

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU  
PERSONNEL DES ADMINISTRATEURS ET DES  
MANDATAIRES JUDICIAIRES DU 20 DÉCEMBRE  
2007

IDCC 2706

Brochure 3353

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

# TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 17/09/2022

Administrateurs et mandataires judiciaires

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



# TABLE DES MATIÈRES

Convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires du 20 décembre 2007	3
Article 19.5 - Titre VI : Congés payés. — Maladie-accident du travail. — Maternité	3
Textes Attachés	5
(ex-IDCC 2706) Accord du 28 septembre 2007 relatif à la formation professionnelle du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires	5
Adhésion par lettre du 3 novembre 2008 de la fédération des services CFTD à la convention collective	8
(ex-IDCC 2706) Accord du 5 février 2009 relatif à la prévoyance	9
Avenant n° 1 du 28 mai 2009 relatif à la durée de la période d'essai	15
(ex-IDCC 2706) Accord du 15 décembre 2009 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi	15
Avenant n° 1 du 15 décembre 2009 à l'accord du 5 février 2009 relatif à la prévoyance	16
Avenant n° 4 du 1er avril 2010 relatif à la non-discrimination et à la retraite	19
Avenant n° 5 du 17 février 2011 relatif aux absences pour maladie ou accident	19
Accord du 8 mars 2012 relatif à la mise en place de la commission paritaire de validation des accords	20
Adhésion par lettre du 15 octobre 2012 de la CGT à l'accord de prévoyance du 5 février 2009	22
Avenant n° 2 du 4 octobre 2012 relatif à la prévoyance	22
Avenant n° 8 du 4 octobre 2012 relatif au fonds d'aide au paritarisme	23
Avenant n° 9 du 6 juin 2013 relatif à la mise en conformité de l'avenant n° 5 du 17 février 2011 (article 19.5 de la convention collective)	24
Avenant n° 3 du 30 janvier 2014 à l'accord du 5 février 2009 relatif à la prévoyance	25
Adhésion par lettre du 24 juin 2014 de la fédération des employés et cadres FO à la convention collective	25
Avenant n° 1 du 27 novembre 2014 à l'accord du 28 septembre 2007 relatif à la formation professionnelle	25
Avenant n° 12 du 26 février 2015 relatif à la mise en conformité de l'avenant n° 5 du 17 février 2011	27
(ex-IDCC 2706) Accord du 26 février 2015 relatif au régime de frais de soins de santé	27
Avis d'interprétation du 3 mars 2016 sur les avenants n° 9 du 6 juin 2013 et n° 12 du 26 février 2015 relatifs à l'indemnisation maladie	33
Avenant n° 14 du 30 juin 2016 relatif à la classification et aux salaires de mandataire et administrateur judiciaire salarié	33
Avenant n° 15 du 6 avril 2017 relatif à la durée du travail (forfait annuel en jours)	34
Avenant du 6 avril 2017 relatif à la protection des membres des délégations syndicales dans les différentes commissions paritaires	37
Avenant n° 17 du 1er juin 2017 relatif à la mise en place de la CPPNI	37
Avenant n° 18 du 1er juin 2017 relatif à l'ordre public conventionnel	38
Avenant n° 19 du 1er juin 2017 à l'accord du 5 février 2009 relatif à la prévoyance	39
Avenant n° 20 du 1er juin 2017 à l'accord du 26 février 2015 relatif au régime de frais de santé	39
Avenant n° 21 du 23 novembre 2017 relatif à l'indemnité de licenciement et aux congés exceptionnels	40
Accord du 19 décembre 2017 définissant les modalités de négociation	41
Avenant n° 23 du 5 avril 2018 à l'accord du 26 février 2015 relatif au régime de frais de soins de santé	43
Avenant n° 24 du 25 septembre 2018 relatif à l'ordre public conventionnel	43
Avenant n° 25 du 25 septembre 2018 relatif aux garanties liées au degré élevé de solidarité	44
Avenant n° 27 du 12 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO des entreprises de proximité)	44
Accord du 14 mai 2019 relatif au regroupement de champs conventionnels	45
Avenant n° 1 du 16 juillet 2019 à l'accord du 14 mai 2019 relatif au regroupement de champs conventionnels	49
Avenant n° 30 du 4 octobre 2019 à l'accord du 26 février 2015 relatif au régime de frais de soins de santé	52
Avenant n° 31 du 5 octobre 2019 à l'accord du 5 février 2009 relatif à la prévoyance	52
Avenant n° 29 bis du 21 novembre 2019 à l'avenant n° 8 du 4 octobre 2012 relatif au fonds d'aide au paritarisme	53
Accord du 17 décembre 2020 relatif à l'activité partielle de longue durée	54
Avenant du 20 juin 2022 à l'accord du 17 décembre 2020 relatif à l'activité partielle de longue durée	60
Accord du 22 janvier 2021 à l'avenant du 5 octobre 2019 à l'accord du 5 février 2009 relatif au régime de prévoyance	63
Textes Salaires	67
Avenant n° 3 du 15 décembre 2009 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2010	67
Avenant n° 6 du 14 avril 2011 relatif aux salaires minimaux au 1er avril 2011	67
Avenant n° 7 du 8 juin 2012 relatif aux salaires minimaux au 1er avril 2012	69
Avenant n° 10 du 28 mars 2013 relatif aux salaires minimaux au 1er avril 2013	69
Avenant n° 11 du 27 novembre 2014 relatif aux salaires minima pour l'année 2015	70
Avenant n° 11 bis du 17 septembre 2015 à l'avenant n° 11 du 27 novembre 2014 relatif aux salaires minima pour	

<b><i>l'année 2015</i></b> .....	71
<b><i>Avenant n° 13 du 29 octobre 2015 relatif aux salaires minima pour l'année 2016</i></b> .....	71
<b><i>Avenant n° 22 du 19 décembre 2017 relatif à la revalorisation des salaires à compter du 1er janvier 2018</i></b> .....	72
<b><i>Avenant n° 28 du 12 mars 2019 relatif à la revalorisation des salaires à compter du 1er avril 2019</i></b> .....	72
<b>Textes parus au JORF</b> .....	75
<b><i>Arrêté du 21 décembre 2018</i></b> .....	75
<b><i>Arrêté du 28 décembre 2018</i></b> .....	75
<b><i>Arrêté du 23 décembre 2019</i></b> .....	75
<b><i>Arrêté du 17 septembre 2021</i></b> .....	76
<b><i>Arrêté du 16 septembre 2021</i></b> .....	76

# CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU PERSONNEL DES ADMINISTRATEURS ET DES MANDATAIRES JUDICIAIRES DU 20 DÉCEMBRE 2007

Signataires	
Patrons signataires	ASPAJ IFPPC AMJ
Syndicats signataires	SPAAC SNECPJJ-CFTC FSE-CGT SNAPPC
Organisations adhérentes signataires	La fédération des services CFTD, tour Essor, 14, rue Scandicci, 93508 Pinatn Cedex., par lettre du 3 novembre 2008 (BO n°2008-48) FEC FO, Section fédérale des services, 28, rue des Petits-Hôtels 75010 Paris, par lettre du 24 juin 2014 (BO n°2014-31)

## Article 19.5 - Titre VI : Congés payés. Maladie-accident du travail. Maternité

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Le salarié aebnst puor malaide ou aedicnct diot prévenir immédiatement son employeur, plus juetsfir de son état de santé dnas les 48 heuers par l'envoi d'un cfaciertit médical précisant la durée prévue de l'arrêt de travail.

L'employeur puet demander, si la rémunération du salarié est maintenue, à ses frais, une contre-visite ; en tuot état de cause, il puet se prévaloir des résultats de clele qu'aurait fiat eetucessr panendt la cstasioen du taarivl tuot oirmsange d'assurance ou de rarteie aquel le salarié seirat affilié.

Sans préjudice des règles aaeppillbps aux adinteccs du tairavl ou mdialae professionnelle, après 1 an d'ancienneté dnas l'étude, la rémunération burte est muaitnnee aux salariés dnas les

cooiindnts ci-après :

- le dirot à ietioamndsinn est subordonné au bénéfice ecteffif des indemnités journalières du régime général de la sécurité soalcie ;

- l'indemnité ntete est calculée puor compléter, à coetmpr du troisième juor cineadarle d'absence, les indemnités journalières de la sécurité sociale, jusqu'à cunnrecocre du sirlaae net qu'aurait perçu l'intéressé s'il aivat travaillé pdaennt la même période, et ce conformément aux diitonspsios de l'article D. 1226-2 ;

- les indemnités journalières serieivs à ce trite par la sécurité sioalce pnuevet être versées dntieecemrt à l'employeur, lqeeul se tovrue aolrs de peiln droit subrogé dnas les driots de l'intéressé à ces indemnités.

En tuot état de cause, les règles de maniiten de slaaire ci-dessus ne pvneuet cirnoude le salarié à prieveceor une rémunération ntete supérieure à son sralaie net d'activité.

Si puieuslrs aeebscns de maalde ou d'accident du travail, dnoant leiu à itiiondanmsen au titre du présent article, irinnvetneet au cruos d'une période de 12 mois, la durée toatle d'indemnisation srea indemnisée seoln les modalités seunitvas :

Ancienneté	Première période à 100 %	Seconde période à 80 %	Total
1 an à mions de 6 ans	30 juors	30 juors	60 jorus
6 ans à 11 ans	30 jorus	50 jruos	80 jrous
11 ans à mnios de 16 ans	30 jruos	70 juors	100 jruos
16 ans à mions de 21 ans	30 jruos	90 juros	120 juors
21 ans à mnois de 26 ans	30 jruos	110 jorus	140 jorus
26 ans à mions de 31 ans	30 jrous	130 jruos	160 jorus
Plus de 31 ans	30 jours	150 jours	180 jours

En conséquence, les périodes d'absence s'entendent déduction ftaie des jours d'absence déjà indemnisés au cruos des 12 mios précédents.

Dans le cdare des périodes d'indemnisation de maalde ciunonte ou dsictiunnoe sur une année glissante, le régime de prévoyance institué par arccod du 5 février 2009 étendu par arrêté en dtae du 23 jlueilt 2009 complétera et/ ou prrdena le

relais, conformément aux dptosonsiis de l'article D. 1226-2 du cdoe du travail, sur la bsaie d'une rémunération de 80 % de la rémunération tlele que définie par l'accord.

Les avantgeas résultant des dsiotipinsos qui précèdent ne se clnument pas aevc cuex des régimes institués dnas les études aanvt l'entrée en vuugeir du présent arccod et qui areccdenoiart des avgaantes au moins saimerliis ou équivalents.



# TEXTES ATTACHÉS

## ex-IDCC 2706 Accord du 28 septembre 2007 relatif à la formation professionnelle du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires

Signataires	
Patrons signataires	APSAJ ; IPFPC ; AMJ.
Syndicats signataires	SPNAPC ; SPCAC CFE-CGC ; CGT ; CFDT.

Article 1 - Champ d'application

*En vigueur non étendu en date du 28 sept. 2007*

Le présent accord règle les rapports entre les administrateurs judiciaires, les mandataires judiciaires et leur personnel en France métropolitaine et dans les DOM et TOM dans une mesure juridique particulière d'exercice de l'activité siot opposable.

Article 5 - Désignation de l'OPCA

*En vigueur non étendu en date du 28 sept. 2007*

L'OPCA qui est en charge d'assurer la collecte et la gestion des cotisations pour la branche pluriprofessionnelle est l'OPCA-PL.

Article 6 - Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

*En vigueur non étendu en date du 28 sept. 2007*

La composition, le fonctionnement et le rôle de cet observatoire seront définis dans un accord ultérieur. En tout état de cause, cet accord devra intervenir avant le 31 décembre 2008.

Article 7 - Entretien professionnel

*En vigueur non étendu en date du 28 sept. 2007*

Les salariés de la branche doivent bénéficier d'un entretien professionnel au minimum tous les 2 ans. Le salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé prénatal ou maternité a droit à un entretien avec son employeur en vue de son orientation professionnelle, dès son retour.

Cet entretien a lieu :

? siot à l'initiative du salarié et doit se réaliser dans les 3 mois à compter de la date de la demande, lorsque la périodicité de 2 ans est arrivée à terme ;

? siot à l'initiative de l'employeur ou de l'un de ses représentants.

Cet entretien pourra porter notamment sur :

? les objectifs professionnels du salarié, de la période qui vient de s'écouler et de la période à venir ;

? les réalisations du salarié ;

? les compétences du salarié en regard des compétences ciblées de son métier ;

? les compétences du salarié en regard de ses perceptions ;

? le bilan des actions de formation réalisées depuis le précédent entretien ;

? les hypothèses d'évolution à court, moyen et long termes, et leurs modalités de mise en œuvre ;

? les actions de formation à engager à court, moyen et long termes, et à réaliser par priorité.

L'employeur informe le salarié des moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle et sur l'évolution des métiers à la lumière de l'observatoire professionnel des métiers.

La préparation et la tenue de l'entretien professionnel ont lieu pendant le temps de travail.

Les modalités précises de la préparation, de la tenue et de la finalisation du processus de l'entretien professionnel sont

définies au sein de chaque étude.

Article 8 - Passeport formation

*En vigueur non étendu en date du 28 sept. 2007*

Chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire valoir ses connaissances, ses compétences et ses atouts professionnels, lesquels dans le cadre de la formation initiale ou continue, ou du fait de ses expériences professionnelles.

Chaque salarié peut, à son initiative, établir son propre portfolio qui résume sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation. Ce portfolio formateur est un document personnel contenant des déclarations rédigées par son titulaire.

Le passeport formateur concerne notamment :

? les diplômes et les titres obtenus ;

? les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation ;

? les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience ;

? la durée et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle, y compris celles suivies en période d'inactivité professionnelle ;

? les activités réalisées ;

? le ou les emplois suivis dans une même étude dans le cadre d'un contrat de travail, les connaissances, les compétences et les atouts professionnels acquis au cours de ces emplois ;

? dans une annexe, les décisions en matière de formation qui ont été prises lors ou à l'issue des entretiens professionnels dont il a bénéficié.

Article 9 - Bilan de compétences

*En vigueur non étendu en date du 28 sept. 2007*

L'employeur peut proposer à son salarié de réaliser un bilan de compétences. Le refus du salarié ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Le salarié peut demander à bénéficier d'un congé au titre du bilan de compétences s'il justifie d'une ancienneté d'au moins 5 ans consécutifs ou non dans l'étude.

La durée du congé de bilan de compétences ne peut excéder 24 heures de temps de travail par bilan.

Le salarié au retour d'un congé bénéficie, de plein droit, du bilan de compétences.

Les modalités de mise en œuvre résulteront des dispositions du code du travail.

Article 10 - Validation des acquis de l'expérience

*En vigueur non étendu en date du 28 sept. 2007*

Dans le cadre d'une démarche individuelle, la validation des acquis de l'expérience (VAE) permet au salarié de faire reconnaître l'expérience qu'il a acquise en vue d'obtenir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle.

Les parties s'accordent à reconnaître l'importance de cette démarche dans un processus de développement des personnes et de leur volonté de développer, pour les salariés qui le souhaitent, les acquis d'information et les aies spécifiques à la validation de leur dossier pour atteindre que cette démarche s'inscrive dans un véritable projet professionnel.

Pour l'obtention d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, peut être pris en compte, au titre de la validation, l'ensemble des compétences professionnelles acquises non seulement dans l'exercice d'une activité salariée, mais aussi d'une activité non salariée ou même bénévole, du moment que ces compétences sont en rapport direct avec le contenu du diplôme ou du titre visé.

La validation des acquis peut être effectuée de la même manière que ceux résultant des autres modes de contrôle des connaissances et aptitudes.

En outre, le caractère formateur des activités professionnelles et afin d'en reconnaître la valeur, tout salarié peut demander le bénéfice de la validation des acquis de son expérience dès lors qu'il justifie d'une expérience manuelle d'activité de 3 ans (ou 2 400 heures), en rapport avec la compétence recherchée.

Article 10.1 - Information et aide aux démarches individuelles  
En vigueur non étendu en date du 28 sept. 2007

Les pétiras snagirateis du présent accrod s'engagent à développer l'information des salariés et des eeietstrrps sur le dtipsisoif de voidlaatin des aucqis de l'expérience et à fsiovrer l'accès à ce dtispioisf à tuot salarié qui le souhaite, dnas le cadre d'une démarche individuelle.

Article 10.2 - Mise en oeuvre de la VAE  
En vigueur non étendu en date du 28 sept. 2007

Conformément à l'article L. 992-8 du cdoe du travail, les epyumleors des salariés mmrebes de jurs de vatailodin des aiqucs de l'expérience snot tuues de luer adcoercr le tpems nécessaire puor y participer. A ce titre, les salariés veoint luer rémunération meuintne par luer employeur. L'OPCA désigné ruoesmrbe à l'employeur le sailare et les éventuels faris de déplacement et de séjour.

Article 11 - Dispositions finales  
En vigueur non étendu en date du 28 sept. 2007

Le présent arccod est cclnou puor une durée indéterminée. Il pnerd eefft à ctpoemr de sa dtae de sguatraine suos réserve du dorit d'opposition organisé par l'article L. 132-2-2 du cdoe du travail. Conformément à l'article L. 132-10 du cdoe du travail, il fiat l'objet des formalités de dépôt légalement prévues.

Chcaune des preitais siaenragits du présent accord, ou aynat adhére ultérieurement dnas les femors pceestirrs par la loi, puet dndmaeer la révision de tuot ou ptraiie diudt accord.

La patrie anyat demandé la révision doit, à penie de nullité de la procédure, farie peavrnr par lrtee recommandée, adressée à tuos les saigatners ou adhérents au présent accord, le proejt de révision. Les praeits dieovnt se réunir au puls trad 30 juors cleiadanres après la dtae de réception de la lterte recommandée. Ttuoes les osonaniagrtis secdyailns représentatives snot convoqués par le président de la csmsooiin patiairre désigné puor enimxaer le pojret de révision.

En cas d'accord sur une révision, le ou les nuaeuovx atcreils ennetr en vueigur 8 jrous fncras à cotpmer de luer dépôt à la dirceotin départementale du travail, de l'emploi et de la fritmaoon peerfslnlonlosie de Paris, en rmaecmelenpt des atieclrs révisés qui cseesnt de pirrduoe luer effet.

La validité des anantvs négociés est subordonnée à la sgantuire de la majorité des oistiganarns sndailleycs de salariés sgriiaeatns de la présente cnvneooitn clicvetloe et de la totalité des oitnariagnsos d'employeurs siengriaats de la présente convetoinn collective. A défaut, ils snot isneboaplops et/ou réputés non écrits.

Cauhnce des paertis stnreigaais de la présente cennvoiton clectoilve ou anayt adhére ultérieurement dnas les formes psierctres par la loi puet dénoncer tuot ou piarte de la ctnoivneon collective. La prtiae qui dénonce cet arccod doit, à pinee de nullité de la dénonciation, apcegaconmr la lettre de dénonciation ou la faire suivre, dnas le délai de 1 mois, d'un neauovu pjoret d'accord. Cttee exneicge diot pterretme à la négociation de s'engager au puls trad à l'expiration du délai de préavis.

Si l'accord a été dénoncé par la totalité des sgteaainirs epymeorlus ou des snaaiertgis salariés, une noelvule négociation diot s'engager à la dnaedme d'une des praiets intéressées dnas les 3 mios qui suvint la dtae de la dénonciation.

Lrusqoe la dénonciation est le fiat d'une prtiae snmeeeult des siragiaents eyoprumles ou des siaetganirs salariés, elle ne fiat pas osbaclte au miantien en veigur de la cvnotinoen ou de l'accord enrte les aetrus paertis signataires.

En tuot état de cause, loqsure la dénonciation émane de la totalité des saaneitigrs eruompelys ou des snaagriteis salariés, la cinovntoen ou l'accord cnotiune de piudrore eefft jusqu'à l'entrée en vuugier de la ctenooivnn ou de l'accord qui lui est substitué ou à défaut penndat une durée de 12 mios à comepr de l'expiration du délai de préavis.

## Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 28 sept. 2007

L'accord du 28 février 2005 reltaif à la fntaoiron pnoissolenefrle tuot au lnog de la vie des salariés des pnsfsiroes libérales et son ananevt snot aaelppcbils aux paertis au présent acocrd ; arccod qui lui-même a adapté les diptoosisnis de l'accord isreioosntnefnrpel du 5 décembre 2003 et de la loi du 4 mai 2004.

Les ptearis cnonnievnet de rpaleper un ceitran nrbone de dsoiisntois raetilevs à la faotrimon penfelnosolsire et de prerde en cpnote les spécificités de la bnrahe du pnseenrol des AJ et MJ.

Csnnticoes de la nécessité et de l'importance de la ftmoraoin à csturirone dnas luer branche, les posnisefrneols AJ-MJ ont décidé de s'engager dnas des fmoniotras oeretvus à l'ensemble de luer personnel.

C'est pacre que le développement des connaissances, des compétences et des savoir-faire est un eenju dnas la bhnrace que les peraaaiterns suaocx cinnennvoet d'un craietn nombe de dsipsoiitnos panetmertt de réaliser la cngreenocve ernte les bneioss des études et des anarpistois idniiduelelvs et soilecas des salariés.

## Plan de formation

### Article 2 - Plan de formation

En vigueur non étendu en date du 28 sept. 2007

#### Article 2.1 - Les actions de formation

En vigueur non étendu en date du 28 sept. 2007

L'article L. 932-1 du cdoe du trviaal décline les anoctis de ftaoromin en trois catégories :

a) Les acoints d'adaptation :

Eells ont leiu penandt le tpems de tariavl et snot rémunérées cmome telles.

b) Les acntois liées à l'évolution des epolims ou au mteaiinn dnas l'emploi :

Ces aiontcs snot meiss en oureve pneandt le tpems de trivaal et snot rémunérées comme telles. Suos réserve d'un arccod d'entreprise ou d'un arccod écrit aevc le salarié, si le départ en foraoimtn cuidont le salarié à dépasser la durée légale ou cneloonnlenvtie du travail, les hueres coasdnprreot à ce dépassement ne snot pas des heerus supplémentaires. En tuot état de cause, ce dépassement ne puet excéder 50 hreus par année cviile et par salarié.

c) Les aiontcs de ftmoioran aanyt puor objet le développement des compétences :

En atoliappin d'un arccod écrit entre le salarié et l'employeur, elles peunvet se dérouler en dohers du tmeps de trvaial dnas la limite, par année civile et par salarié, de 80 heures.

Les huers de famotorin réalisées en droehs du tmeps de trvaial dnonnet leiu au venmesret par l'entreprise d'une aotailocln de fomiaotr qui cesprrood à 50 % de la rémunération nttee de référence, conformément au décret n° 2004-871 du 25 août 2004.

#### Article 2.3 - Les actions de formations prioritaires

En vigueur non étendu en date du 28 sept. 2007

a) Fomatoirn d'adaptation au ptsoe de tavrial :

Bureautique, internet, lieoiclgs pnosnlesriofes et comptables.

b) Fotnimroas liées à l'évolution des eolimps ou au mietnian dnas l'emploi :

? fotmonairs juueiqirds (formations jrdiquiues et pueaitqrs dnas les deaimnos du droit qui thuconet aux procédures collectives) ;

? comptabilité, gotiesn (hors logiciel) ;

? luanegs étrangères ;

? secrétariat, accueil, communication.

c) Foiaomrtn liée au développement des compétences :

Fimtoaron diplômante ou faomtrion de branche.

En tuot état de cause, la cmssoimsoin partiirae noailtae de l'emploi (CPNE) pruroa à tuot mnmoet moiedifr cttee liste.

## La professionnalisation

### Article 3 - La professionnalisation

En vigueur non étendu en date du 28 sept. 2007

#### Article 3.1 - Le contrat de professionnalisation



Article 3.1.1  
Les objectifs et les publics éligibles

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de favoriser l'insertion des jeunes de moins de 26 ans ou la réinsertion des demandeurs d'emploi de plus de 26 ans.

Le contrat de professionnalisation est destiné :  
? aux jeunes de moins de 26 ans, sans qualification préalable par la branche ou à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers de la branche ;  
? aux demandeurs d'emploi, âgés de 26 ans et plus, lorsqu'une formation professionnelle s'avère nécessaire pour retrouver l'emploi.

Dans ce cadre, les contrats de professionnalisation visent :  
? des enseignements généraux, professionnels et techniques ;  
? et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en lien avec les activités de recherche.  
Il a pour objectif de permettre à son bénéficiaire l'obtention d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle, d'un CQP ou d'une qualification professionnelle reconnue par la Commission de l'Ordre ou la CPNE.

Article 3.1.2  
Mise en oeuvre

Ce contrat est mis en oeuvre selon les principes suivants :  
? prioritairement des parcours de formation ;  
? en fonction des séquences de formation posées et des activités professionnelles en lien avec la qualification recherchée ;  
? en fonction des connaissances, compétences et aptitudes professionnelles acquises.

Les contrats de professionnalisation sont mis en oeuvre par l'entreprise elle-même, lorsqu'elle dispose d'un service de formation identifié et structuré.

En tout état de cause, l'organisme professionnel agréé (OPCA) de la branche prouve le caractère de cotarifs de professionnalisation lorsque la cohérence du programme ou les moyens pédagogiques sont insuffisants. A cet effet, l'OPCA déterminera les critères d'identification de ces moyens.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée. Lorsqu'il est à durée indéterminée, il débute par une période de professionnalisation. La durée d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée ou l'action de professionnalisation d'un contrat à durée indéterminée est au maximum de 6 mois et au maximum de 12 mois.

Les actions de formation prévues de 15 % à 25 % de la durée, avec un minimum de 150 heures. Cependant, pour les jeunes n'ayant pas achevé le premier cycle de l'enseignement supérieur, la durée de ces actions de formation pourra aller jusqu'à 50 % de cette durée.

Les nouveaux embauchés de moins de 26 ans peuvent bénéficier d'un contrat de professionnalisation ou d'actions de formation dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, afin de compléter les connaissances et les compétences préalablement acquises et de faciliter leur intégration au sein de l'entreprise. La durée de cette formation professionnelle ne peut dépasser 12 mois et la part de la formation est de 15 %.

Article 3.1.3  
Liste des qualifications professionnelles et rémunération

La liste des diplômes et titres à finalité professionnelle et sa mise à jour revient d'office à une commission financière de l'OPCA de la branche est établie par la CNPE de la branche, chaque année.

Cette liste est établie en fonction :  
? des besoins en qualifications relevés par l'observatoire professionnel des métiers de la branche ;  
? des publics prioritaires définis par la branche ;  
? des ressources financières dont dispose l'OPCA de la branche.

QUALIFICATION / ÂGE	16 À 20 ANS	DE 21 À 25 ANS
---------------------	-------------	----------------

Formation initiale inférieure au bac pro	55 % du SMIC	70 % du SMIC
Formation initiale supérieure égale au bac pro ou à un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau	65 % du SMIC	80 % du SMIC
Salarié ayant un diplôme de niveau III ou équivalent	Minimum convenu de la branche et à 90 % du SMIC	

Article 3.1.4  
Le tutorat

Conformément à l'article 10 de l'accord relatif à la formation professionnelle continue de la vie des salariés des professions libérales, un tuteur peut être désigné pour accompagner les salariés.

Ses statut, rôle et mission sont ceux décrits dans l'accord référencé ci-dessus.

Article 3.1.5  
Déroulement du contrat de professionnalisation

La durée habituelle de l'activité du titulaire d'un contrat de professionnalisation, y compris le temps passé en formation, ne peut déroger à la durée normale du travail dans l'entreprise.

Dans un délai de 2 mois à compter de la date de signature du contrat, l'employeur examine avec le titulaire du contrat l'adéquation entre le programme de formation et les acquisitions professionnelles mises en oeuvre en situation professionnelle. En cas d'inadéquation, la durée de formation pourra être revue après accord de l'OPCA.

Le contrat de professionnalisation peut être renouvelé 1 fois, en cas d'échec aux épreuves de recrutement à la qualification recherchée, en cas de maternité, maladie, accident du travail ou défaillance de l'organisme de formation.

Article 3.1.6  
Information et consultation des représentants du personnel

Dans les entreprises assujetties, le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel s'il en existe, est informé et consulté sur les aspects concernés par le contrat de professionnalisation, répertoriés par âge, sexe et niveau de formation initiale, les conditions d'accueil et d'encadrement, les emplois occupés pendant et à l'issue du contrat, les conditions de mise en oeuvre des actions de professionnalisation et les résultats obtenus en fin de contrat.

Article 3.1.7  
Suivi des titulaires des contrats de professionnalisation à l'issue du contrat

La CNPE conduit une réflexion pour mettre en place des outils destinés à favoriser, d'une part, le suivi des titulaires d'un contrat de professionnalisation à l'issue de la période de formation et, d'autre part, l'embauche dans la branche professionnelle ou le bassin d'emploi lorsque la relation contractuelle ne se poursuit pas dans l'entreprise ayant porté le contrat de professionnalisation.

Article 3.1.8  
Prise en charge financière par l'OPCA  
Article 3.1.8.1  
Pour le salarié

Le montant de référence de prise en charge des atouts d'évaluation, d'accompagnement et de formation des cotarifs de professionnalisation des jeunes de moins de 26 ans est de 9,15 € par heure et par stagiaire, étant entendu que la CNPE pourra modifier ce montant.

L'OPCA participe au financement des cotarifs de professionnalisation à hauteur de 1/4 des cotarifs de professionnalisation.

Article 3.1.8.2  
Pour le tuteur

La prise en charge par l'OPCA de l'exercice de la formation continue est limitée à 25 % de la durée du contrat de travail de l'individu et au montant mensuel fixé par décret (plafond horaire et nombre d'heures).

Dans le cas des dispositions législatives et réglementaires, l'OPCA prend en charge l'exercice de la formation continue à la condition que le tuteur ait suivi une formation pédagogique.

#### Article 3.2.1 - Les objectifs

*En vigueur non étendu en date du 28 sept. 2007*

Les périodes de prise en charge ont pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés sous contrat de travail à durée indéterminée. Plus précisément, elles ont pour objectif de permettre à leurs bénéficiaires :

- ? d'acquies un diplôme, un titre à finalité professionnelle, un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou une qualification professionnelle reconnue par la commission de l'enseignement ;
  - ? de bénéficier d'une action de formation leur permettant de changer de métier dans la branche ;
  - ? de bénéficier d'une action leur permettant de s'adapter aux éventuelles nouvelles conditions d'exercice de leur métier, à l'exclusion des séminaires d'intégration ;
  - ? de participer à une action de formation dont l'objectif de prise en charge est défini par la CPNE.
- Ce dispositif est régi par le décret n° 2007-1234 du 15 février 2007 pris en application de l'article 12 de la loi n° 2007-1234 du 15 février 2007.

#### Article 3.2.2 - Les actions de formation

*En vigueur non étendu en date du 28 sept. 2007*

Les actions de formation éligibles au titre de la période de prise en charge sont les suivantes :

- ? des droits (droit social, procédures, liaisons des droits) ;
  - ? des actions (cession d'entreprises, d'immeubles, revendications) ;
  - ? des actions (créances antérieures et postérieures) ;
  - ? des actions (privilèges et sûretés) ;
  - ? des actions (états trimestriels, contrôle interne) ;
  - ? des actions (reddition des comptes, liquidation des honoraires) ;
  - ? des actions (recouvrement clients, comblement, dettes sociales) ;
  - ? des actions (contrats et revendications) ;
  - ? des actions (trésorerie) ;
  - ? des actions (comptabilité) ;
  - ? des actions (procédures judiciaires) ;
  - ? des actions (logiciels informatiques et logiciels) ;
  - ? des actions (communication, management et organisation).
- Une durée de 12 heures à 30 heures est fixée pour chacune des actions de formation.
- La CPNE sera amenée à revoir tous ces éléments.

#### Article 3.2.3 - Mise en oeuvre

*En vigueur non étendu en date du 28 sept. 2007*

Mise en oeuvre

Les périodes de prise en charge sont mises en oeuvre sur la base des besoins suivants :

- ? une prise en charge des actions de formation, en fonction des besoins et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
  - ? une action de formation alimant des séquences de formation professionnelle, dans ou en dehors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en lien avec la qualification recherchée ;
  - ? le suivi de l'alternance est assuré par un tuteur ;
  - ? une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.
- Afin de poursuivre un objectif réaliste, toute période de

prise en charge peut débuter par un bilan professionnel.

La période de prise en charge peut donner lieu, en préalable à sa mise en oeuvre, à une action de validation des acquis de l'expérience.

Le pourcentage de salariés simultanément pris en charge au titre de la période de prise en charge ne peut, sauf accord du chef d'entreprise ou du représentant de l'établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Dans l'entreprise ou l'établissement de moins de 50 salariés, le bénéficiaire d'une période de prise en charge peut être différé lorsqu'il a obtenu l'absence simultanée au titre des périodes de prise en charge de plus de 2 salariés.

Le droit de congé de formation (DIF) peut être mis en oeuvre dans le cadre de la période de prise en charge. Cependant, le nombre d'heures effectuées en dehors du temps de travail est limité à 80 heures par salarié et par an.

#### Article 3.2.4 - Public concerné

*En vigueur non étendu en date du 28 sept. 2007*

Les périodes de prise en charge sont ouvertes dans la branche :

- ? aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations, telle qu'il résulte des conclusions de l'entretien professionnel ou d'un bilan de compétences ;
- ? aux salariés n'ayant pas bénéficié de formation pendant les 2 ans ;
- ? aux salariés qui ont moins de 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 40 ans et désireux d'une ancienneté minimale de 5 ans dans la branche, soit pour préparer la « retraite » ;
- ? aux femmes qui ne peuvent exercer leur activité professionnelle après un congé de maternité ;
- ? aux parents au retour d'un congé parental à temps plein, d'une durée maximale de 2 ans ;
- ? aux travailleurs handicapés et autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi, mentionnée à l'article L. 323-3 du code du travail ;
- ? aux salariés qui ont participé à la création ou au relèvement d'une entreprise.

#### Article 3.2.5 - Prise en charge par l'OPCA

*En vigueur non étendu en date du 28 sept. 2007*

L'OPCA participe au financement des périodes de prise en charge à hauteur des 3/4 des dépenses de la professionnalisation.

Les catégories de salariés pour lesquelles les actions de formation et de qualification liées à la période de prise en charge sont prioritaires, en priorité, à une action de formation définie par l'observatoire des métiers de la branche et des ressources financières de l'OPCA, sont définies par la CPNE.

Tout salarié relevant de ces catégories peut, avec l'accord de son employeur, bénéficier d'une période de professionnalisation.

La CPNE définit les priorités, les critères, l'échéancier et les actions de formation prioritaires au regard desquelles l'OPCA finance les dépenses de formation présentées par les entreprises. Ces priorités, ces critères et cet échéancier sont mentionnés dans un décret que l'OPCA tient à disposition des entreprises et des salariés et qui précise les modalités de prise en charge.

Les durées maximales et minimales des périodes de prise en charge sont respectivement de 2 ans et de 1 an, par la CPNE.

Un délai de formation de 2 ans, couvrant de la fin d'une période de prise en charge au début de la suivante, devra être respecté pour un même salarié.

La prise en charge de l'accompagnement et de la formation par l'OPCA de la branche se fera sur la base des dépenses hiérarchisées décidées en CPNE.

L'exercice de la formation continue n'est pas pris en charge par l'OPCA.

Pantin, le 3 novembre 2008.

La fédération des services CFTD, tuor Essor, 14, rue Scandicci, 93508 Piatnn Cedex, à la direction générale du travail, s'adresse au dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris

## Adhésion par lettre du 3 novembre 2008 de la fédération des services CFTD à la convention collective

*En vigueur en date du 3 nov. 2008*

Cdeex 15.  
Mesdames, Messieurs,  
Dans le cadre de l'article L. 2261-3 du code du travail, nous vous informons par la présente de notre décision d'adhérer à la convention collective nationale du personnel des administrations et établissements judiciaires, signée le 20 décembre 2007 et

## ex-IDCC 2706 Accord du 5 février 2009 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	IPFPC ; AMJ ; ASPAJ.
Syndicats signataires	SPANPC ; CFDT.
Organisations adhérentes signataires	La fédération CGT des sociétés d'études, 263, rue de Paris, 93514 Manteuil Cedex, par lettre du 15 octobre 2012 (BO n°2012-42)

*En vigueur étendu en date du 5 févr. 2009*

Les dispositions sanigatries du présent accord prennent effet à compter de celui-ci à pour objet de mettre en œuvre un régime de prévoyance pour les salariés des administrations judiciaires et établissements judiciaires conformément aux engagements pris au titre X de la convention collective du 20 décembre 2007.

Pour arriver à la conclusion du présent accord, les soussignés ont décidé, en commun accord, de faire appliquer aux salariés d'un secteur qui a :

? établi un diagnostic en consolidant les données auprès des différentes études ;

? analysé les données démographiques et les éléments de sinistralité ;

? rédigé le cahier des charges ;

? lancé 2 appels d'offres ;

? restitué aux entreprises sus-citées des offres ;

? eu un rôle de conseil technique tout au long des négociations ;

? aidé lors de l'audition des institutions de prévoyance retenues ;

? apporté des contributions nécessaires au projet d'accord pour le mettre en conformité rédactionnelle avec la proposition de l'institution de prévoyance retenue.

L'ensemble des coûts liés à la mise en œuvre du présent accord ont été pris en charge par les entreprises d'employeurs.

Ont été retenues les garanties suivantes :

? capital décès ;

? retraite d'éducation ;

? retraite de conjoint ;

? incapacité temporaire ;

? incapacité permanente totale ou partielle ;

? invalidité.

Article 1 - Champ d'application

*En vigueur non étendu en date du 30 janv. 2014*

Cet accord a pour objet d'instituer un régime obligatoire et indivisible, généralisé à tout le personnel des administrations et établissements judiciaires.

étendue par arrêté du 24 juillet 2008.

Pour votre information, nous vous précisons que cette adhésion est principalement motivée par le fait que les points qui avaient fait l'objet de nos réserves lors des négociations de fin 2007 ont été exclus de l'extension par arrêté ministériel. Veuillez agréer, Mesdames, Messieurs, nos salutations distinguées.

Il revoit le même champ d'application que la convention collective et s'applique au personnel des administrations et établissements judiciaires et des DOM dans lesquelles aucune autre convention particulière d'exercice de l'activité n'y fait obstacle.

On entend par cadre le personnel :

- de niveaux 1 et 2 des filières administratives (A) et techniques (T) ;

- de niveau C4 de la filière technologique (C),

tels que définis au titre VII de la convention collective nationale du personnel des administrations judiciaires.

On entend par non cadre le personnel :

- de niveaux A1 à A4 de la filière administrative ;

- de niveaux T2 à T4 de la filière technique ;

- de niveaux C2 à C3 de la filière technologique ;

- de niveaux S2 à S3 de la filière stagiaires,

tels que définis au titre VII de la convention collective nationale du personnel des administrations judiciaires.

Article 2 - Bénéficiaires

*En vigueur étendu en date du 15 déc. 2009*

Sont bénéficiaires tous les salariés visés à l'article 1er des études inscrits à l'effectif, présents au travail ou en arrêt de travail pour cause de maladie, maternité ou accident au jour de l'entrée en vigueur du régime de prévoyance.

On entend par bénéficiaires :

? les salariés inscrits à l'effectif de l'étude, qui remplissent les conditions d'ancienneté requises ;

? les salariés antérieurement d'une période de service antérieurement à la date d'entrée ;

? les salariés en arrêt maladie à la date d'application de l'accord ;

? les salariés en congé parental, sous réserve du paiement de la cotisation galloise pendant la période de congé.

Tout salarié dont le contrat de travail a cessé ou a été rompu avant la date de l'entrée en vigueur de l'accord n'est pas considéré comme bénéficiaire.

## Chapitre Ier Garanties en cas de décès

Article 3 - Décès, quelle qu'en soit la cause

*En vigueur étendu en date du 5 févr. 2009*

Meubles d'un capital aux bénéficiaires de l'assuré décédé, égal à un pourcentage du salaire annuel de référence tel que défini à l'article 10.

Le montant du capital assuré en cas de décès exprimé en salaire annuel de référence (art. 10)

SITUATION DE FAMILLE DE L'ASSURÉ	POURCENTAGE SALAIRE ANNUEL
Célibataire, veuf, divorcé, sans enfant	200

Célibataire, veuf, divorcé, avec un enfant à charge	300
Marié, pacsé ou concubinage, sans enfant	300
Marié, pacsé ou concubinage avec un enfant à charge	350
Majoration par enfant à charge	50

Article 3.1 - Décès par accident du travail ou maladie professionnelle

*En vigueur étendu en date du 5 févr. 2009*

En cas de décès par accident du travail ou maladie professionnelle, les sommes comme telles par la sécurité sociale, le capital défini à l'article 3 est majoré de 50 %.

Article 3.2 - Bénéficiaires du capital

*En vigueur étendu en date du 5 févr. 2009*

Sauf stipulation contraire, écrite, valable au jour du décès, le bénéfice du capital granat en cas de décès de l'assuré est dévolu au conjoint, au partenaire lié par un Pacs ou au concubin de l'assuré, à défaut aux héritiers de l'assuré.

Si l'assuré désire que le capital ne soit pas attribué selon la clause ci-dessus, il doit en faire la déclaration, par pli recommandé avec avis de réception, à l'institution de prévoyance désignée à l'article 14 du présent accord et spliter pour le ou les bénéficiaires de son choix.

Le bénéficiaire ne perd effet qu'à la date à laquelle l'institution de prévoyance a reçu notification de ce changement par pli recommandé avec avis de réception.

Article 3.3 - Double effet en cas de décès du conjoint

*En vigueur étendu en date du 5 févr. 2009*

Si, après le décès d'un salarié laissant un ou plusieurs enfants à charge y compris les enfants à naître, le conjoint vient lui-même à décéder avant l'âge légal de retraite ou (1) son départ à la retraite, le régime de prévoyance verse, à parts égales, à chaque enfant à charge au sens fiscal, issu du mariage, d'un pacte civil de solidarité ou d'un concubinage avec l'assuré décédé, un nouveau capital, dont le montant exprimé en pourcentage du salaire est défini à l'article 3.

Si les décès de l'assuré et de son conjoint, peuvnant d'une même cause accidentelle indépendante de leur volonté, surviennent l'un et l'autre au plus tard dans les 48 heures qui suivent le fait accidentel, les dispositions du paragraphe ci-dessus s'appliquent.

(1) Les termes excels de l'extension comme étant croisés aux dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail.

(Arrêté du 23 juillet 2009, art. 1er)

Article 3.4 - Versement du capital décès

*En vigueur étendu en date du 5 févr. 2009*

Sur production d'un certificat de décès et après vérification de la qualité bénéficiaire, le capital dû est versé au bénéficiaire.

Article 4 - Frais d'obsèques

*En vigueur étendu en date du 5 févr. 2009*

En cas de décès de l'assuré, les frais d'obsèques sont remboursés à la personne qui a acquitté ces frais ou à l'organisme indiqué par la personne en charge des obsèques dans la limite de deux plafonds mensuels de la sécurité sociale.

Le remboursement des frais d'obsèques se cumule avec le versement du capital décès.

Article 5 - Rente éducation

*En vigueur étendu en date du 15 déc. 2009*

En cas de décès de l'assuré, une rente éducation, dont le montant est calculé en pourcentage du salaire au net brut de référence tel que défini à l'article 10, est versée pour chaque enfant légitime, reconnu, adoptif, nés de la relation :

? jusqu'à leur 18e anniversaire sans condition ;

? jusqu'à leur 26e anniversaire, s'ils poursuivent des études supérieures, apprentissage, formation professionnelle, ou s'ils sont, avant l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits au Pôle emploi, ou employés par un centre d'aide au travail ou dans un atelier protégé en tant que travailleur handicapé ;

? sans limitation de durée en cas d'invalidité reconnue par la sécurité sociale avant le 21e anniversaire les mettat dans l'impossibilité de se livrer à une activité professionnelle.

Article 5.1 - Montant de la rente

*En vigueur étendu en date du 15 déc. 2009*

Le montant de la rente d'éducation est égal à :

? 10 % du salaire annuel brut de référence par enfant jusqu'au 18e anniversaire ;

? 14 % du salaire annuel brut de référence par enfant âgé de plus de 18 ans à 26 ans si titulaire d'études et sans limitation de durée en cas d'invalidité reconnue par la sécurité sociale avant le 21e anniversaire, le mettat dans l'impossibilité de se livrer à une activité professionnelle.

Article 5.2 - Paiement de la rente

*En vigueur étendu en date du 5 févr. 2009*

La rente est versée d'avance chaque trimestre.

Article 5.3 - Revalorisation

*En vigueur étendu en date du 5 févr. 2009*

La rente est revalorisée conformément aux dispositions de l'article 11.

Article 6 - Rente de conjoint survivant

*En vigueur étendu en date du 5 févr. 2009*

En cas de décès du salarié laissant un conjoint, un concubin ou un partenaire de Pacs, il est versé à l'ayant droit survivant une rente temporaire.

Article 6.1 - Montant de la rente

*En vigueur étendu en date du 5 févr. 2009*

La rente temporaire est égale à 15 % du salaire au net brut de référence tel que défini à l'article 10.

Article 6.2 - Durée de versement de la rente

*En vigueur étendu en date du 15 déc. 2009*

La rente temporaire de conjoint cesse d'être versée à la date de liquidation de la pension viagère de la sécurité sociale du conjoint, ou du partenaire lié par un Pacs ou du concubin.

Article 6.3 - Paiement de la rente

*En vigueur étendu en date du 5 févr. 2009*

Elle est versée d'avance par trimestre.

Article 6.4 - Revalorisation de la rente

*En vigueur étendu en date du 5 févr. 2009*

La rente est revalorisée conformément aux dispositions de l'article 11.

## Chapitre II Garanties en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident

Article 7 - Incapacité temporaire

*En vigueur étendu en date du 5 févr. 2009*

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident entraînant le versement d'indemnités journalières par la sécurité sociale, le régime de prévoyance verse des indemnités complémentaires.

Article 7.1 - Date d'effet  
*En vigueur étendu en date du 5 févr. 2009*

Sous réserve d'une condition d'ancienneté de 1 an dans l'étude, le versement des indemnités complémentaires prend effet au 61<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail continu ou discontinu conformément à l'article 19.5 de la convention collective.

Article 7.2 - Montant des prestations  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021*

Le salaire de référence à prendre en compte pour le calcul des prestations est défini selon les échelons de rémunération T1 et T2. Il s'agit du salaire annuel brut. Les prestations incapacités sont, en tout état de cause, limitées à 2 PASS.

Le montant de l'indemnité journalière complémentaire est fixé à 75 % du salaire de référence dans la limite de 2 PASS, et sans pouvoir excéder le salaire net que le participant aurait perçu en activité.

Article 7.3 - Durée de versement  
*En vigueur étendu en date du 5 févr. 2009*

Les indemnités complémentaires sont versées tant que l'assuré perçoit les indemnités journalières versées par la sécurité sociale et en cas de longue maladie, pour une durée maximum de 1 095 jours. En tout état de cause, le versement cesse le dernier jour de l'année civile au cours de laquelle l'intéressé liquide ses droits à la retraite.

Article 7.4 - Revalorisation  
*En vigueur étendu en date du 5 févr. 2009*

Les prestations complémentaires sont revalorisées conformément aux dispositions de l'article 11.

Article 7.5 - Paiement  
*En vigueur étendu en date du 5 févr. 2009*

1. Cas où le contrat de travail est maintenu :  
Il appartient à l'employeur d'établir mensuellement, à terme échu, le bulletin de paie correspondant au versement des prestations nettes, d'effectuer les différents précomptes et de verser les cotisations de la sécurité sociale.
2. Cas où le contrat de travail est rompu :  
Les prestations sont versées par le régime de prévoyance n'ayant pas le caractère de salaire sans excès de l'assiette des cotisations de la sécurité sociale. Elles sont payées directement par l'organisme de prévoyance au bénéficiaire qui en assure la déclaration auprès de l'administration fiscale.

## Chapitre III Invalidité

*En vigueur étendu en date du 5 févr. 2009*

En cas d'invalidité permanente totale ou partielle entraînant le versement d'une rente par la sécurité sociale, l'assuré bénéficie d'une rente complémentaire en complément du salaire annuel brut de référence.

Article 8 - Date d'effet  
*En vigueur étendu en date du 5 févr. 2009*

Le versement de la rente d'invalidité complémentaire interviend dès la notification de l'état d'invalidité par la sécurité sociale. La prestation d'invalidité se substitue à l'indemnité journalière perçue au titre de l'incapacité temporaire.

Article 8.1 - Montant de la prestation  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021*

Le salaire de référence à prendre en compte pour le calcul des prestations est défini selon les échelons de rémunération T1 et T2. Il s'agit du salaire annuel brut. Les prestations incapacités sont, en tout état de cause, limitées à 2 PASS.

Le montant de la rente qui viendrait compléter la catégorie concernée par la sécurité sociale, est égale, sous déduction des prestations versées par la sécurité sociale, à :  
? 1<sup>re</sup> catégorie : 40 % du salaire annuel brut de référence ;  
? 2<sup>e</sup> catégorie : 75 % du salaire annuel brut de référence ;  
? 3<sup>e</sup> catégorie : 75 % du salaire annuel brut de référence, sans pouvoir excéder le salaire net que le participant aurait perçu en activité.

Article 8.2 - Durée du versement  
*En vigueur étendu en date du 5 févr. 2009*

La rente cesse d'être versée à la cessation de l'invalidité ou à la liquidation des droits à la retraite.

Article 8.3 - Paiement  
*En vigueur étendu en date du 5 févr. 2009*

La rente complémentaire est versée par trimestre et d'avance.

Article 8.4 - Revalorisation  
*En vigueur étendu en date du 5 févr. 2009*

La rente est revalorisée conformément aux dispositions de l'article 11.

Article 8.5 - Invalidité totale et définitive  
*En vigueur étendu en date du 5 févr. 2009*

Le classement par la sécurité sociale en invalidité de 3<sup>e</sup> catégorie au sens de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, avant la date de sa mise en retraite, permet à l'assuré ou aux ayants droit de bénéficier par anticipation du capital décès, des rentes éducation et de conjoint.  
Le versement par anticipation des prestations décès met fin aux droits garantis pour l'assuré.

## Chapitre IV Situations particulières

Article 9.1 - Rechutes  
*En vigueur étendu en date du 5 févr. 2009*

En cas de rechute due à la réapparition d'une affection ou d'un accident, ayant déjà donné lieu à une indemnisation de la part de l'institution, survenue dans un délai de 2 mois suivant la reprise du travail, le salarié bénéficie des garanties du régime de prévoyance dès le premier jour de ce nouvel arrêt, sans application du délai de carence.

Article 9.2 - Maternité  
*En vigueur étendu en date du 5 févr. 2009*

En cas de maladie ou d'accident survenu pendant le congé maternité entraînant la non-reprise du travail à l'issue du congé, les garanties du présent régime sont maintenues.

Article 9.3 - Congé parental  
*En vigueur étendu en date du 5 févr. 2009*

Pendant la durée du congé parental, les prestations décès visées au chapitre Ier sont maintenues dès lors que le salarié concerné en acquiesce les conditions de versement auprès de l'institution de prévoyance.

Article 9.4 - Suicide  
*En vigueur étendu en date du 5 févr. 2009*

En cas de suicide, les garanties du régime s'appliquent

conformément au code des assurances.

Article 9.5 - Etat de guerre  
*En vigueur étendu en date du 15 déc. 2009*

Ne donne pas droit au bénéfice des gâtantes décès et invalidité asobule et définitive (hors accident) les seinttrs consécutifs à des ftais de grerue mtatnet en cusae l'Etat français.

## Chapitre V Dispositions générales

Article  
*En vigueur étendu en date du 13 sept. 2017*

Depuis le 1er jiaenvr 2016, la loi n° 2014-617 du 13 juin 2014 ispome à l'organisme auressr la reisolaitvaron psot metorm des cptaiuax à cmoepr du décès du pciaantprt assuré. Son décret d'application n° 2015-1092 du 28 août 2015 est vneu nenatmmot préciser le tuax mimnail de reiorlaostiavn psot mtream applicable.

En conséquence et aifn de répondre à ces eicenexgs réglementaires, le carontt d'assurance curnoavt le présent régime de prévoyance dvera aménager les onaalgitbis de l'organisme assuerr auprès duequl le crtantot est souscrit, aux cninoitods de cueuorvtre du régime.

Article 10 - Salaire annuel brut de référence  
*En vigueur étendu en date du 5 févr. 2009*

Le sarliae annuel burt de référence est établi à pritar des rémunérations bterus y cprimos les primes, gttaifoicanrs et 13e mios perçus au crous des 12 mios cilvis précédant l'arrêt de tvriaal ou le décès, dnas la ltiime de la tarhne C. Puor les ancines salariés, les peonesnrs gairatens du cehf de l'assuré décédé, et le salarié en congé parental, il est établi à piatrr du sarliae perçu au crous des 12 denirres mios d'activité précédant le mios au crous dqueul a leiu le départ de l'étude ou le décès.

Article 11 - Fonds de revalorisation  
*En vigueur étendu en date du 15 déc. 2009*

Il est créé un fnods de rroaietsaloivn spécifique puor le rsuqie arrêt de tvaiarl pmrtaetnt de fcnniear la raetoarsvilin des pteiratsons en fcontain de l'évolution du pfonlad de la sécurité sociale, conformément à l'article 11 de l'accord de prévoyance du 5 février 2009.

Ce fdnos srea alimenté tuos les ans par 10 % de la ctooiatsn du rqsuie arrêt de tvarail ainsi que par les excédents friinecnas générés par le pmeelanct des psriinovos mathématiques rltvieaes à ce risque. La crghae de resolovaiatrin srea prélevée tuos les ans sur ce fonds.

Au 31 décembre de cqauhe exercice, après réalisation des mtumoenevs précédents, le mnaont du fdnos de relrtosiivoaon srea limité à 10 % des pirooivnsnt mathématiques rvialetes au rsuqie arrêt de travail.L'excédent éventuel aengmtrua le sodle gbolal de l'exercice du régime contnoenivnl de prévoyance.

Les pirnettaoss du rsuqie arrêt de trivaal snot revalorisées au 1er jvanier de chuqae année sloen le même poungraecte d'augmentation que cueli du pofnlad de la sécurité sociale, dnas la ltiime du fdons de revalorisation.

Les ptaetoisrns du rsuqie arrêt de traiavl en crous de paiement, dnot le fiat générateur est surnevu antérieurement à la dtae du 1er janvier, snot revalorisées au pieemrr vseemrr des prttsnaoes du pieremr trimestre, dnas la ltiime du fodns de revalorisation.

Article 11.1 - Décès  
*En vigueur étendu en date du 15 déc. 2009*

Si le décès seiruvnt aorls que le salarié se toruve en état d'incapacité timrrepaoe ou d'invalidité, les pnrotstiaes grieaatns

snot déterminées en fitoconn de sa saotuiitn de flalmie au juor du décès, et de la rémunération btrue allnuene du salarié à la dtae de l'arrêt de travail, revalorisée en fonicton de l'évolution du pnfoid de la sécurité slocliae ernte la dtae de l'arrêt et cllee du décès dnas la lmitie du fdnos de revalorisation.

Article 12 - Notion d'enfant à charge  
*En vigueur non étendu en date du 15 déc. 2009*

Snot réputés à chrgae au mmneot du décès les entfnas du participant, légitimes, reconnus, adoptés ou rlelueciis et cuex de son cnjoitnt non séparé de cpros judiciairement, ou cuex de son peairtnre lié par un ptae civil de solidarité (sous réserve de la présentation de l'attestation d'inscription du Pcas au grfefe du tnauribl d'instance), ou cuex de son cniuboch suos réserve d'une dioliocatimn cnuomme de 2 ans, à ctoidnin :

? que le pcptnraiat ou son cnnoit ou son pneatrirae Pcas ou son concubin, en cas de divorce, de séparation de cpros jciadniumeiert constatée ou de rurtpue de Pcas ou de fin de concubinage, en ait la gdare ou pcairipte à luer etetenrin par le scvriee d'une poenisn alaminritee ;

? et qu'ils sinoet âgés de monis de 18 ans ;

? ou qu'âgés de puls de 18 ans et de minos de 21 ans, ils ne se lvirent à ancuue activité rémunératrice haitublele et drbluae ;

? ou qu'âgés de puls de 21 ans et de minos de 26 ans, ils pnioeuvsrt des études sidcaronees ou supérieures en Fnacre ou à l'étranger, et, qu'à ce ttre :

? ils snioet affiliés au régime de sécurité saoclie des étudiants ;

? ils soinet en ctanrot d'apprentissage ou en coarntt de psasnrlaiotniisooen ;

? ou, à défaut, ils n'exercent simultanément aucune activité rémunératrice haitlluebe et darblue ;

? ils soneit attnetis d'une infirmité les parnvit de totue possibilité d'exercer une activité rémunérée ;

? ou queul que siot l'âge lorsqu'ils snot frappés anvat l'âge de 21 ans d'une infirmité les piavnrt de toute possibilité d'exercer une activité rémunératrice. Lorsqu'au mmeont du décès ils snot âgés de puls de 26 ans ils orneuvt diort à la selue miaojaotr du caitpal puor enafnt à chrgae supplémentaire, tlele qu'elle est prévue au cntraot d'adhésion.

Dans les cotiindnos telles que précédemment définies, les eaftns snot considérés cmme étant à carhge jusqu'à la fin du tsmertie cvuil au corus dqueul ils atgeetnnt luer 18e, 21e ou 26e aersnainivre ou jusqu'à la fin du tistemrtre civil suavnit la fin des études, de luer catnrot d'apprentissage ou de peroaoiaonslftiissnn ou sunavit la fin de l'infirmité les pvnairt d'exercer une activité rémunératrice.

En cas de décès d'un eanfnt à cghrae au snes du présent article, la pisre en ctopme de cet efnant cesse le juor même de son décès. Les eatnns nés vabeils mions de 300 jours après le décès du pnaactpiirt eretnt en considération puor la détermination des prestations.

Article 13 - Notion de concubinage  
*En vigueur étendu en date du 5 févr. 2009*

Le ciuocbnn est la ponsenre vaivnt mitaarmnelet aevc le pipctaarint suos le même tiot diueps 2 ans, suos réserve que ni l'un ni l'autre ne siot marié. Ctete cntidoion de durée est supprimée si un eanfnt est né de cette uionn ou en cas de sruiaigte d'un pcate cvuil de solidarité.

## Chapitre VI Gestion du régime

*En vigueur étendu en date du 5 févr. 2009*

Les priartenas sociaux, sritieaangs du présent accord, décident après 2 alppes d'offres, de désigner un osnmgarie auressr

unique. Toutes les études doivent s'inscrire un contrat d'adhésion auprès de cet organisme. Une convention de gestion est conclue entre cet organisme et les signataires de l'accord de prévoyance.

**Article 14 - Choix de l'organisme**  
*En vigueur étendu en date du 15 déc. 2009*

Les parties signataires conviennent de retenir comme organismes assureurs et gestionnaires pour le présent accord :  
? Novalis Prévoyance : 7, rue de Magdebourg, 75116 Paris ;  
? ORICP : 10, rue Cambacérès, 75008 Paris, assureur des rentes éducation et de conjoint.

Conformément au cahier des charges émis par GMC Europe qui stipule en page 6 : « ...cet aspect d'offres ne porte que sur la partie du régime et non sur la partie administrative, celle-ci devant être effectuée par GMC Europe... »

Novalis Prévoyance a donc délégué à GMC (GMC Europe, 10, rue Chaptal, 75009 Paris) qui effectue l'ensemble des opérations relatives à la gestion, et notamment à l'appel de cotisations, l'instruction des sinistres et le règlement des prestations incapacité-invalidité.

L'offre de Novalis Prévoyance prévoit que la gestion sera assurée par GMC (GMC Europe, 10, rue Chaptal, 75009 Paris) qui effectue l'ensemble des opérations relatives à la gestion, et notamment à l'appel de cotisations, l'instruction des sinistres et le règlement des prestations incapacité-invalidité.

Pendant la période de mise en place du régime de prévoyance, l'institution désignée et le couvrir régulièrement compte du taux de cotisation d'adhésion, de la prise des sinistres et du versement des prestations servies.

**Article 15 - Obligation d'adhérer**  
*En vigueur étendu en date du 5 févr. 2009*

Les études d'administrateurs et de médecins j'accueillent n'ayant pas souscrit de contrat d'assurance ou de prévoyance pour tout ou partie de leur personnel à la date de signature du présent accord doivent s'inscrire obligatoirement, pour les catégories non couvertes auprès de l'institution désignée, les signataires de ce régime pour assurer la continuité des risques conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, au plus tard le premier jour du mois qui suit la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent accord.

En tout état de cause, l'ensemble des études entrant dans le champ d'application du présent accord créant un régime de prévoyance au profit des salariés des études d'administrateurs et de médecins doivent adhérer, pour les garanties du régime de prévoyance, à l'institution désignée, au plus tard le premier jour de l'année civile qui suit la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent accord.

Par un contrat d'adhésion, l'institution désignée précise les procédures pour la mise en œuvre du régime auprès de toutes les études.

Les études tiennent à la disposition de l'institution désignée toutes les pièces complémentaires de nature à justifier les éléments servant de base à la détermination des cotisations qu'à celui des prestations.

*(1) Arrêté étendu sous réserve de l'application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale qui pose en son alinéa premier le principe de l'adhésion obligatoire à l'organisme assureur désigné et au sens de l'alinéa l'obligation d'adapter les conventions d'entreprises conclues antérieurement et ornées des garanties de niveau équivalent, limitant ainsi la possibilité de ne pas adhérer au régime de branche aux seules entreprises d'adhésion par rattachement de cotisations antérieurement de niveau supérieur.*  
*(Arrêté du 23 juillet 2009, art. 1er)*

**Article 16 - Clause de participation aux excédents**  
*En vigueur étendu en date du 15 déc. 2009*

Affectation du résultat du régime conventionnel de prévoyance (hors garanties assurées par l'OCIRP)

Si le solde global (décès + arrêt de travail) est créditeur, 90 % de ce solde sont affectés de la façon suivante :

? 90 % sont affectés à l'alimentation de la provision pour

égalisation, dans la limite de 75 % du solde thésaurisé et dans la limite du plafond fixé de la provision pour égalisation (art. 39 quinquies GB du CGI) ;

? le reliquat de 90 % du solde créditeur non affecté à la provision d'égalisation est affecté à la réserve générale du régime.

Si le solde global est débiteur, il est apuré par prélèvement sur la réserve générale plus sur la provision pour égalisation dans la limite de lures montants respectifs. Le reliquat éventuel non apuré (après application d'intérêts débiteurs) vient diminuer le solde global de l'exercice suivant.

**Provision pour égalisation et réserve générale**

Chaque année, la provision pour égalisation et la réserve générale sont augmentées des produits financiers obtenus en appliquant 90 % du taux de référence issu des actifs de prévoyance de Novalis Prévoyance correspondants aux revenus des prestations et à la réévaluation affectés à l'exercice des plus-values réalisées, nettes des moins-values constatées et des dotations à caractère réglementaire.

**Article 17 - Gestion de la cotisation**  
*En vigueur étendu en date du 5 févr. 2009*

Le taux de cotisation défini par l'accord constitue la base de référence des cotisations par le régime. Cette cotisation est globale. Sur ce taux est affecté un pourcentage de la cotisation globale.

Les taux de cotisation et leur répartition sont définis à l'annexe du présent accord.

**Article 18 - Rapport annuel**  
*En vigueur étendu en date du 5 févr. 2009*

A la fin de chaque exercice, l'institution de prévoyance désignée établit un rapport à l'intention des partenaires sociaux. Ce rapport porte sur tous les éléments d'ordre démographique, économique, financier et social nécessaires à l'appréciation de l'application du présent accord. L'institution présente et commente les comptes de résultats et le bilan du régime.

Des tableaux comparatifs, d'un an sur l'autre, permettent d'apprécier l'évolution du régime, risque par risque, sont insérés dans le rapport annuel. L'institution modifie, à la demande des partenaires sociaux, la présentation du rapport annuel. L'institution de prévoyance présente le compte de résultats global et pour chacun des risques ainsi que les frais de gestion.

**Article 19 - Bilan d'application**  
*En vigueur étendu en date du 5 févr. 2009*

Les obligations des signataires du présent accord se réunissent pour former le bilan d'application du régime au plus tard dans un délai de 18 mois à compter de la date d'entrée en vigueur. En fonction des possibilités résultant des différents constats, bilans et analyses, la commission paritaire procède à l'institution l'adaptation ou l'amélioration des prestations existantes, voire la création de garanties nouvelles.

**Article 20 - Réexamen des modalités d'organisation de la mutualisation des risques**  
*En vigueur étendu en date du 5 févr. 2009*

Au vu du bilan et dans un délai maximum de 5 ans d'application, les signataires du présent accord peuvent décider, après un aspect d'offres, de transférer le contrat à une nouvelle institution.

**Article 21 - Transfert du contrat**  
*En vigueur étendu en date du 5 févr. 2009*

En cas de transfert du contrat de prévoyance à un nouvel organisme, l'institution de prévoyance qui prend la gestion du contrat assure les prestations en cours au versement au jour du transfert du contrat ainsi que le montant des prestations décès

pour les salariés en arrêt de travail. Le nouvel organisme assure les rivelesnraootis des potentraiss en cours, conformément aux dotspiosniis de l'article 11.

Article 22 - Cessation des garanties  
En vigueur étendu en date du 5 févr. 2009

Les gnræaitas censset au puls trad au menmot de la ldqoiitian de la retraite.

Article 23 - Risques exclus  
En vigueur étendu en date du 5 févr. 2009

? tvtetanie de sidiuce ou de muiotatiln vtironaoie en cas d'IAD ;  
? de burseels ou de lésion pvonanret de rixes, d'insurrection suaf dnas le cas où le pcrapaitnit n'y pedriarnt pas prat deteemicrnt ou s'il est en état de légitime défense ;  
? de bereussls pvnearnt de ftais de gruee dnas la muesre où ces ruqsies snot exclus par la législation en vigueur.

Article 24 - Information du salarié  
En vigueur étendu en date du 5 févr. 2009

Une niotce d'information, élaborée par l'institution de prévoyance en ccarinetootn aevc les sanargities de l'accord ctloeciif pnaortt création d'un régime de prévoyance, est resime par cuhqæ étude à tuos ses salariés.  
Le ctnoat de tviraal moeintnne les coordonnées de l'institution de prévoyance.  
Si une moiciiafdtn des geinrtaas du régime intervient, une ncitoe complémentaire firuone par l'institution de prévoyance est resmie aux salariés par l'employeur.

Article 25 - Prescription  
En vigueur étendu en date du 5 févr. 2009

Les délais de prritecoipsn prévus en matière de psaertitnos snot cuex prévus par l'article L. 932-13 du cdoe de la sécurité sociale.

Article 26 - Formation  
En vigueur étendu en date du 5 févr. 2009

Les faotniorms effectuées aevc le cocounrs de l'institution de prévoyance du régime, dnas le crdae du lnemcaent du régime et de son suivi, snot à sa charge.

## Chapitre VII Dispositions finales

Article 27 - Révision  
En vigueur étendu en date du 5 févr. 2009

Le présent arccod puet être révisé conformément aux dsnooipstis des aitcelrs L. 2261-7 et sunitavs du cdoe du taivral par les oastronnigais snegairtais de l'accord. En tuot état de cause, le présent arccod puet être révisé par apicitolpan des diontioissps des aelcrtis 20 et 21 du présent accord.  
Au vu du rroppat d'activité et du blain de fnmneoncteoit du régime, chaque oitnasairogn satnrgiaie peut, conformément aux dstnisoiioips des acitrls 19 à 22, demdnaer une révision de l'accord.

Article 28 - Dénonciation  
En vigueur étendu en date du 5 févr. 2009

La dénonciation du présent arccod s'effectue seoln les

dtoposiinsis des alcitres L. 2261-9 et snivuatv du cdoe du travail. En cas de dénonciation de l'organisme gsiiternaone du régime, il est procédé à un aepl d'offres aqueul ne puet petpaicrr le précédant onrsiamge gritnsioneae si la csuae en est le maiausv fneoomenitncnt du régime, nnometamt en matière de délais de pieeamnt des prestations.

Article 29 - Date d'application  
En vigueur étendu en date du 5 févr. 2009

L'ensemble des ditiinspsos que cnetinot le présent aoccd etnrea en viuuger au pmreier juor du mios qui siut la poaiulbticn de l'arrêté d'extension au Jnrual offiiecl puor toetus les études, qu'elles sineot adhérentes ou non aux oagaritnnoiss signataires.

Article 30 - Publicité  
En vigueur étendu en date du 5 févr. 2009

Le présent arccod fiat l'objet d'une publicité auprès des salariés. Un erpexlmaie du présent aorccd est tneu à la dtsioospin des salariés dnas un leiu asbiclece à tuos snas qu'il y ait leiu d'en friae la demande. En outre, les oatsaorinnngis siniatagers ieonnmft luers adhérents par une iarnotmoifn spécifique.

Article 31 - Dépôt, extension  
En vigueur étendu en date du 5 févr. 2009

Les petrais seritanaigs s'engagent, en aoiipptcaln des dosoiitspnis des alrtices L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2262-8 du cdoe du travail, à déposer le présent arccod auprès de la ditorcein départementale du tarvial et de l'emploi ainsi qu'au secrétariat-greffe du ceoinsl de prud'hommes de Paris.

L'extension du présent arccod est sollicitée conformément aux dntioipsioss des acitrls L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 et stunaivs du cdoe dutravail.

## Annexe

### Cotisations

Article 1 - Assiette  
En vigueur étendu en date du 5 févr. 2009

Les cintiootass de prévoyance snot calculées sur le saarile auennl burt de référence tel que défini à l'article 11 de l'accord pnatort création d'un régime de prévoyance puor les salariés des études d'administrateurs et de miaaetdrnas jeriduciais dnas la limite de la tarnche C.

Article 2 - Taux des cotisations applicables  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Part eoypmpur : 60 %.  
Part salarié : 40 %.

Non-cadres : conformément à l'avenant n° 3 du 30 jeavnr 2014 à l'accord du 5 février 2009 raieltf à la prévoyance, on eentnd par non-cadre le pneonresl :  
? de naivuex A1 à A4 de la filière atrnirmsvtldaie ;  
? de nveuiax T2 à T4 de la filière tcuqneihe ;  
? de nveuiax C2 à C3 de la filière cerruoatallobs ;  
? de nevuiax S2 à S3 de la filière stagiaires.

Tels que définis au trtie VII de la ctnoeinvon ctivcollee naalntioe du prnosneel des aierrnaiudtstms et madenartias judiciaires.

Non cadres	Cotisation glbaole 2021		Cotisation employeur		Cotisation salarié	
	T1	T2	T1	T2	T1	T2
Décès + RE, RC et fiars d'obsèques	0,645 %	0,645 %	0,387 %	0,387 %	0,258 %	0,258 %
Incapacité	0,73 %	0,73 %	0,438 %	0,438 %	0,292 %	0,292 %
Invalidité	0,61 %	0,61 %	0,366 %	0,366 %	0,244 %	0,244 %



Total	1,985 %	1,985 %	1,191 %	1,191 %	0,794 %	0,794 %
-------	---------	---------	---------	---------	---------	---------

Le salaire de référence à prendre en compte pour le calcul des cotisations est défini selon les tranches de rémunération T1 et T2. Il s'agit du salaire annuel brut.

Cadres : conformément à l'avenant n° 3 du 30 janvier 2014 à l'accord du 5 février 2009 relatif à la prévoyance, on entend par

crdées le poseernnl :

? de neuvaux 1 et 2 des filières avsintriadmteis (A) et tecqnhue (T) ;

? de nvaieux C4 de la filière crubroaeolalts (C) ;

Tels que définis au titre VII de la convention collective nationale du personnel des administrations et établissements judiciaires.

Cadres	Cotisation goallbe 2021		Cotisation employeur		Cotisation salarié	
	T1	T2	T1	T2	T1	T2
Décès + RE, RC et firas d'obsèques	0,935 %	0,255 %	0,935 %	0,153 %	0,00 %	0,102 %
Incapacité	0,60 %	1,03 %	0,60 %	0,618 %	0,00 %	0,412 %
Invalidité	0,50 %	1,23 %	0,50 %	0,738 %	0,00 %	0,492 %
Total	2,035 %	2,515 %	2,035 %	1,509 %	0,00 %	1,006 %

Le salaire de référence à prendre en compte pour le calcul des

coanistitos est défini selon les tranches de rémunération T1 et T2. Il s'agit du salaire annuel brut.

## Avenant n 1 du 28 mai 2009 relatif à la durée de la période d'essai

Signataires	
Patrons signataires	APSAJ ; IPFPC ; AMJ.
Syndicats signataires	SAPNPC ; Fédération des sociétés d'études CGT ; CDFT ; CGT-FO.

En vigueur étendu en date du 28 mai 2009

Suite à la loi du 25 juin 2008 (loi n° 2008-596), l'article 13. 1 de la convention collective est confirmé dans la rédaction suivante : « 13. 1. Périodes d'essai prévues au personnel des différentes filières.

La durée de la période d'essai est fixée comme suit :

? 1 mois pour les employés, renouvelable une fois, par écrit, d'une

durée inutdeqie ;

? 2 mois pour les TAM, renouvelable une fois, par écrit, d'une durée identique ;

? 3 mois pour les cadres, renouvelable une fois, par écrit, d'une durée identique. »

Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Dépôt. ? Entrée en vigueur

Le présent avenant est déposé au conseil de prud'hommes de Piras et auprès des services centraux du ministère chargé du travail en 2 exemplaires, dont un versé en son propre préparé signé des parties et une version sur support électronique.

Le présent avenant entre en vigueur dès les formalités de dépôt accomplies.

Extension

L'extension de l'avenant est sollicitée conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

ptairarie de la CCN le nom de ses représentants.

La CNPE est présidée alternativement par un représentant du collège salariés et un représentant du collège employeurs.

Article 3 - Fonctionnement

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2009

## ex-IDCC 2706 Accord du 15 décembre 2009 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi

Signataires	
Patrons signataires	IPFPC ; ASAPJ ; AMJ.
Syndicats signataires	FS CDFT ; FSE CGT ; SNAPPC.

Article 1 - Compétence

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2009

La CNPE est compétente pour toutes les études des administrations et administrations judiciaires.

Article 2 - Composition de la CPNE

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2009

La CNPE est composée de représentants des organisations de salariés et d'employeurs représentatifs au plan national et sectoriel ou adhérents du présent accord.

Les représentants sont au nombre de :

? un représentant titulaire ou suppléant pour chaque organisation de salariés ;

? un nombre de représentants des employeurs égal au nombre de représentants salariés.

Aussi, chaque collège devra faire parvenir à la commission

La CNPE se réunit au cours du troisième trimestre civil de chaque année.

Elle se réunit également à la demande d'une des organisations représentatives ou adhérentes du présent accord, et ce dans un délai de 2 mois à compter de la saisine, suivant requête motivée.

Celle-ci doit être effectuée par lettre recommandée avec avis de réception au siège de la commission fixé à l'IFPPC (4, rue de la Paix, Paris 1er).

Article 4 - Mission

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2009

La CNPE a pour mission :

? d'examiner la situation de l'emploi au regard des statistiques connues de la branche (comme par exemple NOIALVS et l'OPCA) et son évolution dans la branche afin de permettre l'information des partenaires sociaux ;

? d'étudier l'évolution de la situation de la branche et de l'analyser, afin d'acquiescer une meilleure connaissance réciproque de la réalité de l'emploi de la branche ;

? de définir la politique de formation professionnelle de la branche et notifier à l'OPCA les choix de la CNPE de la branche ;

? de proposer des actions de formation et d'élaborer des dispositifs de qualification professionnelle de la branche ;

? de donner son avis sur les fantômes qui pourraient être mis en place par les différentes organisations de la profession, et, plus généralement, d'exercer les prérogatives définies par les

textes concrets réglementaires et législatifs.

Article 5 - Délibération et avis  
En vigueur étendu en date du 15 déc. 2009

Les décisions dans cette commission paritaire sont prises à la majorité simple des membres présents dûment mandatés, dans le respect des règles du paritarisme, chaque collège ne pouvant être en surnombre.

Article 6 - Moyens  
En vigueur étendu en date du 15 déc. 2009

Le secrétariat est assuré par le collège égyptomols et les firmes sont prises en charge sur le fonds du paritarisme.

Article 7 - Entrée en vigueur et durée de l'accord  
En vigueur étendu en date du 15 déc. 2009

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension. Il pourra être modifié ou révisé à la demande d'une des organisations contractantes.

## Avenant n 1 du 15 décembre 2009 à l'accord du 5 février 2009 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	ASPAJ ; IFPPC ; AMJ.
Syndicats signataires	SNAPPC ; FS CFDT.

Article 1er - Modification de la définition des enfants à charge  
Le présent avenant entrera en vigueur au premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel pour toutes les études, qu'elles soient adhérentes ou non aux organisations signataires.

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2009

1. 1. La définition des enfants à charge prévue à l'article 5 « Rente éducation » de l'accord de prévoyance du 5 février 2009 est modifiée comme suit :

« En cas de décès de l'assuré, une rente éducation, dont le montant est calculé en pourcentage du salaire annuel brut de référence tel que défini à l'article 10, est versée pour chaque enfant légitime, reconnu, adoptif, naissant du mariage :

? jusqu'à l'âge arivnearise dans l'année ;  
? jusqu'à l'âge anniversaire, s'ils poursuivent des études supérieures, apprentissage, formation professionnelle, ou s'ils sont, avant l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits au Pôle emploi, ou employés par un centre d'aide au travail ou dans un atelier protégé en tant que travailleur handicapé ;  
? dans la limite de durée en cas d'invalidité reconnue par la sécurité sociale avant le 21e anniversaire des enfants dans l'impossibilité de se livrer à une activité professionnelle. »

1. 2. Pour les enfants assurés par Nvlioas Prévoyance, la définition des enfants à charge prévue à l'article 12 « Notion d'enfant à charge » de l'accord de prévoyance du 5 février 2009 est modifiée comme suit :

« Sont réputés à charge au moment du décès les enfants du participant, légitimes, reconnus, adoptés ou recueillis et ceux de son conjoint non séparé de corps judiciairement, ou ceux de son partenaire lié par un pacte de solidarité (sous réserve de la présentation de l'attestation d'inscription du Pcas au gffree du tribunal d'instance), ou ceux de son conjoint sous réserve d'une déclaration écrite de deux ans, à compter :

? que le conjoint ou son conjoint ou son partenaire Pcas ou son concubin, en cas de divorce, de séparation de corps prononcée constatée ou de rupture de Pcas ou de fin de concubinage, en ait la garde ou ait pu être à l'origine par le décès d'une pension alimentaire ;  
? et qu'ils soient âgés de moins de 18 ans ;

Dans ce cas, de nouvelles procédures doivent être mises en place dans un délai de 6 mois. Toute dénonciation du présent accord s'effectuera conformément aux dispositions législatives en vigueur.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2009

Conformément aux accords nationaux interprofessionnels en la matière et à l'accord de branche du 28 septembre 2007, il est créé une commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE).

Elle a pour objectifs essentiels :  
? d'observer l'emploi dans la branche et d'anticiper son évolution ;  
? de maîtriser le développement de l'emploi dans la branche et de faire valoir ses choix à l'OPCA ;  
? de promouvoir l'insertion des jeunes dans les métiers de la branche,  
et, plus généralement, d'enrichir son avis sur tous les aspects de l'évolution de la branche financées par l'OPCA ou celles qui peuvent être mises en place par les organisations de la profession d'administrateur et maintes autres (AJ/MJ).

? ou qu'âgés de plus de 18 ans et de moins de 21 ans, ils ne se livrent à aucune activité rémunératrice habituelle et durable ;  
? ou qu'âgés de plus de 21 ans et de moins de 26 ans, ils poursuivent des études secondaires ou supérieures en France ou à l'étranger, et, qu'à ce titre :  
? ils soient affiliés au régime de sécurité sociale des étudiants ;  
? ils soient en cours d'apprentissage ou en cours de formation professionnelle ;  
? ou, à défaut, ils n'exercent simultanément aucune activité rémunératrice habituelle et durable ;  
? ils soient atteints d'une infirmité les privant de toute possibilité d'exercer une activité rémunérée ;  
? ou que leur âge lors de leur décès soit inférieur à l'âge de 21 ans d'une infirmité les privant de toute possibilité d'exercer une activité rémunératrice. Lorsqu'au moment du décès ils sont âgés de plus de 26 ans ils ont droit à la somme maximale du capital pour financer une charge supplémentaire, telle qu'elle est prévue au contrat d'adhésion.

Dans les conditions que précédemment définies, les enfants sont considérés comme étant à charge jusqu'à la fin du trimestre civil au cours duquel ils atteignent leur 18e, 21e ou 26e anniversaire ou jusqu'à la fin du trimestre civil suivant la fin des études, de leur formation d'apprentissage ou de leur formation professionnelle ou jusqu'à la fin de l'infirmité les privant d'exercer une activité rémunératrice.

En cas de décès d'un enfant à charge au sens du présent article, la somme en capital de cet enfant est versée le jour même de son décès. Les sommes versées sont au moins de 300 jours après le décès du participant en considération pour la détermination des prestations. »

### Article 2 - Modification de la définition des bénéficiaires

Le présent avenant entrera en vigueur au premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel pour toutes les études, qu'elles soient adhérentes ou non aux organisations signataires.

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2009

L'article 2 de l'accord du 5 février 2009 est modifié comme suit :  
« Sont bénéficiaires tous les salariés visés à l'article 1er des études instancés à l'effectif, présents au travail ou en arrêt de travail pour cause de maladie, maternité ou accident au jour de l'entrée en vigueur du régime de prévoyance.  
On entend par bénéficiaires :

? les salariés inscrits à l'effectif de l'étude, qui relèvent des conditions d'ancienneté requises ;  
? les salariés atteints d'une maladie grave antérieurement à la signature ;  
? les salariés en arrêt maladie à la date d'application de l'accord ;  
? les salariés en congé parental, sous réserve du maintien de la cotisation globale adossée aux cotisations décès.  
Tout salarié dont le contrat de travail a cessé ou a été rompu avant la date de l'étude a adhéré au régime n'entre pas dans la définition des bénéficiaires. »

### Article 3 - Montant de la rente d'éducation

Le présent avenant entrera en vigueur au premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel pour toutes les études, qu'elles soient adhérentes ou non aux oisants nars secliyals signataires.

*En vigueur étendu en date du 15 déc. 2009*

L'article 5. 1 « Montant de la rente » de l'accord de prévoyance du 5 février 2009 est modifié comme suit :

« Le montant de la rente d'éducation est égal à :

? 10 % du salaire annuel brut de référence par enfant jusqu'à 18e anniversaire ;

? 14 % du salaire annuel brut de référence par enfant âgé de plus de 18 ans à 26 ans si poursuit d'études et sans limitation de durée en cas d'invalidité reconnue par la sécurité sociale avant le 21e anniversaire, le montant dans l'impossibilité de se livrer à une activité professionnelle. »

Article 4 - Durée de versement de la rente de conjoint survivant  
Le présent avenant entrera en vigueur au premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel pour toutes les études, qu'elles soient adhérentes ou non aux oisants nars secliyals signataires.

*En vigueur étendu en date du 15 déc. 2009*

L'article 6. 2 « Durée de versement de la rente » de l'accord de prévoyance du 5 février 2009 est modifié comme suit :

« La rente temporaire de conjoint décédé d'être versée à la date de liquidation de la pension viagère de la sécurité sociale du conjoint, ou du partenaire lié par un Pacs ou du concubin. »

### Article 5 - Revalorisation des prestations

Le présent avenant entrera en vigueur au premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel pour toutes les études, qu'elles soient adhérentes ou non aux oisants nars secliyals signataires.

*En vigueur étendu en date du 15 déc. 2009*

L'article 11 « Riersoitolven des pertonaists » de l'accord de prévoyance du 5 février 2009 est modifié comme suit :

« Fonds de réajustement »

Il est créé un fonds de réajustement spécifique pour le risque d'arrêt de travail partiel de l'incapacité de l'évolution du plan de la sécurité sociale, conformément à l'article 11 de l'accord de prévoyance du 5 février 2009.

Ce fonds sera alimenté tous les ans par 10 % de la cotisation du régime d'arrêt de travail ainsi que par les excédents financiers générés par le placement des placements mathématiques relatifs à ce risque. La charge de réajustement sera prélevée tous les ans sur ce fonds.

Au 31 décembre de chaque exercice, après réalisation des mouvements précédents, le montant du fonds de réajustement sera limité à 10 % des provisions mathématiques relatives au risque d'arrêt de travail. L'excédent éventuel sera affecté au solde global de l'exercice du régime de prévoyance.

Les prestations du régime d'arrêt de travail seront revalorisées au 1er janvier de chaque année selon le même mécanisme d'augmentation que celui du plan de la sécurité sociale, dans la limite du fonds de réajustement.

Les prestations du régime d'arrêt de travail en cours de paiement, dont le fait générateur est survenu antérieurement à la date du 1er janvier, seront revalorisées au premier versement des prestations du premier trimestre, dans la limite du fonds de réajustement. »

### Décès

A la fin de l'article 11. 1, sont ajoutés les mots : « dans la limite du fonds de réajustement. ». Ainsi complété, l'article 11. 1 est rédigé comme suit :

« Si le décès survient alors que le salarié se trouve en état d'incapacité temporaire ou d'invalidité, les prestations temporaires sont déterminées en fonction de sa situation de famille au jour du décès, et de la rémunération brute annuelle du salarié à la date de l'arrêt de travail, revalorisée en fonction de l'évolution du plan de la sécurité sociale entre la date de l'arrêt et celle du décès dans la limite du fonds de réajustement. »

### Article 6 - Clause de participation aux excédents

Le présent avenant entrera en vigueur au premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel pour toutes les études, qu'elles soient adhérentes ou non aux oisants nars secliyals signataires.

*En vigueur étendu en date du 15 déc. 2009*

L'article 16 « Participation d'égalisation » de l'accord de prévoyance du 5 février 2009 est modifié comme suit :

« Clause de participation aux excédents

Affectation du résultat du régime de prévoyance (hors garanties assurées par l'OCIRP)

Si le solde global (décès + arrêt de travail) est créditeur, 90 % de ce solde est affecté de la façon suivante :

? 90 % sont affectés à l'alimentation de la provision pour égalisation, dans la limite de 75 % du solde thucneiq et dans la limite du plafond fiscal de la provision pour égalisation (art. 39 quinquies GB du CGI) ;

? le reliquat de 90 % du solde créditeur non affecté à la provision d'égalisation est affecté à la réserve générale du régime.

Si le solde global est débiteur, il est apuré par prélèvement sur la réserve générale puis sur la provision pour égalisation dans la limite de lures mttonars respectifs. Le reliquat éventuel non apuré (après affectation d'intérêts débiteurs) vient diminuer le solde global de l'exercice suivant.

### Provision pour égalisation et réserve générale

Chaque année, la provision pour égalisation et la réserve générale sont augmentées des produits financiers obtenus en application de 90 % du taux de référence issu des accords de prévoyance de Noliars Prévoyance comparés aux revenus des participants et à la répartition affectés à l'exercice des plus-values réalisées, nettes des moins-values constatées et des dotations à caractère réglementaire. »

### Article 7 - Exclusion de l'état de guerre

Le présent avenant entrera en vigueur au premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel pour toutes les études, qu'elles soient adhérentes ou non aux oisants nars secliyals signataires.

*En vigueur étendu en date du 15 déc. 2009*

L'article 9. 5 « Etat de guerre » de l'accord de prévoyance du 5 février 2009 est modifié comme suit :

« Ne donne pas droit au bénéfice des garanties décès et invalidité absolue et définitive (hors accident) les assurés consécutifs à des faits de guerre survenus en cause l'Etat français. »

### Article 8 - Siège social de l'institution

Le présent avenant entrera en vigueur au premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel pour toutes les études, qu'elles soient adhérentes ou non aux oisants nars secliyals signataires.

*En vigueur étendu en date du 15 déc. 2009*

A l'article 14 « Siège de l'organisme » de l'accord de prévoyance du 5 février 2009, le siège social de Noliars Prévoyance est modifié comme suit : « Noliars Prévoyance : 7, rue de Magdebourg, 75116 Paris ».

### Article 9 - Montant des prestations incapacité-invalidité

Le présent avenant entrera en vigueur au premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel pour toutes les études, qu'elles soient adhérentes ou non aux oisants nars secliyals signataires.

*En vigueur étendu en date du 15 déc. 2009*

9. 1. L'article 7. 2 « Montant des prestations » de l'accord de prévoyance du 5 février 2009 est modifié comme suit :

« Le montant de l'indemnité journalière complémentaire est fixé de manière à garantir 80 % du salaire brut sans pouvoir excéder le salaire net que le participant aurait perçu en activité. »

9. 2. L'article 8. 1 « Montant des prestations » de l'accord de prévoyance du 5 février 2009 est modifié comme suit :

« Le montant de la rente qui vaire selon la catégorie reconnue par

la sécurité sociale, est égale, sous déduction des patreints versées par la sécurité sociale, à :

? 1re catégorie : 40 % du salaire annuel brut de référence ;  
? 2e catégorie : 80 % du salaire annuel brut de référence ;  
? 3e catégorie : 80 % du salaire annuel brut de référence, sans pouvoir excéder le salaire net que le salarié aurait perçu en activité. »

#### Article 10 - Portabilité des droits

Le présent avenant entrera en vigueur au premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel pour toutes les études, qu'elles soient adhérentes ou non aux organismes signataires.

*En vigueur étendu en date du 15 déc. 2009*

### Préambule

Les participants saoucx de la branche des études d'administrateurs judiciaires et de maternels jreuiacds saieohutnt rdrene le droit de portabilité des droits de prévoyance issu de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 et de son avenant n° 3 du 18 mai 2009, appliqué à l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective nationale des études d'administrateurs judiciaires et de professionnels judiciaires.

#### 10.1. Bénéficiaires

Sont concernés les participants rinesslapt l'ensemble des participants suivants :

? rture ou ciosetn du contrat de travail, à l'exclusion d'une rupture pour faute lourde ;  
? affecté au contrat de prévoyance souscrit par l'entreprise, au titre de quel lures droits doivent être ouverts, à la date de cessation du contrat de travail ;  
? affilié au régime d'assurance chômage ;  
? inscrit par l'assurance chômage ;  
? acesbne de rnaocitnon au bénéfice de ce contrat dans le délai maximum de 10 jours suivant la cessation du contrat de travail.

#### 10.2. Garanties maintenues

Sont maintenues au titre de la portabilité l'ensemble des garanties dont le participant, entrant dans le champ d'application défini à l'article 9.1 ci-dessus, a bénéficié en tant que salarié de l'étude, sous réserve des modalités prévues à l'article 9.2.

Les garanties maintenues sont identiques à celles définies au contrat de prévoyance et dans la notice d'information remise au salarié par l'étude, et suivant l'évolution des garanties du contrat. Cependant, en cas d'incapacité temporaire de travail pendant la période de portabilité, les prestations versées par l'institution, au titre des délais de franchise prévus par la notice du régime d'activité, complétées de celles versées par l'assurance maladie, ne peuvent donner lieu à une indemnité supérieure au montant de l'allocation chômage.

Le versement des prestations codonnées à l'obligation de maintien de salaire incombant à l'employeur au titre de son obligation légale ou conventionnelle de maintien de salaire n'entre pas dans le champ d'application de la portabilité des droits.

L'institution se réserve le droit, avant toute versement de prestation, de demander les justificatifs d'affiliation à l'assurance chômage et de procéder des indemnités de chômage.

En cas de congé d'absence ou de prise de la qualité de stagiaire à l'assurance chômage, l'institution sera fondée à refuser le versement de la prestation demandée ou à en demander le remboursement si des prestations ont déjà été versées.

#### 10.3. Durée de la portabilité

La portabilité des droits est acquise, pour chaque participant, dès

la date d'effet de la cessation de son contrat de travail, et pour une durée égale à celle de son dernier contrat de travail, soit en totalité ou en partie, sans pouvoir excéder 9 mois.

Elle est subordonnée à la prise en charge du participant par le régime d'assurance chômage.

L'intéressé devra donc faire parvenir à l'entreprise adhérente tout justificatif de prise en charge dans les meilleurs délais suivant la cessation de son contrat de travail.

En tout état de cause, la portabilité des droits cesse dès que le participant n'est plus pris en charge par le régime d'assurance chômage.

En conséquence, l'entreprise adhérente s'engage à imposer l'institution de tout événement entraînant la suspension de la prise en charge par le régime d'assurance chômage de son ancien salarié (reprise d'un emploi, radiation?).

### 10.4. Fonctionnement de la portabilité des droits à prévoyance

Le maintien des droits à portabilité est assuré dans le cadre de la mise en œuvre des règles de la branche, sans contrepartie de cotisation pendant 3 ans à compter de la date de signature de l'accord, soit le 5 février 2009. En conséquence, les cotisations du régime concerné ne pourront être révisées au titre des exercices 2009, 2010 et 2011.

Lors de la présentation annuelle des comptes de la branche au titre de l'exercice 2010, et si les paiements découlant de la portabilité des droits le justifient, les assurés se réservent le droit de proposer aux entreprises soucieuses d'adhérer au régime à compter du 1er janvier 2012 nécessairement à la poursuite de cette prise en charge afin de maintenir la pérennité du régime.

#### Article 11 - Date d'entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur au premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel pour toutes les études, qu'elles soient adhérentes ou non aux organismes signataires.

*En vigueur étendu en date du 15 déc. 2009*

L'ensemble des participants du présent avenant entrera en vigueur au premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel pour toutes les études, qu'elles soient adhérentes ou non aux organismes signataires.

#### Article 12 - Dépôt

Le présent avenant entrera en vigueur au premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel pour toutes les études, qu'elles soient adhérentes ou non aux organismes signataires.

*En vigueur étendu en date du 15 déc. 2009*

Cet avenant est prouvé en un nombre d'exemplaires satisfaisant pour être remis à chacune des organisations représentatives des salariés ou des salariés.

Les parties signataires s'engagent, en application des articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2262-8 du code du travail, à déposer le présent avenant auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

L'extension du présent avenant est sollicitée conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 15 décembre 2009.

## Article - Préambule

Le présent avenant entrera en vigueur au premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel pour toutes les études, qu'elles soient adhérentes ou non aux organismes signataires.

*En vigueur étendu en date du 15 déc. 2009*

Le présent avenant a pour objet de modifier l'accord de prévoyance du 5 février 2009.

## Avenant n 4 du 1er avril 2010 relatif à la non-discrimination et à la retraite

Signataires	
Patrons signataires	L'ASPAP ; L'IFPPC,
Syndicats signataires	La CGT ; La CFDT,

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2010

Les articles 10.1 et 15.4 de la convention collective sont remplacés par les dispositions suivantes :

### « 10.1. Non-discrimination

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un poste ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 relative à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes, d'adaptation au poste de travail, de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesure d'intéressement ou de détachement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de reclassement, de congé de maternité, de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

Il est interdit à l'employeur de priver en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière de recrutement, de continuation et de répartition du travail, de promotion professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail. »

### « 15.4. Retraite

L'âge nominal de cessation d'activité pour cause de retraite est celui auquel le salarié peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens des dispositions de la loi de la sécurité sociale et auquel il remplit les conditions d'ouverture du droit à cette pension.

Dans tous les cas de rupture du contrat de travail pour retraite, un préavis doit être respecté, il est égal pour les deux parties au préavis de licenciement.

En cas de départ volontaire à l'âge de la retraite ou de mise à la retraite dans les conditions légales, le salarié perçoit une indemnité de fin de carrière dont le montant s'établit comme suit (sous réserve des dispositions transitoires ci-dessous) :

Ancienneté dans l'étude arrêtée à la date de la notification de la retraite	Indemnité
---	-----------

< 2 ans	Néant
> 2 ans	1/10 de mois par année depuis la première
> 4 ans	+ 1/15 de mois au-delà de 4 ans
> 10 ans	+ 1/15 de mois au-delà de 10 ans
> 15 ans	+ 1/15 de mois au-delà de 15 ans
> 20 ans	+ 1/15 de mois au-delà de 20 ans
Pas de plafond	

Un exemple de calcul ci-dessous illustre l'application du tableau. Exemple : pour un salarié ayant 21 ans d'ancienneté et un salaire brut mensuel de 2 000 €.

$2\,000 \text{ €} \times 1/10 \times 21 \text{ ans} = 4\,200,00 \text{ €}.$

$2\,000 \text{ €} \times 1/15 \times 17 \text{ ans} = 2\,266,67 \text{ €}.$

$2\,000 \text{ €} \times 1/15 \times 11 \text{ ans} = 1\,466,67 \text{ €}.$

$2\,000 \text{ €} \times 1/15 \times 6 \text{ ans} = 800,00 \text{ €}.$

$2\,000 \text{ €} \times 1/15 \times 1 \text{ an} = 133,33 \text{ €}.$

Total = 8 866,67 €.

Afin de permettre aux études de s'organiser et de préparer la charge financière que représentent les nouvelles indemnités de départ volontaire ou de mise à la retraite, prévues par la présente convention collective, un dispositif transitoire est mis en œuvre. Pour tout départ volontaire ou mise à la retraite (date de fin de préavis retenue) qui intervient dans l'année civile :

? 2010, l'indemnité est égale à 2/5 de l'indemnité conventionnelle prévue ci-dessus ;

? 2011, l'indemnité est égale à 3/5 de l'indemnité conventionnelle prévue ci-dessus ;

? 2012, l'indemnité est égale à 4/5 de l'indemnité conventionnelle prévue ci-dessus ;

? 2013 et au-delà, l'indemnité est égale à la totalité de l'indemnité conventionnelle prévue ci-dessus.

Pendant la période transitoire et quelle que soient les modalités de calcul retenues, les indemnités versées ne peuvent pas être inférieures au montant des indemnités légales de départ ou de mise à la retraite selon le cas. »

Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Dépôt. ? Entrée en vigueur

Le présent avenant est déposé au conseil de prud'hommes de Paris et auprès des services centraux du médiateur chargé du travail en deux exemplaires, dont un version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique. Le présent avenant entre en vigueur dès les formalités de dépôt accomplies.

Extension

L'extension de l'avenant est sollicitée conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail. Fait à Paris, le 1er avril 2010.

Signataires	
Patrons signataires	ASPAP ; IFPPC ; AMJ.
Syndicats signataires	FS CFDT ; FSE CGT.

En vigueur étendu en date du 17 févr. 2011

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 19.5 « Absences pour maladie » de la convention collective.

Dans sa neolluve rédaction, l'article 19.5 est ainsi libellé :  
 « Le salarié a le droit de demander, si la rémunération du salarié est maintenue, à ses frais, une contre-visite ; en tout état de cause, il peut se prévaloir des résultats de celle qu'aurait fait effectuer pendant la période de l'arrêt de travail.  
 L'employeur peut demander, si la rémunération du salarié est maintenue, à ses frais, une contre-visite ; en tout état de cause, il peut se prévaloir des résultats de celle qu'aurait fait effectuer pendant la période de l'arrêt de travail.  
 Sans préjudice des règles applicables aux accidents du travail ou maladie professionnelle, après 1 an d'ancienneté dans l'étude, la rémunération est maintenue aux salariés dans les conditions ci-après :

? le droit à l'indemnité est subordonné au bénéfice effectif des indemnités journalières du régime général de la sécurité sociale ;  
 ? l'indemnité nette est calculée pour compléter, à compter du 3e jour consécutif d'absence, les indemnités journalières de la sécurité sociale, jusqu'à concurrence du salaire net qu'aurait perçu l'intéressé s'il avait travaillé pendant la même période, et ce durant 2 mois ;  
 ? les indemnités journalières versées à ce titre par la sécurité sociale peuvent être versées directement à l'employeur, lequel se trouve alors de plein droit subrogé dans les droits de l'intéressé à ces indemnités.  
 En tout état de cause, les règles de maintien de salaire ci-dessus ne peuvent nuire au salarié à percevoir une rémunération nette supérieure à son salaire net d'activité.  
 Si plusieurs absences de maladie ou d'accident du travail, doivent lui être imputées au titre du présent article, la durée totale d'indemnisation ne pourra excéder 60 jours consécutifs à compter du premier arrêt ayant donné lieu à une indemnité à 100 %.  
 En conséquence, les périodes d'absence s'entendent déduction

des jours d'absence déjà indemnisés au cours des 12 mois précédents.  
 A partir du 61e jour de maladie ou d'accident du travail sur une année glissante, le régime de prévoyance prendra le relais dès que les négociations en la matière auront abouti.  
 A partir du 61e jour de maladie ou d'accident du travail sur une année glissante, le régime de prévoyance prendra le relais dès que les négociations en la matière auront abouti.  
 Les avantages résultant des dispositions qui précèdent ne se cumulent pas avec ceux des régimes institués dans les études avant l'entrée en vigueur du présent accord et qui ont été reconnus de plein droit au moment de leur entrée en vigueur.

#### Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Dépôt. ? Entrée en vigueur

Le présent avenant est déposé au greffe de prud'hommes de Paris et auprès des services centraux du ministère chargé du travail en 2 exemplaires, dont un versé sur support papier signé des parties et une version sur support électronique.  
 Le présent avenant est entré en vigueur dès les formalités de dépôt accomplies.

#### Extension

L'extension de l'avenant est sollicitée conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

L. 1233-21) ;

? les accords de partenariat et d'intéressement ;

? les accords préélectoraux.

Article 1er - Missions de la commission paritaire de validation  
*En vigueur étendu en date du 8 mars 2012*

La commission contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables. En particulier, elle contrôle que les dispositions de la convention collective nationale de la branche des AJ-MJ ont bien été respectées.

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

Article 2 - Information des organisations professionnelles de la branche  
*En vigueur étendu en date du 8 mars 2012*

Il est rappelé qu'en application des dispositions de l'article L. 2232-2, l'employeur qui prend la décision d'engager des négociations en vue de conclure un accord collectif, doit informer les organisations professionnelles de salariés représentatives dans la branche AJ-MJ.

Article 3 - Saisine de la commission paritaire  
*En vigueur étendu en date du 8 mars 2012*

La procédure de l'accord est soumise à la recommandation écrite par lettre recommandée avec accusé de réception au secrétariat de la commission paritaire :

? copie de l'information préalable de l'employeur, notifiée aux organisations professionnelles de la branche, de la décision d'engager une négociation ;

? deux exemplaires originaux de l'accord soumis à

## Accord du 8 mars 2012 relatif à la mise en place de la commission paritaire de validation des accords

Signataires	
Patrons signataires	IFPPC ; ASPAJ ; AMJ.
Syndicats signataires	FS CFDT.

*En vigueur étendu en date du 8 mars 2012*

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

Il a pour objet de déterminer l'organisation et les règles de fonctionnement de la commission paritaire de validation des accords.

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

Il est rappelé que les accords collectifs doivent être soumis à la commission paritaire de validation des accords collectifs prévus par la législation du travail. Sont notamment exclus de la procédure de validation :

? les accords relatifs aux modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise en cas de licenciement pour motif économique de 10 salariés ou plus (cf. code du travail, art.

validation, et par cruerial un elxrepmiae suos viroesn PDF ;

? une fihce signalétique iaqidnunt ;

? l'objet de l'accord ;

? le nom et l'adresse de l'entreprise ;

? la nartue et l'adresse de l'instance représentative sairagntie de l'accord asini que le nom des élus anayt signé l'accord ;

? l'effectif de l'entreprise calculé à la dtae de sgtunriae de l'accord conformément à l'article L. 1111-12 du cdoe du traival ;

? le dolube du fmoruarile Cefra des dernières élections des représentants du peoenrsl ayant cnlcou l'accord, ccei aifn de pvoiuor vérifier que les viox exprimées en fuvear de l'accord représentent bein la majorité des sufrgeafs exprimés lros des dernières élections pnooirnleslefses ;

? un eixtart du procès-verbal de la réunion au corus de lulqleae l'accord a été cnoclu ;

? le cas échéant, un erixatt de procès-verbal de la réunion au crous de leqlaue le comité d'entreprise a été informé et consulté ;

? une copie de l'information prévue à l'article L. 2232-21 du cdoe du trvaial adressée par l'employeur aux oniangiastors sdaiceynls de salariés représentatives dnas la branche, sur sa décision d'engager des négociations cevetlicols ;

? une atosiesattn de l'employeur ctainfret l'absence de délégué sandycil dnas l'entreprise à la dtae de stnuagrie de l'accord.

Toute denamde de vodiitlaan ne cnmpaotrot pas l'ensemble des pièces visées ci-dessus fiat l'objet d'une décision d'irrecevabilité.

*(1) Le huitième alinéa de l'article 3 est étendu suos réserve de l'application des doispsinotis de l'article L. 2232-22 du cdoe du travail.*

*(Arrêté du 12 février 2013 - art. 1)*

#### Article 4 - Organisation de la commission En vigueur étendu en date du 8 mars 2012

##### 4.1. Composition

Conformément aux dostisipoins de l'article L. 2232-22 du cdoe du travail, la coissommin cpmonerd duex collèges dnnot le nbmroe ttaol de viox est identique.

Un règlement ierntne déterminera les modalités de fxiotian et de répartition des voix.

##### 4.2. Présidence. ? Secrétariat

Les réunions de la coommiissn snot présidées par le collège employeur.

La cmissoimn est domiciliée au siège de l'IFPPC à Paris, qui en arsue le secrétariat. Les msionsis du secrétariat cotninses à :

? asuersr la tainimssorn et la réception de tuos duentocms eantrnt dnas son cahmp d'intervention et de compétence ;

? établir les procès-verbaux de vdaaitolin ou de non-validation des arcocds tsnriams ;

? d'une manière générale, aussrer le bon foniocnemenntt adanisitimrtf de la commssioin dnas le crdae du présent accord et des décisions et oinrettoians fixées par la coiimsomn elle-même.

#### Article 5 - Fonctionnement de la commission En vigueur étendu en date du 8 mars 2012

##### 5.1. Réunions de la commission

La cosiosmnm se réunit, sur ccotoanoivn du président, dnas les 2 mios svinaut la réception d'un aorccd clcielotf puor validation. À l'arrivée de cuhaqe accord au secrétariat, les mebmers de la cmosimoin ptiraiare de viloadtirn en snot informés par ciurroer ou par crrieuol dnas les 15 jours.

La catoovniocn à cquahe réunion de la cssimomion parairite de viditoalan diot piavennr à tuos les mremes de la cisiosimnm au mions 15 jrous claeeiarnds aavnt la dtae de ctete réunion, accompagnée de la lstie des arcocds simous à validation, ansii que de l'intégralité des pièces de chuaqe dossier.

##### 5.2. Décisions de la commission

Après eaemxn de chaque accord siumos à validation, la ciiosmnmson paitarrie de vitoidalan rend, dnas les 4 mios de la réception de la daendme :

? snot une décision d'irrecevabilité dnas l'hypothèse où l'accord n'entre pas dnas son cmahp de compétence ou que les coointrnds de sa sasniie énumérées à l'article 3 ci-dessus ne snot pas ssafitetais ;

? snot une décision de viadlaiton ;

? snot une décision de rejet, motivée.

La coiismomsn penrd ses décisions par vtote à la majorité simple. Il est précisé qu'en cas d'égalité de voix, l'accord est validé. Les voets ont leiu à mian levée.

La cmsosmioin rned une décision de rjeet dnas l'hypothèse où l'accord ne rpceeste pas les dnisiopitios législatives, réglementaires ou centeeonlvnenlis applicables.

Quand la cosisommin n'a pas rdneu de décision dnas un délai de 4 mios à cmpoetr de la réception de la demdnae de validation, l'accord est réputé validé.

Les décisions de la cmiisosomn pairarite de vodatiailn snot consignées dnas un procès-verbal qui irdinueqa les mmerbes présents, le nbmroe de viox en fuvaer ou en défaveur de l'accord. En cas de décision de reejt ou d'irrecevabilité, le procès-verbal diot en menoieintrn exmceptnliit le motif.

Un procès-verbal des décisions psiers par la cmmissiosion srea adressé à l'ensemble des membres la composant.

##### 5.3. Niiaooftitn des décisions de la commission

Les décisions de la csomiosimn snot notifiées suos forme d'un etixrat de procès-verbal par lettre recommandée aevc damnade d'avis de réception à l'ensemble des siireaatgns de l'accord. La ptaire qui a sasii la cissommoin reçoit aevc l'extrait de procès-verbal.

Article 6 - Dépôt des accords validés par la commission auprès de l'administration

*En vigueur étendu en date du 8 mars 2012*

Afin d'entrer en viguer et en aioactpipn de l'article L. 2232-28 du cdoe du travail, l'accord ceclilotf validé par la cmmissiosion diot être déposé, par l'employeur, auprès de l'autorité antvrtmiaiside compétente, accompagné de l'extrait de procès-verbal de vdtalaion de la coiimssimn ou la lettre de sasiine en cas d'absence de décision dnas le délai de 4 mois.

La cmsiosimn cmqjunumoe à l'autorité amtitidsianrve une copie de sa décision.

Article 7 - Frais de gestion  
En vigueur étendu en date du 8 mars 2012

Les frais de secrétariat sont imputés sur les fonds du paritarisme.

Article 8 - Durée, dépôt et entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 8 mars 2012

Le présent accord collectif est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord collectif est déposé au conseil de

## Adhésion par lettre du 15 octobre 2012 de la CGT à l'accord de prévoyance du 5 février 2009

En vigueur non étendu en date du 15 oct. 2012

Montreuil, le 15 octobre 2012.

La fédération CGT des sociétés d'études, 263, rue de Paris, 93514 Motrinuel Cedex, à la direction générale du travail, dépôts des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

### Avenant n° 2 du 4 octobre 2012 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	IFPPC ; ASPAJ ; AMJ.
Syndicats signataires	FS CFDT.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 4 oct. 2012

Garantie	Cotisation globale		Cotisation employeur		Cotisation salarié	
	TA	TB/ TC	TA	TB/ TC	TA	TB/ TC
Décès + RE, RC et frais d'obsèques	0,78	0,78	0,47	0,47	0,31	0,31
Incapacité	0,29	0,29	0,174	0,174	0,116	0,116
Invalidité	0,45	0,45	0,27	0,27	0,18	0,18
Total	1,52	1,52	0,914	0,914	0,606	0,606

Cadres

Garantie	Cotisation globale		Cotisation employeur		Cotisation salarié	
	TA	TB/ TC	TA	TB/ TC	TA	TB/ TC
Décès + RE, RC et frais d'obsèques	1,10	0,42	1,10	0,25	0	0,17
Incapacité	0,1625	0,5125	0,1625	0,3075	0	0,205
Invalidité	0,3375	0,9875	0,3375	0,5925	0	0,395
Total	1,60	1,92	1,60	1,15	0	0,77

Article 2 - Durée

En vigueur étendu en date du 4 oct. 2012

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3 - Dépôt. – Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 4 oct. 2012

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités de

prud'hommes de Piras et auprès des services centraux du ministère chargé du travail en deux exemplaires dont un versé sur support papier signé des parties et un versé sur support électronique.

Le présent accord collectif entre en vigueur dès les formalités de dépôt accomplies.

Article 8 - Extension

En vigueur étendu en date du 8 mars 2012

L'extension de l'accord collectif est sollicitée conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2261-3 et suivants du code du travail, nous vous informons de l'honneur de vous annoncer par le présent courrier son adhésion à dater de ce jour à l'accord ministériel du 23 juillet 2009 et à ses avenants.

Ce courrier est adressé à l'organisation syndicale (CFDT) de salariés syndiqués et aux autres organisations représentatives des salariés de cet accord.

Nous vous remercions de votre bonne réception de ce courrier.

Recevez, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations les meilleures.

Le secrétaire général.

L'article 2 « Taux des cotisations abalceplps » est modifié comme suit :

? prat employeur : 60 % ;

? prat salarié : 40 %.

Non-cadres

(En pourcentage.)

(En pourcentage.)

dépôt.

Le présent avenant est déposé au conseil des prud'hommes de Paris et auprès des services centraux du ministère chargé du travail en deux exemplaires, dont un versé sur support papier signé des parties et un versé sur support électronique.

Sans préjudice des dispositions transposées de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 relatives à l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations représentatives de salariés représentatives dans la branche, le présent avenant entre en vigueur dès les formalités de dépôt accomplies.



L'extension de l'avenant est sollicitée conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

## Avenant n° 8 du 4 octobre 2012 relatif au fonds d'aide au paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	IFPPC ; ASPAJ ; AMJ.
Syndicats signataires	FS CDFT ; SPAAC CFE-CGC ; FSE CGT.

Article 1er - Source de financement du paritarisme  
En vigueur étendu en date du 23 oct. 2020

Toutes les études d'administrateurs et de mandataires judiciaires, quel que soit leur effectif, visés par le champ d'application de la convention collective nationale du 20 décembre 2007, conclues au sein de l'association de sécurité sociale par le versement à l'association pratoriale visée à l'article 4 :

? au titre de l'année 2019 : une cotisation égale à 0,02 % du montant total des salaires bruts versés en comptabilité dans la limite du plafond annuel de sécurité sociale et en tenant compte de la base de calcul des cotisations de sécurité sociale telle que définie par les dispositions du code de la sécurité sociale ;  
? au titre de l'année 2020 : une cotisation égale à 0,05 % du montant total des salaires bruts versés en comptabilité dans la limite du plafond annuel de sécurité sociale et en tenant compte de la base de calcul des cotisations de sécurité sociale telle que définie par les dispositions du code de la sécurité sociale.

Ces cotisations sont prélevées à compter du 1er janvier de chaque année (y compris 2019) et sont versées avec la cotisation prévoyance auprès de l'opérateur choisi par l'étude. Cet opérateur reverse ensuite la somme collectée auprès de l'association de gestion visée à l'article 4 de l'avenant n° 8 du 4 octobre 2012.

Cette cotisation est appelée annuellement, en même temps que le versement des cotisations de cotisation des cotisations et des cotisations périodes de point de vue et du droit individuel à la formation, étant précisé que la cotisation de l'année N est appelée l'année N + 1.

(1) *Aircte étendu sous réserve que l'opérateur choisi ne soit pas un organisme de prévoyance, la collecte des cotisations au sein de l'association de gestion n'étant pas au bénéfice des mandataires définies par les articles L. 931-1 et R. 931-1-1 du code de la sécurité sociale pour les cotisations de prévoyance.*  
(Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)

Article 2 - Objet de l'accord  
En vigueur étendu en date du 4 oct. 2012

Les obligations des parties au présent accord ont pour objet la négociation paritaire de la convention collective nationale des salariés et mandataires salariés des réunions régulières, reuqert la catégorisation de collesionnels et de la catégorisation d'experts qui ont pour objet de créer, à partir de l'évolution et de parafaire les textes initiaux.  
Par ailleurs, être acceptés de cette négociation entraîne pour les salariés la mise en place d'un secrétariat paritaire chargé d'assurer les travaux administratifs, l'information et les relations avec l'attention des salariés et des salariés de la branche.

Article 3 - Utilisation du fonds d'aide au paritarisme  
En vigueur étendu en date du 4 oct. 2012

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 4 oct. 2012

Le présent avenant a pour objet de modifier les taux de cotisations suite à la réforme des cotisations et son impact sur le régime de prévoyance prévu à l'article 2 de l'annexe « Cotisations ».

Ce fonds finance des actions justifiées au préalable :

a) Rémunération des salariés des négociateurs :

- ? frais de déplacement (transport, repas, hébergement) des représentants salariés et représentants salariés des études concernées appelées à participer aux travaux et réunions diverses ;
- ? rémunération aux salariés de la branche de la rémunération (salaires et charges) de lures salariés, représentants mandatés par l'association représentative auprès des salariés de la branche au niveau national ou régional.

b) Financement des actions de formation :

- ? frais de secrétariat, d'édition, de diffusion, d'information liés à la convention collective nationale et aux diverses cotisations y afférentes ;
- ? frais de collecte de la cotisation du paritarisme ;
- ? frais de fonctionnement de l'association paritaire de gestion du paritarisme.

c) Financement des actions de formation :

- ? frais liés aux actions menées par les partenaires sociaux liés à l'action conventionnelle.
- La cotisation de la convention collective de la branche ancrée à son ordre du jour un point spécifique afin :

- ? de veoir un budget prévisionnel en début d'année ;
- ? de définir l'enveloppe mise à disposition des partenaires sociaux pour mener des actions liées à l'action conventionnelle, notamment l'accompagnement de la mise en œuvre progressive de la convention collective ;
- ? de vérifier la conformité de l'utilisation des fonds aux règles définies pour le financement du paritarisme ;
- ? d'établir un bilan budgétaire en fin d'année.

Article 4 - Création d'une association de gestion  
En vigueur étendu en date du 4 oct. 2012

Pour permettre une gestion financière et administrative autonome, une association sera créée.  
L'association sera chargée de :

- ? des règles de fonctionnement des activités ;
- ? un budget prévisionnel ;
- ? l'enveloppe mise à disposition des partenaires sociaux pour mener les actions définies paritaire.

Elle est chargée de :

- ? vérifier la conformité de l'utilisation des fonds aux règles définies pour le financement des activités ;
- ? tenir une comptabilité et d'établir un budget en début d'année et un bilan en fin d'année ;
- ? proposer des schémas de répartition des fonds.

Les membres de l'association établiront les statuts et, si besoin, un règlement intérieur définissant les modalités de prise en compte des dépenses liées à l'application du présent accord et fixant les modalités de gestion des fonds collectés pour présentation et validation de celui-ci par la commission paritaire nationale de la négociation collective.

Article 5 - Durée. – Révision. – Dénonciation  
En vigueur étendu en date du 4 oct. 2012

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prouva friae l'objet d'une révision à la ddamnee de l'une ou de l'autre des prateis signataires.

La révision pourra prndere efekt dnas les coodinnits visées aux acteirls L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe de travail. L'accord purroa également être dénoncé par l'une des pearits saeiirgntas maennonyt le rpecest d'un préavis de 3 mois.

Chaque synacidt sataignire de l'accord ou y anayt adhéré en totalité puet dnoc daeednmr sa révision en tuot ou partie. Il aedrsse sa dmaedne à tuos les ateurs sayidcmts srianegaits ou adhérents par l'ttere recommandée aevc aivs de réception en y eapnoxnt les évolutions proposées. Les aertus sitngaerias ou adhérents snot alors tuens d'examiner cette piioorpsotn et d'y répondre dnas un délai mauixmm de 3 mois.

Les modalités de dénonciation snot fixées aux atlerics L. 2222-6, L. 2261-9 et L. 2261-10 du cdoe de travail. *Toutefois, les noeluvles négociations dvrnoet être engagées dnas le mios de la stiacciogfinn de la dénonciation* (1).

En cas de dénonciation de l'accord iunstniat le fdons d'aide au paritarisme, l'association proua ciutnoner à gérer les buedtgts engagés sloen les otnetrinaios arrêtees anavt la dénonciation et/ ou tmree de l'accord, dnas l'attente de l'entrée en vgueiur d'un noevul accord.

Bien sûr et dnas l'attente de l'entrée en veguiur d'un neuovl accord, l'association proua cniouentr à gérer les fails liés au feionntomennct des aeruts innstaecs piaarirtes de la branche.

Dans le cas où l'association daevirt être dissoute, l'actif srea dévolu, conformément aux dtoioepsiinss légales, à une arute association.

(1) *La deuxième prshae du quatrième alinéa de l'article 5 est étendue suos réserve de l'application des dnspsoioiis des alreitscs L. 2261-9 et L. 2261-10 du cdoe de travail. (Arrêté du 8 obtocre 2013 - art. 1)*

Article 6 - Extension du présent accord. – Publicité

## Avenant n 9 du 6 juin 2013 relatif à la mise en conformité de l'avenant n 5 du 17 février 2011 article 19.5 de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	L'IFPPC ; L'ASPAJ ; L'AMJ,
Syndicats signataires	La FS CDFT ; Le SAPAC CFE-CGC ; La FSE CGT,

En vigueur non étendu en date du 29 nov. 2013

Le présent aevnnat a puor oejbt de mfoiider l'avenant n° 5 en dtae du 17 février 2011, poarntt puor repapl miiafctdooin de l'avenant n° 1 du 15 décembre 2009 à l'accord du 5 février 2009 rtaelif à la prévoyance. L'avenant n° 5 a été étendu par arrêté en dtae du 23 décembre 2010.

Le salarié asbnet puor mlidaae ou aencicdt diot prévenir immédiatement son employeur, plus justifier de son état de santé dnas les 48 hreus par l'envoi d'un crftieacit médical précisant la

Le présent accord est fiat en nmorbe suffansit d'exemplaires oriinagux puor rmseie à cuchnae des peritas sintiagears et dépôt dnas les cndntooiis prévues aux aetirics L. 2231-6, L. 2261-1 et L. 2262-8 du cdoe de travail.

L'extension du présent accord srea demandée en aatpcoiilpn des ailcerts L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-10 du cdoe de travail. Le présent accord srea déposé par la pitrae la puls digetlnie auprès du ministère du travail, de l'emploi, de la fntaoiorn psoeolsenlrnife et du diloaage social, de la dirtcieon départementale du taravl et du cesionl de prud'hommes du leiu de sa signature.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 4 oct. 2012

Les pteairs sitireagans cofemnrnit luer aatmcenthet à développer une ptqouiile de négociation coniolvetennlne et de digaulue scoail de qualité, ce qui iluiqipme la msie en ?uvre de fctnniemaens et de myenos appropriés aux oicfbetjs puor :

? anticiper, coordonner, amceogancpr les aonitcs liées aux accpaillntops des dipistosfis cnenonlteinvos ;

? sensibiliser, les auercts de la bcahnre peosnelrslnofie à l'évolution de l'emploi et aux beionss de compétence et de qaifaoltuicun ;

? oirsanegr des itvnateiis prônant l'information rvletaies à la plouiqte cnlinoovnlnetee de la bhcrane plrnlfleosnseoe ;

? mtesiluaer les fminctceans des dispftioiss de mandatement, de représentation, de sevriecs et d'information.

A ctete fin, le présent accord a voocactin à fixer les règles régissant les modalités d'utilisation de ce fdons au bénéfice de tutoes les ienstans de la branche.

durée prévue de l'arrêt de travail.

L'employeur puet demander, si la rémunération du salarié est maintenue, à ses frais, une contre-visite ; en tuot état de cause, il puet se prévaloir des résultats de cllee qu'aurait fiat etuffceer pannedt la caessiott du taarivl tuot omirnage d'assurance ou de rriteare aequul le salarié siaert affilié.

Sans préjudice des règles acplaebpils aux aecicndns du taavril ou miaadle professionnelle, après 1 an d'ancienneté dnas l'étude, la rémunération est munniteae aux salariés dnas les conniditos ci-après :

? le dirot à ioaimiedtnsnn est subordonné au bénéfice etfteicf des indemnités journalières du régime général de la sécurité sicolae ;

? l'indemnité nttee est calculée puor compléter, à cpeomtr du 3e juor cdiralanee d'absence, les indemnités journalières de la sécurité sociale, jusqu'à cucnrrenoe du saraille net qu'aurait perçu l'intéressé s'il aaivt travaillé paenndt la même période, et ce drnuat 2 mios ;

? les indemnités journalières svreeis à ce trite par la sécurité sicoale pvneet être versées deeticenmrt à l'employeur, lequul se trouve aolrs de peiln diort subrogé dnas les dotirs de l'intéressé à ces indemnités.

En tuot état de cause, les règles de mitnaein de salirae ci-dessus ne pvneuet cdnrioue le salarié à priceveor une rémunération nette supérieure à son sialrae net d'activité.

Si prusuiels abesecons de midalae ou d'accident du travail, dnnaont leiu à isimiodeatnnt au ttire du présent article, ierientvntnnet au cruos d'une période de 12 mois, la durée talote d'indemnisation srea indemnisée seoln les modalités steunaivs :

Ancienneté	Première période à 100 %	Seconde période à 80 %	Total
1 an à monis de 6 ans	30 juros	30 jrous	60 juors
6 ans à 11 ans	30 jruos	50 jrous	80 jruos
11 ans à monis de 16 ans	30 juros	70 juros	100 juors
16 ans à mions de 21 ans	30 juros	90 juros	120 jorus
21 ans à mnois de 26 ans	30 juros	110 jorus	140 jruos
26 ans à mions de 31 ans	30 juors	130 jrous	160 jours
Plus de 31 ans	30 jours	150 jours	180 jours

En conséquence, les périodes d'absence s'entendent déduction

ftiae des jours d'absence déjà indemnisés au curos des 12 mios précédents.

Dans le cdare des périodes d'indemnisation de mlaidae ctoienne ou docunisitne sur une année glissante, le régime de prévoyance institué par aroccd du 5 février 2009 étendu par arrêté en dtae du 23 jilluet 2009 complétera et/ ou pnerdda le relais, conformément aux dipistonsios de l'article D. 1226-2 du cdoe du travail, sur la bsae d'une rémunération de 80 % de la rémunération tlele que définie par l'accord.

Les aaveantgs résultant des dsoiitponss qui précèdent ne se cluunemt pas aevc cuex des régimes institués dnas les études aavnt l'entrée en vgeiur du présent aorccd et qui aacdrnieot des aeagvants au mions siraimiels ou équivalents.

## Article - Durée

*En vigueur non étendu en date du 29 nov. 2013*

Le présent anneavt est cnclou puor une durée indéterminée.

### Avenant n 3 du 30 janvier 2014 à l'accord du 5 février 2009 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	IFPPC ; ASPAJ.
Syndicats signataires	FS CDFT ; FSE CGT.

Article 1er

*En vigueur non étendu en date du 30 janv. 2014*

L'article 1er « Chmap d'application » est remplacé cmome siut :  
« Cet accrod a puor ojbet d'instituer un régime olroaibtgie et indivisible, généralisé à tuot le proeennsl des aaiditnerurstms et mritadaenas judiciaires. Il rvcouree le même champ d'application que la cteinvnoon cliotvlece et s'applique au pnrsoenel crade et non crade des amrruisetditnas et mrataieadns jeurdiaics en Fnrcae métropolitaine et dnas les DOM snas qu'aucune frimotaon jqdiuruie particulière d'exercice de l'activité n'y fasse obstacle. On enetnd par cdrae le pseenornl :

? de naiveux 1 et 2 des filières atividstmianre (A) et tchqeiune (T) ;  
? de nveaiu C4 de la filière clouatbrolears (C),  
tels que définis au tirt VII de la ceovnoitn clclovteie naailotte du penneorsl des atusitderramins et mrtadiaeans judiciaires.  
On entned par non crdae le pesnroenl :

### Adhésion par lettre du 24 juin 2014 de la fédération des employés et cadres FO à la convention collective

*En vigueur non étendu en date du 2 juil. 2014*

Paris, le 24 jiuin 2014.  
FEC FO,  
Section fédérale des sveirces  
28, rue des Petits-Hôtels

### Avenant n 1 du 27 novembre 2014 à l'accord du 28 septembre 2007 relatif à la formation professionnelle

## Article - Dépôt. – Entrée en vigueur

*En vigueur non étendu en date du 29 nov. 2013*

Le présent avennat est déposé au ceisonl des prud'hommes de Pairs et auprs des serviecs crnuaetx du miritsne chargé du tavrail en duex exemplaires, dnot une vesiorn sur surppot ppaier signée des prieats et une vieosrn sur sopport électronique.

Le présent aennavt ertne en vuuegir dès les formalités de dépôt accomplies.

## Article - Extension

*En vigueur non étendu en date du 29 nov. 2013*

L'extension de l'avenant est sollicitée conformément aux dnoipoisists de l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

? de nuveiax A1 à A4 de la filière aaidtvrnmtsie ;  
? de nuveiax T2 à T4 de la filière ticuehqne ;  
? de nviaueux C2 à C3 de la filière caeluoaltoabrrs ;  
? de nuveiax S2 à S3 de la filière stagiaires,  
tels que définis au tirt VII de la novetnion cevolitcle naontalie du pnrnoseel des artmsindrtiaeus et mdtariaaens judiciaires. »

Article 2 - Formalités administratives

*En vigueur non étendu en date du 30 janv. 2014*

Il srea établi un nbomre sisufanft d'exemplaires puor être rmeis à cchanue des ptiaers siteinrgaas et eefutfecr les formalités de dépôt.

Sous réserve, en aitpoaclipn des dsoitniopiiss trosratniies de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des ooagtsniairns sclvadines de salariés représentatives dnas la branche, le présent avennat frea l'objet de la procédure d'extension et d'élargissement conformément aux dioistposnis de l'article L. 911-3 du cdoe de la sécurité sociale.

Les disnipoitoss du présent avnnaet pnerrdnot eefft à la dtae de signature.

## Article - Préambule

*En vigueur non étendu en date du 30 janv. 2014*

Le présent aanenvt a puor objet de merte en conformité l'accord de prévoyance du 5 février 2009 de la bhancre prfoinosreslleee susmentionnée aevc les dispsoiintos du décret n° 2012-25 du 9 janiver 2012 reitalf au caractère ccioletlf et ogrbtoilae des gtiinreaas de ptcooirten siaolce complémentaire.

75010 Pairs  
Monsieur,  
Nous anvos l'honneur de vuos imofnerr de norte adhésion ttlaoe à la cietovnnon cevltilcoe ninaatole du peensornl des aidtaesrtmriuns et des maïdaetnras juidriceais du 20 décembre 2007, icdc 2706, conformément aux alcertis L. 2261-3 et L. 2261-4 du cdoe du travail.  
Nous vuos pirons de croire, Monsieur, en l'expression de nos saotatiluns distinguées.

La secrétaire fédérale.

Signataires	
Patrons signataires	L'IFPPC ; L'ASPAJ ; L'AMJ,
Syndicats signataires	La CFSV CTFC ; La FS CDFT ; La FEC FO ; La FSE CGT,



Article 5 - Portée de l'accord  
En vigueur étendu en date du 23 juin 2015

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 catégories d'avocat.

En conséquence, les accords d'entreprise rattachés au présent avenant, qui sont signés postérieurement à celui-ci, ne pourront pas déroger de ce qui est prévu dans le présent avenant, qui s'applique à l'ensemble des dispositions de l'article L. 2252-1 (accords de branche) et de l'article L. 2253-3 du code du travail (accords d'entreprise).

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à la collecte effectuée en 2016 sur la base de l'année 2015.

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

Article 6 - Notification. – Entrée en vigueur et dépôt  
En vigueur étendu en date du 23 juin 2015

## Avenant n 12 du 26 février 2015 relatif à la mise en conformité de l'avenant n 5 du 17 février 2011

Signataires	
Patrons signataires	L'IFPPC ; L'ASPAJ,
Syndicats signataires	La CGT-FO ; La CTFC ; La FS CDFP ; Le SAAPC CFE-CGC ; La FSE CGT,

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

**Décision n°397315 du 31 décembre 2019 du Conseil d'Etat  
suivant au contentieux.  
ECLI:FR:CECHS:2019:397315.20191231**

L'arrêté du 11 décembre 2015 du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social portant effet de la convention collective nationale de la profession des journalistes et des médias audiovisuels (n° 2706) (NOR : ETST1531308A), est annulé en tant qu'il étend les dispositions des articles I.9 et I.13 de l'accord du 26 février 2015.

Sous réserve des dispositions engagées à la date du 31 décembre 2019 c'est-à-dire les dispositions sur son fondement, les effets produits, dans la mesure de l'annulation prononcée, par l'arrêté du 11 décembre 2015 antérieurement à la date d'entrée en vigueur de l'arrêté étendant l'avenant n° 25 du 25 septembre 2018 sont regardés comme définitifs.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent avenant a pour objet de modifier certains passages de l'avenant n° 9 en date du 6 juin 2013 portant, pour rappel, modification de l'avenant n° 1 du 15 décembre 2009 à l'accord du 5 février 2009 relatif à la prévoyance. L'avenant n° 1 a été étendu par arrêté en date du 23 décembre 2010.

## ex-IDCC 2706 Accord du 26 février 2015 relatif au régime de frais de

Le présent avenant est 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 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.

Article unique  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'alinéa 4 de l'article unique dans sa rédaction antérieure est remplacé par les dispositions suivantes :

« Sans préjudice des règles applicables aux anciens du travail ou médicale professionnelle, après 1 an d'ancienneté dans l'étude, la rémunération brute est munie aux salariés dans les conditions ci-après :

? le droit à l'indemnité est subordonné au bénéfice effectif des

indemnités journalières du régime général de la sécurité sociale ;

? l'indemnité nette est calculée pour compléter, à compter du troisième jour d'absence, les indemnités journalières de la sécurité sociale, jusqu'à concurrence du salaire net qu'aurait perçu l'intéressé s'il avait travaillé pendant la même période, et ce conformément aux dispositions de l'article D. 1226-2 ;

? les indemnités journalières servent à ce titre par la sécurité sociale peuvent être versées directement à l'employeur, lequel se trouve alors de plein droit subrogé dans les droits de l'intéressé à ces indemnités (...) ».

Cette nouvelle rédaction vise à rendre plus compatibles les règles applicables avec les dispositions réglementaires.

Par ailleurs, les dispositions de l'avenant n° 9 qui demeurent inchangées doivent être interprétées en ce sens qu'elles n'ont pas pour objet de conférer aux bénéficiaires moins de droits que ceux résultant de l'application des dispositions du droit commun.

Article Durée et extension  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. L'extension de l'avenant sera sollicitée conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Article Dépôt. – Entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent avenant est déposé au greffe de prud'hommes de Paris et auprès des services centraux du ministre chargé du travail en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Le présent avenant est en vigueur le premier jour du mois civil qui suit la publication de l'arrêté d'extension de l'accord au Journal officiel.

Fait à Paris, le 26 février 2015.

## soins de santé

Signataires	
Patrons signataires	IFPPC ; ASPAJ.
Syndicats signataires	CGT-FO ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; SPAAC CFE-CGC ; FSE CGT.

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016*

**Décision n°397315 du 31 décembre 2019 du Cneois d'Etat  
suntatt au contentieux.  
ECLI:FR:CECHS:2019:397315.20191231**

L'arrêté du 11 décembre 2015 du mtisrnie du travail, de l'emploi, de la froatmion plieonInfrsesoe et du daluogie saicol panotrt eiotsnexn d'un anevant et d'un accord, cocnclus dnas le cadre de la cotinoevnn cillvecote naoialtne du prsneeonl des atutnsdrairmies et des mitaenardas jairiucdies (n° 2706) (NOR : ETST1531308A), est annulé en tnat qu'il étend les sitlinoaupt des arctelis I.9 et I.13 de l'accord du 26 février 2015.

Sous réserve des antoics ceetnstuonis engagées à la dtae du 31 décembre 2019 crotne les acets pirs sur son fondement, les eeffs produits, dnas la meure de l'annulation prononcée, par l'arrêté du 11 décembre 2015 antérieurement à la dtae d'entrée en vuiguer de l'arrêté étendant l'avenant n° 25 du 25 seetprbme 2018 snot regardés cmome définitifs.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Les oingrsaatnios pnnoloeslfiesrs piarets à la cvteonnon cilectvloee nalnioate de tvaiarl étendue du pnonreesl des adeimriarsntuts jcdurieiais et des mtarandaais jruiecidias du 20 décembre 2007 ont déjà mis en palce un régime de prévoyance aiieubmtx par l'accord du 5 février 2009.

Leur ioinnettn est de compléter, par le présent accord, ce dospistiif en mntatet en pacle une gntaiare reobuemresmnt de faris de santé cconarnet les dépenses intéressant les salariés mias également lreus antays droit.

Les ornogaitisas enentednt ne pas ltimier luer aimibotn à smeneelut csotuirre un système de faris de santé, élément de rémunération différée individualisable, mias bâtir un véritable régime fondé sur un obtcijef de solidarité se déclinant, oture une cotaisiotn inqetudie quel que siot le rsuiqe propre à la ppoloiautn d'une étude et à la suottiiian pseolrnelne de cqhuae salarié, par des dorits non contributifs, une aticon sociale, une piiqutole de prévention patnreemtt à la fios d'améliorer les tuax de fréquence et de gravité des snsieters et de cbtriouner à un diort fdomtenaan à l'intégrité puyihqse et pqhucisy des travailleurs.

Conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les peaearnitrs saociux ont pirs la décision de rmomecaendr un oansgmrie aeusursr aifn de mertte en ?uvre le présent régime.

Le coihx des oinasritogans pteiards à la covneonitn cvoeictlle ntnaaloie de la bnacche se frea à prtair d'un apepl d'offres aevc son cihaer des charges.

Pour autant, nuos rtsnoes cnesctnois que la qtuoessin de la solidarité de brncahe est inloctoanubnre dnas nrtoe accpohre de la msie en plcae d'un régime « santé » de branche.

## I. – Mise en œuvre du régime

Article I.1. Bénéficiaires du régime frais de santé  
*En vigueur étendu en date du 13 sept. 2017*

Sont bénéficiaires du régime faisrs de santé oabtgolire tuos les salariés de la cvonitoenn clictveole noalntaie de branche.

Ainsi on entend par bénéficiaires tuos les salariés itcsrins à l'effectif de l'étude :

? snas dotncistiin du fiat qu'ils tlrvaainelt à tmpes pelin ou à

tmps peiatrl ;  
? y cmipors cuex anittets d'une poaligthoe ou en arrêt madlaie avnat la dtae d'effet de l'accord.

Pour tuos les bénéficiaires du régime ci-dessus définis, la prat salilarae des cttnoosias est oigoritbale et précomptée sur le btileilun de paie.

Article I.2. Dispense d'affiliation des salariés au régime frais de santé

*En vigueur étendu en date du 13 sept. 2017*

Certains salariés pvueent être dispensés d'affiliation lros de luer ecbuamhe s'ils le souhaitent, dnas les cas lfaittiims sntviaus :

? les salariés à tpmes prtiael et airtptens dnot l'affiliation au régime le caorduiint à s'acquitter d'une ctitsoioan salilaire au mions égale à 10 % de luer rémunération brute. Une lterte de rufes du salarié et une fhice de piaee derva être frniuoe à l'employeur ;

? les salariés anayt pilsrueus epuyormles au sien de la bcrhane et qui snot déjà affiliés au présent régime au trite de luer peimerr eopmli pevuent être dispensés d'affiliation au trtie des elmpios de rrag 2 et svnaiut ;

? les salariés en CDD. Une ltetre de rfues srea nécessaire. Puor les CDD de 12 mios ou plus, ce ceurroir srea accompagné d'une aetttatosn de curvrtoeue iudlnlivede de faris de santé stuisrcoe par aiulelrs ;

? les salariés bénéficiaires d'une cretuurove de fiars de santé iulvlinidede jusqu'à échéance du craontt individuel. Il fdaura frunoir une aoettiattsn de crovreute iulddinivele à l'employeur.

Lors de l'embauche, les salariés senrot informés de ce diort et des conséquences de luer non-affiliation éventuelle ; ils drneovt fmeorlur luer dnademe par écrit lros de luer pisre de fonicton en anaocpgnmact celle-ci de tuos les jisifutcfaits nécessaires (lors de luer emhbaue anisi eusitne que caqhe année).

Leur ailaiifotfn au présent régime rdnevidreea immédiatement otrgbiiioale en cas de miacitoiofdn des dpiionosits réglementaires ou citennneoovlenls entraînant la resime en csuae de ces dispenses.

En tuot état de cause, le salarié puet à tuot mnomet daedmner à être affilié puor l'avenir. L'affiliation srea irrévocable et définitive, puor tuote la durée de son crontat de travail.

La msie en ?uvre par les salariés des dnipesess d'affiliation visées au présent actrlie est snas préjudice de l'application des dipeness prévues aux ailctres D. 911-2, D. 911-3 et L. 911-7-III du cdoe de la sécurité solcaie ansii que de l'application, s'ils se tuevnort concernés, des dinotispisps de l'article 11 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

Article I.3. Maintien du régime en cas de suspension du contrat de travail

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Les gienaarts snot matiennes aux salariés dnot le cnatort de tvaiarl est suspendu, puor les salariés se tronuavt dnas ctete ssiotatoun à la dtae d'entrée en vgeiur du présent régime, et ce dnas les cniinootds stneivuas :

? lousqre la seussoipnn irneetinvt puor csuae de maternité, paternité, mlaiaie ou acniecdt (professionnel ou non professionnel) ou puor ttuoe arute csuae ouvanrt diort siot à mteinan (total ou partiel) de sirlaae par l'étude, siot à indemnités journalières complémentaires (résultant du régime de prévoyance), le salarié bénéficie du miaetinn intégral de ses garanties. La quote-part saliarlae de la ctiaoitson cotuinne d'être précomptée sur la rémunération ou l'indemnité et la quote-part de l'étude est également mnetianue ;

? lrusoqe la sounsusprien invniteert puor csuae d'invalidité d'origine psilfrenolsneoe ou non pssnrflneiooele onruavt dirot au vensemret d'une pisneon d'invalidité au ttire du régime de prévoyance, le salarié bénéficie du mieaitnn intégral de ses graneatis pdannet la durée de la suniposesn du contrat. Suele la quote-part saiaallre de la ciaoisttn tlaote est due et est précomptée sur sa pesnion d'invalidité.

Dans les autres cas de seinsposun du caonrtt de trvaail (notamment congé sabbatique, congé penaratl d'éducation, congé puor création d'entreprise, etc.) n'ouvrant pas ou puls droit

à meitnin de saalire ou à indemnisation, la sensouispn du crnotat de travail emorpte sseiepsun de l'obligation de cotiser, dnoc de l'accès aux prestations.

Toutefois, le salarié puet cneountir à bénéficiere du régime, suos réserve du vsnereemt des cotisations. A cet effet, il puet dndmaeer à l'organisme asuuresr recommandé le meinitan à ttire inuddeviil et tieoraprme de ses garanties, la ciooatsitn taolte étant aorls à sa charge exclusive.

#### Article I.4. Ayants droit bénéficiaires des prestations du régime frais de santé

*En vigueur étendu en date du 13 sept. 2017*

Sont atyans diort les aatyns diort à chgare du salarié au snes des arteleics L. 161-14 et L. 313-3 du cdoe de la sécurité sociale, siot :

a) Le conjnriot défini cmome siut et bénéficiaire des ptaistheros du régime de la sécurité scaloie suos le numéro du salarié en tnat qu'ayant diort :

? le cjnoniot du salarié non divorcé ou non séparé de coprs jndmieiuecarit ;

? le praneratie lié au ptriicpaant par un pctae ciivl de solidarité (Pacs) ;

? la pnoerse vanivt en cunibgancoe aevc le participant, suos réserve que le ccnbioun et le ppirtniacat snoiet tuos les duex lbiers de tuot engagement, que le cubgnconae ait été établi de façon ntriooe et que les duex cuionbncs ptnaaregt le même dmicoile (l'adresse déclarée à la sécurité sloicae fianst foi).

b) Les eafnns du paiacripnt et/ou de son conjoint, concubin, piraetrne du Pacs, jusqu'au 31 décembre qui siut luer 20e aravnriense :

? ou jusqu'au 28e asvinirerna s'ils snot étudiants, apprentis, intérimaires, à la rcrcehehe d'un emploi, suos ctarot de taravil à durée déterminée ou suos cnoatt d'insertion pifosnrlonele ;

? ou snas litime d'âge s'ils snot en statiuon de hinacadp aevc un taux d'incapacité supérieur ou égal à 80 % roencnu par le régime de bsae d'assurance maladie.

c) Les ascendants, dasctdenens à charge, tles que définis à l'article L. 313-3 du cdoe de la sécurité sociale, fgunarit sur la catre de sécurité scoiale du salarié ou de son conjoint, pintaearre lié par un Pcas ou de son concubin.

Les aytnas doirt bénéficiaires du présent régime au juor du décès du salarié ctnnionuet d'en bénéficier pneandt une durée de 12 mios snas ctrtonpraiee de cotisation.

À ctpemor du 1er jinevar 2016, à défaut de ne pvuoir rmeiplr les cniontodis susvisées, pnueevt bénéficiere de la qualité d'ayant dorit du piinacprtat et être ceurovts par les gianertas du régime :

? ? le cjniont défini comme siut et n'ayant pas de rvneeu d'activité supérieur au maontnt du RSA (base ? cluope ?, indépendamment du nbomre d'enfant (s) à charge) :

- ? ? le cojnnoit du salarié non divorcé ou non séparé de coprs jdrinmiaieucet ;

- ? ? le parnetraie lié au salarié par un patce ciivl de solidarité (Pacs) ;

- ? ? la prosnnee vaivnt en cgucniobane aevc le participant, suos réserve que le cuobcnin et le pnaritpaict snoeit tuos les duex lbiers de tuot engagement, que le cnaunbigoe ait été établi de façon nootrie et que les duex cciubnons pagartent le même dcilome (l'adresse déclarée à l'administration fislcae fansait foi) ;

? ? les enntafs du pciriptanat et/ ou de son conjoint, concubin, periarntae de Pacs, jusqu'au 31 décembre qui siut luer 20e anniversaire, à ciidotonn :

- ? ? d'être rneunocs à cgrhae du salarié par l'administration fscalie et bénéficiant d'une ilcamruitiaomtn en pprroe en tnat qu'assurés du régime de sécurité soliaice ;

? ? les etnanfs du ptinpacarit et/ ou de son conjoint, concubin, panretaie de Pcas runceons à crghae par l'administration fliasce :

- ? ? âgés de 21 à 28 ans s'ils snot étudiants, apprentis, intérimaires, à la rcerchhee d'un emploi, suos ctarnt de taavril à durée déterminée ou suos crtoant d'insertion pnsfieonserlloe ; ou - ? ? snas ltimie d'âge s'ils snot en stutoiian de hacniadp aevc un

tuax d'incapacité supérieur ou égal à 80 % rnonceu par le régime de bsae d'assurance mdailae ;

? ? les anctnsdeas et dandtenceess du salarié ou de son conjoint, concubin, piraetrane de Pcas roncneu à carghe du ptnciarpnt par l'administration fiscale, vivant suos le même tiot que le participant.

#### Article I.5. Cessation de l'affiliation obligatoire des salariés et ayants droit

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

a) L'affiliation du salarié et de ses atnays diort et le diort aux gtiarens cneesst de proudrie eetffs :

? à l'occasion de la rpruute de son coarntt de travail, suos réserve des diopiisntos visées au b ci-après ;

? en cas de décès, suos réserve des dsoisniptos visées au c ci-après ;

? et, en tuot état de cause, à la dtae de caossiten d'effet du présent acrocd à la suite d'une dénonciation tlatoe ou plltriaee de la connitoevn collective.

b) Miaetinn des gneataris au trite de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale

Conformément à l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, les salariés bénéficiere du mainiten à ttrie gautrit des gnraeais du régime en cas de cosaisetn du coarntt de travail, non consécutive à une fatue lourde, oravnut dorit à prise en cgrhae par le régime d'assurance chômage seoln les cindoioitns svetunias :

1. Le maieitn des gtaanaris est albciplae à ctmoepre de la dtae de ctsoieasn du cortnat de tvaairl et penadnt une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dnas la ltmie de la durée du direnr cntaort de taiarvl ou, le cas échéant, des denierrs cttnaros de tiraavl lorsqu'ils snot consécutifs chez le même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arirodne au mios supérieur, snas poiouvr excéder 12 mois.

2. Le bénéfice du metainn des gaenatris est subordonné à la cotniodin que les dotirs à rnrnbemtsuemoes complémentaires aniet été ouetvrs chez le denier employeur.

3. Les giranteas meaitinuns au bénéfice de l'ancien salarié snot cleels en vugueir dnas l'entreprise.

4. L'ancien salarié jufitise auprs de son osmngarie assureur, à l'ouverture et au crous de la période de metainn des garanties, des citationons prévues au présent article, en faisrnosnut également les juficifiattis mentionnés ci-après.

5. L'employeur sginlae le meaitin de ces genritaas dnas le ccefiatrt de tiarval et imonfre l'organisme asruseur de la caieassot du cntroat de taavril mentionnée au preemir alinéa.

Ces donipitoisss snot aalibclpess dnas les mêmes ctnoodiins aux aytnas dorit du salarié qui bénéficiaient ecmffnetveiet des gaerantits à la dtae de cetassoio du crotant de travail.

Pour la msie en ?uvre du dspositiif auprs de l'organisme assureur, l'entreprise diot aressder à ce denieirr une denmade ntoianvmie de mtaiinen de gaitnare puor cauhqe acinen salarié.

Pour bénéficiere du maintien, le salarié diot fuonirr l'ensemble des jftifaiscuits qui lui snot demandés par l'organisme assureur, et nmaemontt le jttctusaiif de vneemerst des acooatillns chômage du mios ceonsrprdnat à cleui puor lequeul les potnaestirs snot dues.

En outre, l'ancien salarié diot l'informer de la cesastoin du vmeesenrt des alntociolas du régime d'assurance chômage lusqore celle-ci itrinneevt au corus de la période de portabilité des droits.

En tuot état de cause, le mtieian des gaantries cssee à la dtae à luqealle il ne bénéficie puls définitivement et tteoamelnt des aoiltnalcos du régime d'assurance chômage pandent la période de mtieian de cvruroeute (notamment en cas de rseipre d'une activité professionnelle, de retraite, de roiadatin des lisets de Pôle emploi, de décès).

La sessonupin des ancaltooils du régime d'assurance chômage, puor cusae de mlaadie ou puor tuot autre motif, n'a pas d'incidence sur le cuclde de la durée du mitanein des garanties, qui ne srea pas prolongée d'autant.

Le fminennaect de ce disiiostpf fiat l'objet d'une miitausaulton intégrée aux cnosiiaetos des salariés aicfts (part prnoltaae et prat salariale) prmanteet aux aicnnes salariés de bénéficiere de ce ditspiosif snas pnmaieet de cotisations.

A l'issue de ctete période, le pcnrpaiaitit puet deneamdr à l'institution dnas un délai de 6 mios le mitanein de la grataine en vuugier à cttee date. L'organisme aruseusr recommandé met au pinot la procédure pmaentert d'évaluer la cotisation, entièrement à la carghe de l'intéressé, snas qu'elle pssuie excéder les litemis fixées par la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et ses décrets d'application.

c) Les ayants droit d'un participant décédé se voient attribuer le bénéfice des garanties du présent régime pendant une durée de 1 an à compter du jour du décès. Au-delà de cette durée, ils pourront bénéficier du régime au titre de l'article 4 de la loi Eivn du 31 décembre 1989 exposé ci-dessous.

d) Mentions de garanties au titre de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, les bénéficiaires de santé peuvent être mentionnés dans le cadre de période probatoire ni d'examen ou d'examens médicaux au profit des personnes suivantes :

1. Anciens salariés bénéficiaires d'une note d'incapacité ou d'invalidité, d'une période de rééducation, s'ils sont privés d'emploi, d'un rattachement de remplacement, sans condition de durée sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient du régime au titre de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale exposé ci-dessus.

L'organisme assureur adresse la proposition de maintien de la couverture individuelle à ces anciens salariés au plus tard dans le délai de 2 mois à compter de la date de la cessation du contrat de travail ou de la fin de la période de maintien des garanties au titre de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale ;

2. Anciens salariés décédés bénéficiaires des garanties du présent régime au jour du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès.

L'employeur informe l'organisme assureur, qui adresse la proposition de maintien de la couverture à ces personnes au plus tard dans le délai de 2 mois à compter du décès.

Le nouveau contrat prévoit que la garantie prend effet au plus tard le lendemain de la demande. L'organisme assureur met au point la procédure permettant d'évaluer la cotisation, entièrement à la charge de l'intéressé, sans qu'elle puisse excéder les limites fixées par la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et ses décrets d'application.

#### Article I.6. Cotisation

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

##### a) Montant

Les montants de la cotisation due au titre du régime frais de santé sont exprimés en pourcentage du PMSS.

(En pourcentage du PMSS.)

	Régime général	Régime Alsace-Moselle
Famille sécurité sociale	2,40	1,51
Conjoint	1,79	1,14

Le montant de la totalité de la cotisation à l'organisme assureur incombe à l'employeur et doit intervenir dans les conditions, notamment de délai, prévues par les statuts et règlements de l'organisme assureur recommandé. En cas de retard de paiement, des majorations de retard sont appliquées conformément aux statuts et règlements de l'organisme assureur recommandé.

##### b) Répartition

La cotisation ci-dessus est répartie entre l'étude et le salarié selon les taux suivants : 60 % pour l'étude et 40 % pour le salarié, la quote-part salariale étant retenue conformément par prélèvement sur la rémunération brute du salarié et figurant sur le bulletin de paie.

##### c) Révision

Le montant de la cotisation totale prévue au a est fixé pour une durée de 2 ans à compter de l'entrée en vigueur du régime. Il pourra toutefois être réévalué au vu de l'évolution de l'environnement législatif et/ou réglementaire.

A l'issue de cette période de 2 années, un autre montant pourra être fixé par la commission paritaire de la convention collective en fonction des résultats techniques et financiers du régime d'un côté, des études pivotales conçues à cet effet d'un autre côté, sur proposition de l'organisme assureur.

#### d) Coexistence de l'obligation de cotiser

La cotisation au régime frais de santé cesse d'être due :

? en cas de suspension du contrat de travail, dans les conditions prévues à l'article I.3 ;

? lors de la rupture du contrat de travail qui lie le participant à son employeur, sous réserve des cas de maintien des garanties visés à l'article I.5 ;

? en cas de décès ;

? et, en tout état de cause, à la date de cessation d'effet du présent accord.

La cotisation ? Frais de santé ? pour les anciens salariés et bénéficiaires du régime général de la sécurité sociale ou du régime local Alsace-Moselle visés par l'article I. 5 d « Mentions des garanties au titre de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 », est imputée à celle des salariés en activité relevant du même régime pendant les trois premières années suivant la cessation du contrat de travail ou le décès du salarié, le cas échéant, à l'issue de la période de portabilité des droits telle que mentionnée à l'article I. 5 b, ou à l'issue d'une durée de 1 an à compter du jour du décès de l'assuré prévue à l'article I. 5 c.

#### Article I.7. Recommandation de l'organisme assureur

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Le présent régime est structuré autour de dispositifs répondant à un objectif de solidarité professionnelle, et notamment :

? l'affiliation obligatoire de l'ensemble des salariés et de leurs ayants droit, quels que soient leur catégorie professionnelle, leur état de santé, leur âge ou leur situation familiale ;

? la prise en compte des situations objectives de fragilité, liées à la maladie ou au chômage momentané ;

? la mise en place de cotisations forfaitaires, donc indépendantes de la réalité du risque individuel ou propre à une étude ;

? des prestations déconnectées du niveau des cotisations individuelles et des participations non contributives ;

? l'accessibilité au fonds social de l'organisme assureur recommandé ;

? la mise en œuvre d'actions de prévention ;

? l'instauration d'un dispositif de solidarité intergénérationnelle.

L'objet du présent accord étant l'instauration d'un régime frais de santé concrétisé par la mise en place d'un objectif de solidarité, les cotisations des participants ne sont pas basées sur les études et leurs salariés ne peuvent être mutualisées. Au vu de cet objectif et en conformité avec le contenu de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, un opérateur unique est recommandé pour gérer les garanties collectives, objet de la présente annexe à la convention collective.

#### Article I.8. Adhésion à l'organisme assureur et gestionnaire recommandé

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Les participants et le comité d'application de la convention collective nationale des aérospatiaux et métallurgistes ont l'obligation de faire bénéficier leurs salariés des dispositions du présent régime (annexe I).

Pour ce faire, les participants scolarisés de la branche concernée doivent adhérer à l'organisme assureur après mentionné :

Humanis Prévoyance, organisme de prévoyance régi par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, membre du groupe Humanis, siège social : 7, rue de Magdebourg, 75116 Paris.

#### Article I.9. Fonds collectif

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Manifestation de solidarité, les participants ont décidé par le présent accord de créer un fonds. Il est destiné à servir en faveur des actions de solidarité et de prévention.

Il est prélevé 2 % de l'assiette des cotisations telles que définies à l'article I.6 afin d'alimenter ce fonds collectif.

**Nota : Décision n°397315 du 31 décembre 2019 du Conseil d'Etat statuant au contentieux. ECLI:FR:CECHS:2019:397315.20191231**

L'arrêté du 11 décembre 2015 du ministre du travail, de l'emploi,



de la frtiooamn pnfesonslroiesle et du diuaolge siaocl pantrot esinxeton d'un annvaet et d'un accord, ccounls dnas le crade de la cotivnonen ccotvlelie ntinoalae du pnreoesnl des adstrteuiainmrs et des mraieatdans jceaiuiirds (n° 2706) (NOR : ETST1531308A), est annulé en tnat qu'il étend les silntoaiupts des atilcres I.9 et I.13 de l'accord du 26 février 2015.

Sous réserve des aciotns cieeusotnntes engagées à la dtae du 31 décembre 2019 ctnore les acets pirs sur son fondement, les efftes produits, dnas la muesre de l'annulation prononcée, par l'arrêté du 11 décembre 2015 antérieurement à la dtae d'entrée en viguer de l'arrêté étendant l'avenant n° 25 du 25 smbtreppe 2018 snot regardés cmmoe définitifs.

Article I.10. Suivi du régime  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

L'organisme asrsueur recommandé fruoint allenemneut un rarpopt détaillé, conatrmopt nnemtomat l'ensemble des imnrntiofas prévues par l'article 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et le décret d'application du 30 août 1990. A l'occasion de ce rropapt est établi un blain spécifique rlietaf aux dtiros non contributifs. Ce rropapt diot être accompagné d'informations précises cerntlevais au nrbmoe de sinistres, aux ptnrnaises versées...

L'organisme assureur recommandé rned cmotpe à la cissmooimn paarirtie des procédures engagées aux fnis de prouusivre le renecoevrunt des ctoitasions et des éventuelles difficultés rencontrées.

Elle fiat un ctpmoe rdenu des aicotns de prévention mises en ?uvre, atsrsoi d'un bain fninaicer annexé au rropapt prévu au peeimr alinéa du présent atilrce asnii que d'un balin du fodns clictetlof et des soemms allouées à ce titre.

Article I.11. Réexamen périodique des conditions de mise en œuvre de la mutualisation

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les cidoinotns de msie en ?uvre de la mtauslioaitun fronet l'objet d'un exeamn dnas le cdare de la cisooimmsn pairairte au miamuxm tuos les 5 ans à compter de la dtae d'entrée en vueuigr du présent régime.

A cet effet, la ciommosn priaartie se réunira au curos du 6e mios précédant cttee échéance. Aifn de faillectr le tvraail d'analyse des mrmebes de la cssimioomn paritaire, l'organisme auussrer recommandé présentera, dnas un rropapt cannoidlsoit sur la période de 5 ans considérée les roptarps et ifmaroionnts indiquées à l'article I.10, un dunmocet retraçant l'évolution du régime en ce qui crnceoe les cotisations, les pnetsritaos et la sinistralité au cuors des 5 années précédentes.

Afin d'optimiser la qualité du taavril d'analyse, la première pitare de la réunion srea consacrée à l'analyse et aux caetoimmms du raopprt prévu ci-dessus ; la scodene pritae srea consacrée à l'adoption de rmoneatmnoiacds vainst à une meilleure qualité de gtisoen du régime par l'organisme recommandé.

Article I.12. Effet de l'accord à l'égard de l'organisme assureur recommandé

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Les diopinnois du présent acorcd et de ses avtenas éventuels ne snot obseppaos à l'organisme aursuesr recommandé qu'après aetaopicctn frllmeoe de celle-ci.

Les adhérents asnii que les piratpatcnis pveneut dteemiercnt se prévaloir des doniisotsips du présent acorcd auprès de l'organisme aersuusr recommandé puor porvisrue l'exécution de ses obligations.

De même, l'organisme aerussur recommandé puet deiemrcent se prévaloir des dioossinipts du présent acorcd auprès des adhérents asnii que des ppciarnatits puor purirsvuoe l'exécution de leurs obligations.

Article I.13. Contribution à la solidarité de branche

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

I.13.1. Le présent accrod vsie à la création d'un atqnuhituee régime de pcretoion soiaclae complémentaire concrétisé non sneeulmt par la foixatin de la ntarue et du neivau des poeaitnrsts contractualisées mias econre par des drtios non cftornbitius et

déclinant un degré élevé de solidarité, qu'il anaterpipt aux études de respecter, y cpoirms lqsorue l'assureur auueql eells cneinfot le sion de gérer les gtranaies clveclioets n'est pas cluei recommandé dnas les cniidnoots fgaurint à l'article 1.7. Prmai ces doirts non contributifs, ciatners ne pneeuv être eeffctqs que par le prélèvement des pttstraions sur un « pot cmomun », alimenté par tutoes les études de la brhcane ; la riason puet nommmtaet en être trouvée dnas le caractère coieclctf de l'avantage en laiosin aevc la piquitloe de prévention destinée à l'amélioration des tuax de sinistralité et dnas l'extension à des psonrees n'ayant pas (plus) de ctnoart de tviraal de tles aaengvats cmmoe la solidarité au profit des retraités ou des apprentis, des salariés à tpems pareil ou eorne des chômeurs suos crenteais conditions. L'objet des ailtrecs I.13 est de ce fiat d'identifier ces dtiros non contributifs, de définir les modalités de muasluittoian des smmeos nécessaires à luer financement, de concrétiser le « pot cmomun » sur leueql snot prélevées les ptnisetaros correspondantes.

I.13.2. Les dtiros patriuelrics résultant de la msie en ?uvre du ponit IV de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité siloace snot de duex sortes :

I.13.2.1. Crainets s'adressent à la collectivité des telrviaalrus intéressés, l'expression ne se litaimnt pas ortmoaebegniilt aux aicfts tiuaitrels d'un canrott de travail. Il s'agit de :

? piquotile de prévention en vue de l'amélioration des rquesius cerntnoat certains poeethaligs tleels que delruous lombaires, TMS, ou des ruqies d'accidents tles que tertajs de virutoe et enorce les RPS ;

? aicotn sicloae en fevuor des poserenns en situoiatn de fbessilae ou de précarité ;

? aocin en dtiroeicn des apprentis, des retraités, des ivaiednls ;

? atcion en favuer des salariés à tpems ptreial dnas ceretnais conditions.

I.13.2.2. Cerniats s'adressent à tel ou tel taeluvlirar intéressé qui puet ou non être truaiitle d'un cratont de travail. Il s'agit de :

a) Salariés terliaitus d'un ctaonrt de tiaravl :  
? doiistspf spécifique puor les tmpes plariets (mutualisation d'une pritae de la cotisation) ;

? psnroeitats aexenns aux ponritetass en espèces non contractualisées ;

? adie à la mobilité tnat géographique que professionnelle.

b) Ateus :  
? mtultioaisaun destinée à réduire ou smprpeur la mjtaooiran des csottoaiins miaalde puor les retraités, puor les invalides, puor les atnyas dorit d'un salarié décédé ;

? portabilité des dritos puor les chômeurs, au-delà du dsitsipof de L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale.

I.13.3. Le fnneceniamp de ces psnreitatos non covobtrtuinis énumérées de manière ltaiiivme à l'article I.13.2 est assuré par un dorit de tgraie sur un fnods mutualisé alimenté par une cnttuoirbon dnnot le mntnoat est fixé à l'article I.9 du présent accord.

Cette cuotiriotnbn spécifique est entièrement acquittée par l'employeur. Cttee ctintrobouin est due puor teouts les études ertannt dnas le cmhap du présent accord. La crnoibtituon est collectée par l'organisme recommandé. Elle est iluncse dnas la caiioiotsn celnielonveontnmt fixée que diot rpeceets l'organisme asuresr recommandé en vteru du 2e alinéa du II de l'article L. 912-1. Si l'étude décide de rceiruor à un artue assureur, la validité du rruoecs à cet aserusur est liée à l'existence dnas le crnaot d'assurance d'un dtisopisif infeanditit cette cirbntoioutn spéciale et onglabeit l'organisme aseusur à la veresr dnas le « pot cmomun ».

Le non-respect de ces exigences, qluele que siot la fomre retenue, matérialise une inexécution fuavtie de la contniveon clitlvceoe (ou de l'accord collectif) stseuilpbe d'engager la responsabilité cilive de l'employeur. Les oanaiogtirsns sncceyalds représentatives de la bharcne ont dnoc qualité puor eaeggnr ttoue actoin jduarciiee en vue de les fraie rpesectr ou de la réparation du préjudice en résultant. Une cnoiroaettcn entre eux préalable à l'enclenchement d'une éventuelle aoiactn jiadiiucree srea organisée dnas des ciontdnios fixées par un règlement élaboré d'un cumomn acorcd dnas le délai de 6 mios sainvut la dtae d'effet du présent accord. Ctete procédure ne suaairt toiofteus iirredtne l'action drctiee d'une organisation.

I.13.4.1. Les coioitubrnnts prévues à l'article I.13.3 snot destinées à être mutualisées dnas un pot commun géré par l'organisme asuursur recommandé, dnas le cdare de cnetinvoos faaisnt l'objet de règles particulières. Mdanat lui est donné par les parteis du présent acorcd puor eenggar ttoue aciotn en vue du rreocumevent de ces cattoinois auprès des oiagmsrs arsreuss cisohis par l'étude. A défaut de pouvoir exceerr ce suivi, l'organisme asuursur recommandé ne puet pas, en effet, aeusmsr la moissn d'intérêt économique général qui lui est confiée par les parterianes suacoix en laiosin aevc le degré élevé de solidarité

mis en ?uvre.

I.13.4.2. Les cinndootis dnas leqesellus les pnrsoetats non cbreoiniuvttis oebjt des ailectrs I.13 snot allouées aux bénéficiaires snot les snatevus :

? s'agissant de pistetranos allouées à des tluaviraerls elels le snroet par l'assureur recommandé ;  
? s'agissant des dorits à caractère clleotcif ou qaltuuiatf (versement à des consultants, à des chercheurs, à des prieseaatrs [ex. : médecins], etc.).

**Nota :Décision n°397315 du 31 décembre 2019 du Ceiosnl d'Etat santtaut au contentieux. ECLI:FR:CECHS:2019:397315.20191231**

L'arrêté du 11 décembre 2015 du misnitre du travail, de l'emploi, de la fiaomrotn pfnroesnllesoie et du dgaoiule scaiol pntarot exsitoenn d'un aennavt et d'un accord, coulcns dnas le carde de la ciotonenvn cvlleitoce ntainloae du psenenorl des arienttsdumais et des mtdinreaaas juiadeciirs (n° 2706) (NOR : ETST1531308A), est annulé en tnat qu'il étend les sutpnloiiatas des arcetils I.9 et I.13 de l'accord du 26 février 2015.

Sous réserve des aitchos ceetetosnins engagées à la dtae du 31 décembre 2019 cortne les atces pirs sur son fondement, les efftes produits, dnas la meuse de l'annulation prononcée, par l'arrêté du 11 décembre 2015 antérieurement à la dtae d'entrée en vueuigr de l'arrêté étendant l'avenant n° 25 du 25 srpebetme 2018 snot regardés comme définitifs.

## II. – Garanties

Article II.1. Définition des garanties  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

La cruvuortee a puor oejbt d'assurer le rusneoemrebm de tuot ou prtaie des fiars médicaux, crcirguaiuhx ou d'hospitalisation. Les gaearints snot établies sur la bsae de la législation et de la réglementation de l'assurance maildae en veuguir au menmot de la couoicnns du présent accord. Eells snot revues, le cas échéant, en cas de cameenhngt de ces textes.

Sont covtrues tuos les aects et fiars coturans sur la période de graatnie aanyt fiat l'objet d'un rnmsbereeomut et d'un décompte individualisé du régime de bsae de sécurité scaioe au trtie de la législation « maildae », « acdecint du travail/maladie pniooenfsrlslee » et « maternité », asnii que les acetis et faris non pirs en carhge par ce dernier, expressément mentionnés dnas le tleabau des gtiaaerns frgnuaie en axnnee I.

Les potetirasns snot limitées aux fiars réels dûment justifiés nretast à crhage du bénéficiaire après ivtneretino du régime de bsae et/ou d'éventuels orsgnmaies complémentaires.

Les gterianas resetcnept en tutoes cioerccantnss les eeiecxngs du ctanrot « roepslbsnae » en terems d'interdictions et d'obligations milienmas de psire en charge, conformément aux atrilecs L. 871-1 et R. 871-1 et R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale, l'exigence raviltee aux ctntraos rleosseabnps étant renforcée du fiat de la poltiuqie de prévention conçue dnas la pctseprevie de l'objectif de solidarité.

La gilrle des ptsareintos en nartue est mentionnée en axnnee I.

Les présentes graenatis snot considérées comme rsnpaeoblses et snot sbctleuesips d'évoluer en fcootinn des règles rtleaveis aux cttarons dtis « rsebpensolas » fixées par les acetilrs L. 871-1 et ses tetxes d'application. Eells snot également cemonrofs aux dtnipsiisoes de l'article L. 911-7 du cdoe de la sécurité slcoiae et à ses txetes d'application.

À ce titre, elles pnnrenet en cgarhe l'intégralité des fiars d'acquisition des peinsotatrs et équipements du pnaier de snois 100 % santé.

Les rrmrmeuesobets innnneveierrt suos déduction du rmbeesnormut de la sécurité saoclie française, dès lros qu'elle intervient. Dnas tuos les cas, les potreiasnts snot versées dnas la lmtiie des frais réels engagés.

Article II.2. Bénéficiaires des prestations  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Bénéficiant des pittoraenss du présent régime :  
? le pariintacpt ;  
? ses anyats dorit définis à l'article I.4.

Article II.3. Couverture facultative  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Le salarié qui le siaothe puora ddmaeen la cuuovetrrre de son coijnont non à caghrre au snes de la sécurité sociale. La ctsioaotin fvltauactie fiars de santé du cnijoont non à cghare est pisre en chagre à 100 % par le salarié.  
L'organisme recommandé prrosoepa par aierluls une cuureorvte complémentaire puor les études qui sunehaiott améliorer les psittnoeras du présent régime.

## III. – Mise en œuvre de l'accord

Article III.1. Entrée en vigueur de l'accord  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Le présent aorccd pnerd efeft au pmerier juor du mios sinvaut la piabolcitur de l'arrêté d'extension.

Article III.3. Mise en œuvre du régime  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Les eepmouyls nlnveaet du cmahp d'application de la coenivontn ctecellvoie noalitan des amsuritrdiatnes jierdcuias et des mianetaadrs jcrdeiauiis ont l'obligation d'appliquer les doitsniiosps du présent régime puor le coptme de lures salariés. Puor ce faire, les paeierartns saiocux senigaiarts rmmnoeaencdt l'adhésion au catonrt de gntiaraes cltveileocs sroicust dnas le crdae de la cmsiooimn ptiarirae nnaaotlie auprès de l'organisme assureur.

Les eyploeurms etnrant nlveuelmenot dnas le cmahp d'application du présent accord, par situe d'un élargissement du cmahp d'application de la cetonoiynn cceviltole ou par siute d'un cnnheeamgt d'activité (notamment lros d'opérations de fioussn ou de restructuration), dneviot applieuqr le présent accord, le cas échéant, auprès de l'organisme asurseur recommandé, à cepotmr du perimer juor du mios suvniat la dtae à lalugele l'employeur etrne dnas le cahmp d'application du présent accord.  
En cas de création d'une novlelue entité, les eomeplurys ont l'obligation d'appliquer le régime dnas le mios de l'embauche (ou du transfert) du pieemrr salarié.

Article III.4. Obligations en matière d'information  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Compte tneu de la technicité des qeotiunss liées à la prévoyance, les peratis considèrent qu'un nveiau adapté d'information pamneetrne des bénéficiaires est eeietnssl à la bnnoe compréhension de lures dtiors et oigotnlibas et à la réalisation des ojteficbs du présent accord.

Dans ce cadre, l'institution recommandée prend l'engagement :  
? d'assurer auprès des études concernées et de luer posnenrel une coomiunitmcan adaptée, sur la bsae d'une pletatque d'information établie en ciocenratton aevc les pateris sgaenaiitrs de la ceintonvon collective, aifn de fleicaitr la msie en palce du régime ;

? d'établir une ncoite d'information dnnot l'objet est de détailler les gnriaaets et leurs modalités d'application ;

? de la tanermsttre à cuahqe étude adhérente par tuos mnoyes (notamment par la vioe dématérialisée, ce qui vduraa niifacoottn au snes de l'article L. 932-6 du cdoe de la sécurité sociale) et de la mttre à juor en cas d'évolution des garanties. Toutefois, s'il s'agit de mnfctdaioois entraînant des rcfinatatecois non stvincfgaieis de la ntoice initiale, l'information proura être fitae par une fcihe rvtifceiitae destinée à compléter ou metrte à juor la niocte initiale. Les études ont l'obligation de rrmteete ctete ncoite à chqae rrmbee du pnsroeenl en plcae et au mneomt de l'entrée en fonction.

En cas de rrputte du cranott de travail, et au puls trad le dinerer juor de la rlaioetn contractuelle, les études devnoit inromefr les salariés du miitnean psbilsoe des giraaetns en aioapltcpin de

l'article I.2 ci-dessus et des cnoioindts dnas leuselqls ils peuvent en bénéficier.

#### Article III.5. Révision

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

La procédure de révision prévue à l'article 3 de la cevnoitnon ciotlvlee est déclinée de la manière suvitnae en ce qui cneocrne le présent acrocd :

? les diooisinpss du présent aroccd pronruot à tuot meomnt fiare l'objet d'une révision en tuot ou partie. La négociation à cet efeit a leiu à la dmndae de l'une des pitreas siaitnegas ou adhérentes, conformément aux diinospistos des arctleis L. 2222-5 et L. 2261-8 du cdoe du taavril ;

? ttuoe dendmae de révision dreva être adressée par lrette recommandée aevc aivs de réception à ccuhnae des aeturs praiets sitgraeanis et adhérentes et cptoemrr l'indication des dpnitoosiiss dnnot la révision est demandée. Elle diot être accompagnée ou siviue dnas le délai de 1 mios d'un nvoaeuu porjet d'accord sur les pntios dnnot la révision est demandée ;

? le puls repinemat polisbse et au puls trad dnas un délai de 1 mios snauivt la réception de cette lettre, la csoiisomn nnaolatie pritaie srea réunie à l'initiative de la priate la puls dtégilnie en vue d'une négociation ;

? les dsooinstpiis dnnot la révision est demandée retronest en vegiur jusqu'à la cnoiucison d'un acrocd ou, à défaut, sornet meatnniues ;

? suos réserve des règles de validité des aroccds collectifs, les ditnspios de l'accord prntaot révision se sbstnuueriot de plien dirot à ceells de l'accord qu'elles mfoiient à cotempr du lndiaemen du dépôt de l'accord dnas les cdtinios légaes ;

? l'accord de révision frea l'objet des formalités de publicité légale. Les praetis soollnetriict l'extension de l'accord auprès des sceevrs compétents.

(1) Airlcte étendu suos réserve de l'application combinée des dsiinoitsops des alecirts L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du taavrl tles qu'interprétés par la jpdrcusiurme de la Cuor de cassation. (Arrêté du 11 décembre 2015 - art. 1)

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

### Annexe I

#### Tableau de garanties(1)

(Tableau non reproduit, colnubastle en lgnie sur le stie Légifrance, rqubire Bltlneuis oifieclfs des cvoonintnes collectives.)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\_20200046\\_0000\\_0002.pdf/BOCC](https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200046_0000_0002.pdf/BOCC)

(1) Tealabu de gaaertis étendu suos réserve du repcest du caheir des crahegs des cnotras responsables, prévu à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale, ccranoent d'une part, l'application des honiorares lmitels de fcttoaiarun et des pircx liemits de vente et, d'autre part, les périodicités de psire en chagre des équipements tel que précisé par l'arrêté du 14 nombreve 2018 ptanort mtafocdiion des modalités de psire en cghare des adies avtiueuds et pasientrots associées au cathripe 3 du tirtre II de la lsite des pouitrs et ptornetaiss prévue à l'article L. 165-1 du cdoe de la sécurité siclaoe et par l'arrêté du 3 décembre 2018 prantot maifoidticon des modalités de prise en carhge de diiotpsifs médicaux et prittoneass associées puor la prise en cgarhe d'optique médicale au cathirpe 2 du trite II de la ltise prévue à l'article L. 165-1 (LPP) du cdoe de la sécurité sociale. (Arrêté du 16 serptmebe 2021 - art. 1)

trtainat de l'indemnisation maladie, s'entendent, puor luer msie en ?uvre, en référence aux modalités décrites par le teablu dresitpicf inséré. »

## Avis d'interprétation du 3 mars 2016 sur les avenants n° 9 du 6 juin 2013 et n° 12 du 26 février 2015 relatifs à l'indemnisation maladie

Dépôt. ? Entrée en viueugr

Signataires	
Patrons signataires	L'IFPPC ; L'ASPAJ ; L'AMJ,
Syndicats signataires	La CFSV CFTC ; La FSE CGT,

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2016

Sur l'avenant n° 9 du 6 juin 2013 qui opère une msie en conformité de l'avenant n° 5 du 17 février 2011, par rrapopt aux dpiinoostss du cdoe du tivraal et l'avenant n° 12 en dtae du 26 février 2015, lqueel opère également une msie en conformité de l'avenant n° 5 du 17 février 2011, la cmisssioion priiraate d'interprétation a rednu l'avis d'interprétation saniuvt à l'unanimité :

« Les diooiistnps des antnveas nos 9 et 12 reiflats à l'article 19.5

Conformément aux ditnisoosps cvenoloneintnles (art. 5.2), les aivs d'interprétation vbalmanleet émis par la cssimmoion prairiate d'interprétation, puneevt aivor vluauer d'avenant et snoert aolrs traités comme tels.

En conséquence, le présent aivs interprétatif est déposé au coeinsl de prud'hommes de Paris et auprès des seicvers cerntuux du mnriit chargé de taairvl en duex eriemxpaels dnnot une vsioreen sur spruopt paiepr signée des ptieras et une vsioein sur sopuprt électronique.

Le présent aanenvt entre en vegiur dès les formalités de dépôt apeloimccs

### Extension

L'extension de l'avis est sollicitée conformément aux doioitipnss de l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

## Avenant n° 14 du 30 juin 2016 relatif à la classification et aux salaires de mandataire et administrateur judiciaire salarié

Signataires	
Patrons signataires	ASPAJ ; IFPPC ; AMJ,
Syndicats signataires	FSE CGT ; FS CDFT ; SPAAC CFE-CGC ; CSFV CFTC,

En vigueur étendu en date du 22 déc. 2016

La loi Mcoran a créé le suttat de martadanie et d'administrateur judiircae salarié.

Ce nvoaeuu mdoe d'exercice de la psfsoiren de mainraadte de

justice, qui fugire à l'article 236 de la loi Macron, modifie notamment l'article L. 811-1, alinéa 2, du code de commerce. Un amendement de textes périphériques a également été modifié pour s'adapter à ce nouveau statut de salarié.

Ainsi, les textes précisent désormais que les administrations et mandataires salariés sont inscrits sur la liste nationale du CNAJMJ, liste qui précise la qualité de salarié et le nom de l'employeur (art. L. 811-3 et L. 812-1).

Il est également précisé le nombre d'administrateurs ou mandataires salariés que peut employer un établissement associé ou une société d'administrateurs (ou mandataires).

S'agissant de l'exercice en lui-même, le législateur a veillé à ce que le professionnalisme soit assuré en ce qui concerne sa déontologie, et son choix des droits que puoir lui confier son employeur. Les textes précisent toutefois que le salarié ne peut se voir désigner personnellement dans les droits par la juridiction, qui désigne la société de mandataires de justice et, au lieu de celle-ci, un établissement ou mandataire associé, qui lui délègue la mission.

L'administrateur ou mandataire salarié ne peut avoir de mandat à titre personnel (art. L. 811-7-1 alinéa 4 et L. 812-5-1, alinéa 4).

Afin de tenir compte de ces évolutions réglementaires, les signataires ont décidé de procéder à la révision de l'article 20 de la convention collective et, en conséquence, d'ouvrir une négociation pour adapter la grille de classification et rémunération au nouveau niveau de qualification.

Ils ont convenu, à l'issue de leur négociation, de conclure le présent accord visant à la révision de l'article 20 de la convention collective, aux conditions ci-après :

## Avenant n 15 du 6 avril 2017 relatif à la durée du travail forfait annuel en jours

Signataires	
Patrons signataires	IFPPC ASPAJ AMJ
Syndicats signataires	FS CFTD FSE CGT

*En vigueur étendu en date du 1 août 2018*

L'article 16 de la convention collective relative à la durée du travail stipule que :

« Sans préjudice des accords particuliers relatifs à la réduction du temps de travail, la durée légale hebdomadaire du travail est de 35 heures. La répartition horaire hebdomadaire du travail est faite, en principe, sur 5 jours. »

Dans le cadre de l'avenant relatif à l'adaptation de la grille de classification pour intégrer le statut de mandataire et d'administrateur salarié, les partenaires sociaux ont souhaité prolonger cette adaptation sur le terrain de l'aménagement du temps de travail, conformément aux dispositions des articles L. 3121-43 à L. 3121-48 du code du travail définissant le recours aux conventions de travail sur l'année.

Article 1er - Forfait annuel en jours. – Champ d'application  
*En vigueur étendu en date du 1 août 2018*

Les salariés visés par ce type de convention sont :

les mandataires et administrateurs salariés.

Les salariés concernés bénéficient de dispositions adaptées en matière de durée du travail, ils sont autorisés en raison de l'autonomie dont ils disposent à dépasser ou à réduire la durée conventionnelle de travail dans le cadre du respect de la

Nouvelle filière de mandataire et d'administrateur salarié

Statut	Mission	Salaire mensuel
Cadre	Mandataire et administrateur salarié en activité des professions réglementées	6 000 ? brut

Pour l'application de la nouvelle convention aux salariés en cours, la convention entre l'employeur et le salarié devra être à l'élaboration préalable d'un avenant et/ ou d'un contrat écrit précisant les nouvelles règles particulières d'exercice.

Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Dépôt. ? Entrée en vigueur

Le présent avenant est déposé au conseil de prud'hommes de Paris et auprès des services centraux du ministère chargé du travail en deux exemplaires dont un versé sur support papier signé des parties et un versé sur support électronique.

Le présent avenant entre en vigueur dès les formalités de dépôt accomplies.

Extension

L'extension de l'avenant est sollicitée conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

législation en vigueur. La rémunération mensuelle du salarié n'est pas affectée par ces variations.

Article 2 - Conditions de mise en place  
*En vigueur étendu en date du 1 août 2018*

La conclusion d'une convention individuelle de forfait annuel en jours est impérativement l'objet d'un écrit signé par les parties, constaté de l'avenant ou annexé à celui-ci. L'avenant ainsi proposé au salarié précise les modalités de son application pour le salarié concerné est autonome, ainsi que la nature de ses fonctions.

La convention individuelle doit faire référence à l'accord collectif de branche ou d'entreprise applicable et énumérer, notamment :  
 ?? le nombre de jours travaillés dans l'année ;  
 ?? la rémunération correspondante ;  
 ?? la faculté de rachat des jours de repos ;  
 ?? le nombre d'entretiens.

Le refus de signer une convention individuelle de forfait annuel sur l'année ne remet pas en cause le contrat du salarié et n'est pas constitutif d'une faute.

Article 3 - Décompte du temps de travail en jours sur une base annuelle  
*En vigueur étendu en date du 1 août 2018*

La détermination du temps de travail du salarié se fait en jours sur une période de référence annuelle, avec un maximum fixé à 217 jours de travail par an, journée de solidarité incluse, pour un salarié présent sur 1 année complète et ayant acquis la totalité des droits à congés payés complets.

Forfait annuel : 365 jours dans l'année ? 25 jours de congés payés ? 8 jours fériés [selon les années] ? 104 week-ends [selon les années] = 228 jours.

228 jours ? forfait annuel (217 jours) = 8 à 11 JTRT selon les années.

Article 3.1 - Année incomplète  
*En vigueur étendu en date du 1 août 2018*

L'année complète s'entend du 1er janvier au 31 décembre.

Dans le cas d'une année incomplète le nombre de jours à effectuer est calculé en fonction de la durée en semaines restantes à courir jusqu'à la fin de l'année, selon la formule suivante, par exemple :

Forfait annuel : 217 jours, base annuelle de 47 semaines (52 semaines - 5 semaines de congés payés), soit : nombre de jours à travailler = 217 × nombre de semaines travaillées/47.

Cette règle de prorratisation s'applique la même en cas d'absence, assimilée ou non à du temps de travail effectif ; dans ce cas l'entreprise devra déterminer le nombre de jours de repos à attribuer sur la période considérée.

*(1) A l'issue de sa réserve, d'une part, qu'une absence assimilée à du temps de travail effectif soit prise compte sur le nombre de jours de repos du salarié, et d'autre part, qu'un accord d'entreprise précise l'impact, sur la rémunération du salarié, des absences, des arrivées et des départs en cours de période de référence, comme le prévoit le 4° du I de l'article L. 3121-64 du code du travail. A ce titre, l'accord pourra prévoir une règle de calcul permettant de déterminer le salaire journalier du salarié, ou encore des modalités de régularisation de la rémunération du salarié qu'il n'a pas bénéficié de l'ensemble des jours de repos auxquels il aurait prétendu ou, au contraire, qu'il a bénéficié d'un nombre de jours plus élevé que celui auquel il aurait prétendu.*  
(Arrêté du 2 juillet 2018 - art. 1)

#### Article 4 - Rémunération En vigueur étendu en date du 1 août 2018

Le personnel ainsi concerné doit bénéficier d'une rémunération équivalente relative de la catégorie des métiers et des fonctions salariales.

La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la période annuelle de référence quel que soit le nombre de jours travaillés au cours du mois, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

L'adoption de cette modalité de gestion du temps de travail ne peut entraîner une baisse du salaire brut en vigueur à la date de ce choix.

#### Article 5 - Forfait en jours réduit En vigueur étendu en date du 1 août 2018

En accord avec le salarié, ces modalités prévoient un nombre de jours travaillés en deçà du nombre de jours annuels travaillés défini à l'article 4 du présent avenant ou dans l'accord d'entreprise. Le salarié sera rémunéré au prorata du nombre de jours fixé par sa convention de travail et la charge de travail devra tenir compte de la réduction convenue.

#### Article 6 - Jours de repos En vigueur étendu en date du 1 août 2018

Afin de ne pas dépasser le plafond convenu (dans la limite de 217 jours de travail sur l'année pour un droit à congés payés complet), ces salariés bénéficient de jours de repos dont le nombre peut varier d'une année sur l'autre en fonction du nombre de jours chômés. Il s'agit d'un droit de congés payés légal, réglementaire et conventionnel se rapportant à tout type d'absence.

Le paiement des jours de repos par journée entière et indivisible du salarié en fin d'année en jours se fait au coiffeur du salarié, en fonction de la hiérarchie, dans le respect du bon fonctionnement du service dont il dépend.

En accord avec leur employeur, les salariés peuvent bénéficier de jours de repos mensuels le vendredi d'une manière minimale de 10 % de la rémunération jusqu'à 222 jours et 15 % au-delà. Cette majoration est fixée par avenant au contrat de travail.

Ce dispositif de travail ne pourra avoir pour conséquence de porter le nombre de jours travaillés au-delà de 230 jours.

*(1) A l'issue de sa réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-59 du code du travail qui prévoit que l'avenant n'est valable que pour l'année en cours et ne peut être renouvelé.*  
(Arrêté du 2 juillet 2018 - art. 1)

#### Article 7 - Contrôle du décompte des jours travaillés/non travaillés En vigueur étendu en date du 1 août 2018

Le forfait annuel en jours s'accompagne d'un décompte des journées travaillées au moyen d'un suivi objectif, fiable et sécurisé mis en place par l'employeur.

L'employeur est tenu d'établir un document qui doit faire apparaître le nombre et la date des journées travaillées, ainsi que le personnel et la qualification des jours non travaillés en jours hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos au titre du respect du plafond de 217 jours.

Ce suivi est établi par le (la) salarié(e) sous le contrôle de l'employeur et il a pour objectif de contribuer à préserver la santé du salarié.

#### Article 8 - Garanties : temps de repos/charge de travail/ amplitude des journées de travail/entretien annuel individuel En vigueur étendu en date du 1 août 2018

##### Article 8.1 - Temps de repos et obligation de déconnexion En vigueur étendu en date du 1 août 2018

Les modalités définies ci-dessous seront, le cas échéant, intégrées au règlement intérieur de l'étude.

Les salariés concernés ne sont pas soumis aux durées légales maximales quotidiennes et hebdomadaires. Ils bénéficient d'un repos quotidien minimum de 11 heures consécutives et d'un repos hebdomadaire de 35 heures (24 heures + 11 heures) consécutives.

Il est rappelé que ces limites n'ont pas pour effet de définir une journée maximale de travail de 13 heures par jour mais une limite maximale de la journée de travail.

À cet effet, l'employeur a informé dans l'entreprise le début et la fin d'une période de travail et d'une période de repos hebdomadaire au cours desquelles les durées maximales de repos quotidien et hebdomadaire visées ci-dessus devront être respectées.

L'effectivité du respect par le salarié de ces durées maximales de repos est assurée par le respect de l'obligation de déconnexion des outils de communication à distance.

L'employeur veille à mettre en place un outil de suivi pour assurer le respect des temps de repos quotidien et hebdomadaire du salarié.

Il s'assurera des dispositions nécessaires afin que le salarié ait la possibilité de se déconnecter des outils de communication à distance mis à sa disposition. Il est précisé que, dans ce contexte, les salariés en forfait annuel en jours, en convention avec leur employeur, gèrent personnellement les temps à consacrer à l'accomplissement de leur mission.

L'amplitude des journées travaillées et la charge de travail de ces salariés devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés.

Si un salarié en forfait annuel en jours constate qu'il ne s'agit pas d'une véritable réduction des durées maximales de repos, il peut, compte tenu de l'autonomie dont il dispose dans la gestion de son temps, avoir un délai son employeur afin qu'une solution alternative lui soit proposée de respecter les dispositions légales siot trouvée.

*(1) A l'issue de sa réserve d'être complété par un accord d'entreprise, en l'absence de celui-ci, de l'article L. 3121-64 II du code du travail ou, à défaut, par la fixation par l'employeur lui-*

même, des modalités d'exercice du droit du salarié à la déconnexion, conformément aux dispositions de l'article L. 3121-65 II du code du travail.

La fixation des modalités d'exercice par le salarié de son droit à la déconnexion peut consister à imposer des règles d'utilisation des outils numériques par les salariés (définition de plages horaires de travail en dehors desquelles le salarié est présumé non connecté, réponse immédiate aux courriels envoyés en priorité pendant ces plages et qu'un courriel reçu en dehors n'appelle pas de réponse immédiate sauf situations d'urgence prédéfinies) ou encore à prévoir un paramétrage automatique des outils numériques conduisant à une déconnexion encadrée (message automatique informant le salarié qu'il s'apprête à éteindre un ordinateur en dehors des plages horaires de travail et l'invitant à différer son envoi, intégration d'alertes dans la signature des courriels précisant au destinataire qu'il n'est pas tenu d'y répondre immédiatement s'il le reçoit pendant ses temps de repos, voire interruption des services pendant ces plages et les jours de repos hebdomadaire). Une analyse périodique des volumes de connexions et de messages envoyés sur ces plages horaires peut contribuer à identifier un usage trop intensif des outils numériques, lié à une surcharge de travail, et mettre en œuvre des mesures de prévention et d'accompagnement adaptées. (Arrêté du 2 juillet 2018 - art. 1)

Article 8.2 - Suivi de la charge de travail et de l'amplitude des journées de travail/ équilibre vie privée et vie professionnelle  
En vigueur étendu en date du 1 août 2018

Afin de garantir le droit à la santé, à la sécurité, au repos et à l'articulation vie professionnelle et vie privée, l'employeur du salarié ayant conclu une convention de forfait annuel en jours assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé, de sa charge de travail et de l'amplitude de ses journées de travail.

Cette amplitude et cette charge de travail déterminent au (à) salarié(e) de concilier vie professionnelle avec vie privée.

Le (la) salarié(e) est informé(e) son (sa) hiérarchie des événements ou éléments qui affectent de façon substantielle ou anormale sa charge de travail.

L'outil de suivi mentionné à l'article 8.1 permet de déclencher l'alerte.

En cas de difficulté imputable au travail sur ces aspects d'organisation et de charge de travail ou en cas de difficulté liée à l'isolement professionnel du (de la) salarié(e), le (la) salarié(e) a la possibilité d'émettre, par écrit, une alerte auprès de l'employeur ou de son (sa) représentant(e) qui recrée le (la) salarié(e) dans les 8 jours et formule par écrit les mesures qui sont, le cas échéant, mises en place pour permettre un traitement effectif de la situation. Ces mesures font l'objet d'un compte rendu écrit et d'un suivi.

Par ailleurs, si l'employeur est amené à constater que l'organisation du travail adoptée par le salarié et/ou que la charge de travail aboutissent à des situations anormales, l'employeur ou son représentant procède également à un rendez-vous avec le salarié.

L'employeur transmet une fois par an au CHSCT, ou à défaut aux délégués du personnel dans le cadre des dispositifs légaux et réglementaires, le nombre d'alertes émises par les salariés ainsi que les mesures prises pour régler ces difficultés.

Il en va de même en cas de situation particulière intervenant avant l'échéance annuelle.

Article 8.3 - Entretiens individuels  
En vigueur étendu en date du 1 août 2018

Afin de se conformer aux dispositions légales et relatives à la santé et la sécurité des salariés, l'employeur convoque au minimum deux fois par an le salarié, ainsi qu'en cas de difficulté inhabituelle, à un entretien individuel spécifique.

Au cours de ces entretiens sont évoquées la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise,

l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie privée et enfin la rémunération du salarié.

Lors de ces entretiens, le (la) salarié(e) et son employeur font le bilan sur les modalités d'organisation du travail du (de la) salarié(e), la durée des trajets professionnels, sa charge de travail, l'amplitude des journées de travail, l'état des jours non travaillés et non pris à la date des entretiens et l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Une liste indicative des éléments devant être abordés lors de ces entretiens est également transmise au salarié.

Au regard des constats effectués, le (la) salariée et son (sa) hiérarchie arrêtent ensemble les mesures de prévention et de règlement des difficultés (lissage sur une période, répartition de la charge, etc.). Les situations et mesures sont alors consignées dans le compte rendu de ces entretiens annuels.

Le salarié et le hiérarchie s'accordent si possible également à l'occasion de ces entretiens, la charge de travail prévisible sur la période à venir et les adaptations éventuellement nécessaires en matière d'organisation du travail.

Article 9 - Consultation des IRP  
En vigueur étendu en date du 1 août 2018

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, et dans le respect de la santé et de la sécurité des salariés, le comité d'entreprise est informé et consulté chaque année sur le rapport aux faits de l'entreprise, ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés.

Ces indicateurs (nombre de salariés en forfait jours, nombre d'alertes émises, synthèse des mesures prises) sont également transmis au CCHST et sont consolidées dans la base de données économiques et sociales unique.

Article 10 - Suivi médical  
En vigueur étendu en date du 1 août 2018

Dans une logique de prévention de la santé et de la sécurité des salariés, il est instauré, à la demande du salarié, une visite médicale destinée pour les salariés soumis au présent accord afin de prévenir les risques éventuels sur la santé physique et morale.

Article 11 - Effets  
En vigueur étendu en date du 1 août 2018

Tenant compte des conditions de travail des salariés concernés, l'entreprise s'engage à une politique de prévention de la santé et de la sécurité de la part de l'employeur, les parties prenantes conviennent que les dispositions des articles 3, 4, 5, 6, 7, 8 et 9 sont impératives, tant pour les accords existants que pour ceux à venir. (1)

Pour les études dépourvues d'accord, ou celles dépourvues de délégué syndical et de représentant du personnel et ceci en l'absence d'accord, l'ensemble des dispositifs du présent avenant sont d'application directe.

Dépôt. ? Entrée en vigueur

Le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente dans le cadre des articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

Le présent avenant prendra effet au premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension de l'avenant au Journal officiel.

Extension

L'extension de l'avenant sera sollicitée conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

(1) Alinéa exclu de l'extension en ce qu'il vise en principe de primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche en matière de forfait en jours, conformément à l'article L. 2253-3 du code du travail.

## Avenant du 6 avril 2017 relatif à la protection des membres des délégations syndicales dans les différentes commissions paritaires

Signataires	
Patrons signataires	IFPPC ASPAJ AMJ
Syndicats signataires	FS CFTD FSE CGT

Article 1er

En vigueur étendu en date du 13 sept. 2017

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective applicable au personnel des administrations et des administrations judiciaires. Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter de la date d'expiration des délais d'opposition et des formalités de publication édictées à l'article 4 ci-après.

Article 2

En vigueur étendu en date du 13 sept. 2017

Il est ajouté à l'article 5.6 de la convention collective :  
« Les membres représentant les organisations syndicales dans les différentes commissions paritaires instituées par la présente convention collective bénéficient, pendant toute la période de leur mandat, de la protection prévue à l'article L. 2421-1 du code du travail. Cette protection cesse pendant 12 mois après la fin du mandat sous condition que l'ancien membre ait exercé leur fonction pendant au moins 1 an. »

Article 3 - Durée

En vigueur étendu en date du 13 sept. 2017

## Avenant n° 17 du 1er juin 2017 relatif à la mise en place de la CPPNI

Signataires	
Patrons signataires	IFPPC ASPAJ AMJ
Syndicats signataires	FS CFTD FSE CGT

Article 1er

En vigueur étendu en date du 13 sept. 2017

Le présent avenant est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective applicable au personnel des administrations et des administrations judiciaires.

Les dispositions du présent avenant prennent effet dès les formalités de dépôt accomplies.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Ses dispositions se substituent intégralement aux dispositions du texte révisé.

Article 2

En vigueur étendu en date du 13 sept. 2017

La convention collective est ainsi modifiée :

a) Article 1er « Champ d'application »

Le premier alinéa est annulé.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 - Dépôt. – Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 13 sept. 2017

Le présent avenant est déposé au conseil de prud'hommes de Paris et auprès des services centraux du ministère chargé du travail en deux exemplaires dont un versé sur support papier signé des parties et un versé sur support électronique. Le présent avenant entre en vigueur dès les formalités de dépôt accomplies.

Article 5 - Extension

En vigueur étendu en date du 13 sept. 2017

L'extension de l'avenant est sollicitée conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 13 sept. 2017

Dans le cadre de l'application des arrêts du Conseil d'État n° 380954 du 4 mai 2016 et de la Cour de cassation n° 15-24.310 du 1er février 2017 sur l'interprétation de l'article L. 2234-3 du code du travail issu de l'article 48 de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, il est précisé les modalités de représentation le licenciement des salarié(e)s représentant les organisations syndicales de salarié(e)s dans les différentes commissions paritaires instituées par la convention collective nationale. En conséquence, il est décidé de compléter l'article 5 de la présente convention collective par la rédaction indiquée à l'article 2 ci-après.

b) Article 3.1 « Négociation »

L'article est modifié comme suit :

« La validité des accords et avenants négociés est subordonnée à la signature d'une ou plusieurs organisations représentatives de salarié(e)s à condition que celles-ci soient créées d'au moins 30 % des salariés exprimés dans la branche. Ces résultats sont appréciés tous les 4 ans et fruent sur un arrêté.

À défaut, ils sont considérés et/ou réputés non écrits.

Si une ou plusieurs organisations syndicales de salarié(e)s représentatives et représentatives s'opposent à ces dispositions ou avenants, ceux-ci sont considérés et/ou réputés non écrits. »

c) Article 5.2 « Coexistence prioritaire de branches et autres assimilées »

L'article est remplacé comme ci-après :

« Il est instituée une commission paritaire de négociations et d'interprétation.

Composition de la commission

Cette commission est composée de deux collèges :  
? ? un collège salarié composé de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ de la présente convention, étant entendu que les organisations affiliées à une même confédération ne sont représentées que par un ou deux membres ;  
? ? un collège employeur composé de deux représentants désignés par les organisations représentatives.

Les membres de la commission sont mandatés par chacune des organisations intéressées pour siéger et prendre position.

## Missions

La commission représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.

Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale des accords.

Ce rapport comprend un bilan des accords conclus de concert sur le temps de travail, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la coopération entre les études, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif.

Elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective dans l'attente ou à défaut d'accord collectif spécifique relatif à celui-ci.

En dehors des cas où elle siège en tant que commission de négociation ou d'interprétation où les règles d'adoption des accords collectifs solennels la représentativité des syndicats de salariés sont applicables, elle se conforme à la majorité des membres présents ou représentés.

En tout état de cause, la commission dans sa mission d'interprétation ne peut être saisie qu'à la demande d'une organisation syndicale ou d'employeurs ; elle se réunit dans le mois qui suit la demande formulée par écrit, adressée à chacun des membres. Les avis de la commission d'interprétation peuvent avoir valeur d'avenant et sont alors traités comme tel. Dans tous les cas, ils sont déposés selon les mêmes modalités que la convention collective.

### Commission paritaire de conciliation

Il est créé une commission paritaire de conciliation. Elle est saisie, par l'intermédiaire d'une organisation d'employeurs ou de salariés, de différends d'ordre collectif ou individuel, nés de l'application des textes conventionnels, lorsqu'ils n'ont pas trouvé de solution au sein d'une étude.

Elle est composée, à raison d'un délégué par organisation, d'un membre égal de représentants d'employeurs et de salariés, membres de la CPPNI.

La demande, accompagnée des pièces la justifiant, est adressée par lettre recommandée avec avis de réception à la commission paritaire de conciliation dont le siège est fixé au siège du conseil national des entreprises et des métiers (25, avenue de l'Opéra, 75001 Paris).

Le secrétariat de la commission est confié de la demande et des pièces à l'autre partie concernée, qui doit elle-même faire parvenir au secrétariat ses observations et ses pièces.

La commission se réunit, en présence de parties, dans le délai maximum de 2 mois à réception de la lettre recommandée de saisine.

La commission peut entendre séparément chaque partie au litige et recommander toute mesure complémentaire au vu des pièces présentées.

## Avenant n° 18 du 1er juin 2017 relatif à l'ordre public conventionnel

Signataires	
Patrons signataires	ASPAJ AMJ
Syndicats signataires	FS CFDT FSE CGT

### Article 1er

*En vigueur non étendu en date du 13 sept. 2017*

L'ensemble de la convention collective, y compris les annexes et

la commission délibère et statue des points au litige. Elle rend un avis qui prend forme d'un procès-verbal de conciliation ou de désaccord, rédigé à l'issue de la réunion ; copie en est remise à chacune des parties.

À défaut de se présenter, la partie absente peut se voir opposer un avis sur le fondement de la partie représentée.

La saisie de la commission, qui ne constitue ni un préalable ni n'affecte les procédures de rupture, ne prive pas les parties des voies ordinaires de recours judiciaires.

### Article 3 - Observatoire paritaire de la négociation collective

*En vigueur étendu en date du 13 sept. 2017*

Il est désigné des adresses électroniques communiquées par les études qui doivent lui être transmises en application de la loi avec l'adresse mail suivante : [cppi-ajmj@orange.fr](mailto:cppi-ajmj@orange.fr).

Un bilan quadriannuel et quinquennal de la négociation collective d'entreprise est établi et communiqué par l'observatoire et présenté à la CPPNI. Ce bilan est réalisé par thème de négociation, par filière de l'étude et distinguant les accords conclus par les délégués syndicaux, les élus du personnel et les salariés mandatés avec une répartition par établissement scindé concerné.

Il sera également établi un bilan d'application des accords conclus par les élus du personnel et par les salariés mandatés. Ce bilan est effectué à partir d'une enquête sur la base, à la fois de sources internes et émanant des représentants des salariés concernés des accords concernés par ce bilan.

L'observatoire est composé de la même manière que la CPPNI.

### Article 4 - Dépôt et extension

*En vigueur étendu en date du 13 sept. 2017*

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions de la loi de 2016 relatives à « la négociation collective : les conventions et accords collectifs du travail » (livre deuxième de la partie II). Il est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations signataires et être déposé en deux exemplaires, dont un support électronique. Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

(1) *Alcrite étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.*  
(Arrêté du 27 juillet 2018 - art. 1)

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 13 sept. 2017*

Dans le cadre de l'application de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la mobilité professionnelle et à la sécurisation des parcours professionnels, les organisations polaires et sociales décident la création de la commission paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI).

En conséquence, un certain nombre de dispositions sont révisées par la rédaction indiquée à l'article 2 ci-après.

Les accords présents et futurs, est d'ordre impératif à l'exclusion des thèmes pour lesquels la loi prévoit la primauté de l'accord d'entreprise. Assurément dans ce cadre aucun accord ne peut déroger en tout ou partie aux dispositions de la convention sauf par des dispositions plus favorables.

### Article 2

*En vigueur non étendu en date du 13 sept. 2017*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

### Article 3 - Dépôt et extension

*En vigueur non étendu en date du 13 sept. 2017*



Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à « la négociation collective ? les conventions et accords collectifs du travail » (livre deuxième de la partie II). Il est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque des signataires et être déposé en deux exemplaires, dont un sur support électronique. Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

## Article - Préambule

*En vigueur non étendu en date du 13 sept. 2017*

### Avenant n 19 du 1er juin 2017 à l'accord du 5 février 2009 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	IFPPC ASPAJ AMJ
Syndicats signataires	FS CFDT FSE CGT

Article 1er - Respect de la loi Eckert par l'organisme assureur  
*En vigueur étendu en date du 13 sept. 2017*

Le chapitre V « Dispositions générales » du régime de prévoyance de l'accord du 5 février 2009 est complété de la disposition suivante.

« Depuis le 1er janvier 2016, la loi n° 2014-617 du 13 juin 2014 relative à l'organisation du travail a été promulguée. Son décret d'application n° 2015-1092 du 28 août 2015 est venu préciser le taux maximal de cotisations de prévoyance applicable.

En conséquence et afin de répondre à ces exigences réglementaires, le contrat d'assurance courrant le présent régime de prévoyance devra aménager les modalités de l'organisme assureur auprès duquel le contrat est souscrit, aux conditions de l'avenant.

Article 2 - Formalités administratives

*En vigueur étendu en date du 13 sept. 2017*

### Avenant n 20 du 1er juin 2017 à l'accord du 26 février 2015 relatif au régime de frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	IFPPC ASPAJ AMJ
Syndicats signataires	FS CFDT FSE CGT

Article 1er - Définition des ayants droit

*En vigueur étendu en date du 13 sept. 2017*

L'article 1.4 « Ayants droit bénéficiaires des prestations du régime de frais de santé » de l'accord du 26 février 2015 est complété de la disposition suivante :

« À compter du 1er janvier 2016, à défaut de ne pouvoir remplir les conditions susvisées, peut bénéficier de la qualité d'ayant droit du participant et être cotisé par les cotisations du régime :

? ? le conjoint défini comme tel et n'ayant pas de revenu d'activité supérieur au montant du RSA (base ? incluse ?), indépendamment du nombre d'enfant (s) à charge) ;

? ? le conjoint du salarié non divorcé ou non séparé de corps

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au droit du travail, les missions dévolues aux partenaires sociaux (C. trav., art. L. 2232-5-1) et, parmi elles, celle de définir l'ordre public conventionnel.

La loi a pour mission « de définir, par la négociation, les thèmes sur lesquels les conventions et accords d'entreprise ne peuvent être moins favorables que les conventions et accords conclus au niveau de la branche, à l'exclusion des thèmes pour lesquels la loi prévoit la primauté de la convention ou de l'accord d'entreprise » (C. trav., art. L. 2232-5-1-2°).

Cette disposition vise à renforcer les principes selon lesquels, en l'absence de définition des matières sur lesquelles, dans la branche, les accords d'entreprise ne peuvent être moins favorables que les accords de branche, en dehors des cas dans lesquels la loi prévoit la primauté des accords d'entreprise.

C'est dans ce cadre que les partenaires sociaux et salariés ont rédigé le présent accord.

Le présent accord entre en vigueur dès les formalités de dépôt accomplies.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque des signataires. Le présent avenant sera, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue de son dépôt. Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail à l'initiative de la partie la plus diligente.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 13 sept. 2017*

Suite au rapport de la Cour des comptes rendu public en juillet 2013, la loi dite « loi Ecrct », a été promulguée le 13 juin 2014 afin d'inciter les assureurs d'assurance à plus de responsabilité. La loi Ecrct vise à améliorer les règles applicables aux contrats d'assurance-vie non réclamés. Elle crée notamment une obligation de dépôt des sommes non réclamées à la Caisse des dépôts et consignations, et renforce les droits des bénéficiaires pour le versement des capitaux décès tout en développant les obligations d'information et de communication à la charge de l'organisme assureur.

Par le présent avenant, les partenaires sociaux entendent rappeler leur attachement à l'application de cette loi au contrat mentionné en préambule du régime de prévoyance prévu par la convention collective du personnel des administrations et des établissements judiciaires.

Le présent avenant entérine les modifications législatives déjà intervenues et en vigueur.

juiceirniead ;

? ? le partenaire lié au salarié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ;

? ? la personne vivant en concubinage avec le participant, sous réserve que le concubinage et le partenariat soient tous les deux libres de tout engagement, que le concubinage ait été établi de façon certaine et que les deux concubins pratiquent le même domicile (l'adresse déclarée à l'administration fiscale sous la forme de la déclaration de revenus) ;

? ? les enfants du participant et/ ou de son conjoint, concubin, partenaire de Pacs, jusqu'au 31 décembre qui suit leur 20e anniversaire, à condition :

? ? d'être rattachés à charge du salarié par l'administration fiscale et bénéficiant d'une imputation cumulée en priorité en tant qu'assurés du régime de sécurité sociale ;

? ? les enfants du participant et/ ou de son conjoint, concubin, partenaire de Pacs rattachés à charge par l'administration fiscale ;

? ? âgés de 21 à 28 ans s'ils sont étudiants, apprentis, intérimaires, à la recherche d'un emploi, sous réserve de travail à durée déterminée ou sous contrat d'insertion professionnelle ; ou

? ? sous réserve d'âge s'ils sont en situation de handicap avec un taux d'incapacité supérieur ou égal à 80 % reconnu par le régime de base d'assurance maladie ;

? ? les ascendants et descendants du salarié ou de son conjoint, concubin, partenaire de Pacs rattachés à charge du participant par l'administration fiscale, vivant sous le même toit que le participant. »

Article 2 - Dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée

L'annexe I de l'accord du 26 février 2015 est complétée de la disposition suivante :

« Les podnafls de pisre en chrgae prévus puor les fiars engagés auprès de médecins saingiarèts du cntorat d'accès aux sinos s'appliquent également Isoqure les firas snot engagés auprès des médecins adhérents à l'option pqrtauie tfiirare maîtrisée (OPTAM) et l'option piaurqte trfriaiae maîtrisée cihirgure obstétrique (OPTAM-CO).

Les pdanofls de pisre en cgahre prévus puor les firas engagés auprès de médecins non serntaiaigs du cnatort d'accès aux soins s'appliquent également loqurse les frais snot engagés auprès des médecins n'ayant pas adhéré à l'option puartiqe taarifire maîtrisée (OPTAM) et l'option puirqtae taiariffe maîtrisée crihriuge obstétrique (OPTAM-CO). »

Article 3 - Bénéficiaires du régime frais de santé  
En vigueur étendu en date du 13 sept. 2017

Le régime firas de santé s'applique à l'ensemble des salariés des etnrpseeirs relanvet de la cnioentovn cticlveloe nnaioale du prenesonl des aatnesurtiidmrs et des miadarntaes jaidcuriies qlleue que snot luer ancienneté dnas l'entreprise. La cndotoiin d'ancienneté de 3 mios prévue à l'article I. 1 « Bénéficiaires du régime firas de santé » nécessaire au bénéfice du régime frais de santé est dnoc supprimée.

Article 4 - Dispenses d'affiliation  
En vigueur étendu en date du 13 sept. 2017

L'article I. 2 « Dpsenie d'affiliation des salariés au régime firas de santé » est complété de la dospsoiitn svtnuiaie :

« La msie en ?uvre par les salariés des dsseinpes d'affiliation visées au présent alicrte est snas préjudice de l'application des despeisns prévues aux arctelis D. 911-2, D. 911-3 et L. 911-7-III du cdoe de la sécurité slcoiaie ansii que de l'application, s'ils se turonevt concernés, des dtoisnspios de l'article 11 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989. »

Article 5 - Formalités administratives  
En vigueur étendu en date du 13 sept. 2017

Le présent anvneat ertne en veguiur dès les formalités

## Avenant n 21 du 23 novembre 2017 relatif à l'indemnité de licenciement et aux congés exceptionnels

Signataires	
Patrons signataires	ASPAJ,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CDFT ; FSE CGT,

En vigueur étendu en date du 10 avr. 2018

« Atcirle 15.3  
Indemnité de licenciement

Dans tuos les cas de licenciement, suaf cuex fondés sur une faute gvrae ou lourde, il est alloué une indemnité, dtie « indemnité de lienecnimect ».

L'indemnité de lmencieencit s'établit cmome siut :  
? 1/4 de mios de sliraae par année d'ancienneté puor les années jusqu'à 10 ans ;  
? 1/3 de mios de salarie par année d'ancienneté puor les années à patirr de 10 ans.

Pour le cclual du mios de salaire, il fuat prdrene en cpmote la mnneoye melsleune des 12 denerris mios précédant le

accomplies.

Il srea établi un nrombe saffinust d'exemplaires puor être remis à chuance des ptaeirs signataires. Le présent avenant sera, conformément aux arelctis L. 2231-6 et D. 2231-2 et stuniavs du cdoe du travail, notifié aux onaogtsinrias snilaeydcs représentatives, et, au temre d'un délai de 15 jorus à ctmepor de ctete niioitiafocn et à défaut d'opposition, il srea procédé dnas les muilelers délais aux formalités légales en vue de son dépôt. Il srea simous à la procédure d'extension prévue aux actierls L. 2261-24 et sintauvs du cdoe du trvaail à l'initiative de la ptriaie la puls diligente.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 13 sept. 2017

Suite à la création de la « poetticorn miaalde uenelrilsve (PUMa) », instaurée par la loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 de feaichnmennt de la sécurité scolaie puor 2016, le stautt d'ayant driot d'un assuré scioal puor les pneeorss mueajres est supprimé pgenirremoevsst diupes le 1er jaenivr 2016.

Afin d'anticiper la fin de la rnsneccnsiaoaie par la sécurité sliacoe du sattut d'ayant dirot des merebms de la flmliae du salarié, ieenanrntvt au puls trad le 31 décembre 2019, aissnobatut puor ces dieerns à la prete du bénéfice du régime cnevoientnonl firas de santé ; les ptareierans scoaix de la cntnieoovn clveolcite nolaaainte du preseronl des arutitdarsmnies et mtdaaaneris jucireiadis ont décidé de moiedfir la définition des anatys droit prévue à l'article I.4 de l'accord du 26 février 2015 rileatf au régime frais de santé.

Par ailleurs, la nuvllleoie ctinnvoeion médicale du 25 août 2016 publiée au Juoarnl oceiiffil du 23 octbore 2016 vniet rcmepear le « ctorat d'accès aux sions » (CAS) par duex nauvueox distfiiposs de prqituae triraaife maîtrisée : l'option prtquiaie trfaairie maîtrisée (OPTAM) et l'option putrquiaie traiariffe maîtrisée chriigure et obstétrique (OPTAM-CO). Le disitpoisf du conratt d'accès aux sonis s'achèvera au puls trad au 31 décembre 2019. Jusqu'au 1er jvaneir 2020, il y arua csxtncioeoe des dosstipfiis de piuartqe tiiararfe maîtrisée CAS-OPTAM/OPTAM-CO ; les pnrriteeas sicuaox ont entnedu rlapeepr ces évolutions en lein aevc le caractère rpbsonaelse du contrat, snas impact sur les getiraans et cttaosiions du régime.

Le présent annaevt entérine les mcoitnaifdios législatives déjà iurennevets et en vigueur.

licenciement, ou luqsore la durée de scervie du salarié est inférieure à 12 mois, la menoyne melsneue de la rémunération de l'ensemble des mios précédant le licenciement.

Lorsque le lichnemeicent est prononcé puor mtiof économique et cnnorcee un salarié anyat puls de 10 ans d'ancienneté dnas l'étude et âgé de puls de 55 ans, l'indemnité ci-dessus est majorée de 50 %.

Exemple  
Pour un salarié aanyt 21 ans d'ancienneté et un silaare burt myoen de 2 000 ?  
 $2\ 000 \times \frac{1}{4} \times 10 = 5\ 000,00$   
 $2\ 000 \times \frac{1}{3} \times 10 = 7\ 333,33$   
Total = 12 333,33

Si le salarié a 10 ans d'ancienneté et puls de 50 ans :  
 $12\ 333,33 + (12\ 333,33 \times 50 \%) = 18\ 499,99$

Article 19.2  
Congés exceptionnels

« ? décès : frère, s?ur : 3 jorus ;  
? srcevnunae du hnidacap cehz l'enfant : 2 jorus ;  
? hcdainap cnjoinot : 3 jours. »

Le rstee de l'article deeuivre inchangé.

En vigueur étendu en date du 10 avr. 2018

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

*En vigueur étendu en date du 10 avr. 2018*

### Dépôt et extension

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à « la négociation collective ? les conventions et accords collectifs du travail » (Livre deuxième de la partie II). Il est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations signataires et être déposé en deux exemplaires dans un support électronique. Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

## Accord du 19 décembre 2017 définissant les modalités de négociation

Signataires	
Patrons signataires	IFPPC ; ASPAJ ; ANGTC ; AACE,
Syndicats signataires	CFDT ; CFTC ; CFE-CGC ; FEC FO ; FSE CGT ; FESSAD UNSA,

### Article - Préambule

Le présent accord est conclu à compter du 1er janvier 2018 pour une durée déterminée expirant le 31 décembre 2019.

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018*

Les branches des activités au Cnesiol d'État et à la Cour de cassation (IDCC 2329) des amusements et maadinerats jecridaus (IDCC 2706) et des gfriferfs des turniaux de crommee (idcc 240) ont fait le choix d'engager des discussions afin d'envisager un rapprochement entre eux dans le but de créer une seule et unique branche « des professions réglementées auprès des juridictions ».

Ce projet répond au souhait du législateur consacré par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modification du droit de la sécurité sociale et s'inscrit dans le cadre des dispositions des articles L. 2261-32 et suivants du code du travail.

Au-delà de l'objectif de réunification des branches, ce projet a pour but de garantir aux salariés des branches de la Cour de cassation, des administrations et maadinerats jecridaus et des gfriferfs des taubiurnx de commerce ont en commun de nombreuses caractéristiques au premier rang desquelles figure le fait que chaque branche regroupe des professions réglementées dont l'activité s'exerce auprès d'une juridiction, que cette juridiction soit administrative ou judiciaire.

De même les branches concernées ont pour objectif commun d'être des branches de filière impliquant au regard du nombre de salariés employés que du nombre d'employeurs qu'elles regroupent et ont :

- ? une connaissance mutuelle des activités exercées ;
- ? des complémentarités fortes ;
- ? des conditions d'emploi de leur personnel proches voire similaires ;
- ? des conditions initiales de formation ou des conditions de formation tout au long de la carrière professionnelle des salariés de ces branches similaires.

Ainsi, parant de leurs caractéristiques communes il est apparu nécessaire d'envisager une fusion de ces trois branches en créant

*En vigueur étendu en date du 10 avr. 2018*

Dans le cadre de l'application de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modification du droit de la sécurité sociale et des décrets y afférents, les organisations partielles et salariales décident de mettre en adéquation les dispositions de la convention collective avec la législation en la matière. Les articles 15.3 et 19.2 sont modifiés comme suit :

un statut collectif unique qui serait donc matérialisé par la conclusion collective des « Professions réglementées auprès des juridictions ».

C'est jusqu'à présent dans le cadre d'une convention non formalisée que, les organisations partielles et salariales ont évoqué ce projet de rapprochement des branches et ont convenu d'ouvrir des négociations à cet effet.

Il est ainsi apparu nécessaire à l'ensemble des parties de se réunir pour organiser cette négociation.

### Article - 1. Dispositions générales

Le présent accord est conclu à compter du 1er janvier 2018 pour une durée déterminée expirant le 31 décembre 2019.

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018*

Le présent accord a pour objet de définir les modalités de la négociation et notamment :

- ? l'objet de la négociation et les thèmes de négociation ;
- ? la composition de la commission paritaire amenée à négocier et ses modalités de fonctionnement ;
- ? le calendrier de cette négociation.

### Article - 2. Durée. – Révision

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018*

Le présent accord est conclu à compter du 1er janvier 2018 pour une durée déterminée expirant le 31 décembre 2019.

Le présent accord pourra être révisé pendant sa durée d'application.

La révision du présent accord est subordonnée à la signature d'un avenant lequel ne pourra être signé que sous réserve d'être signé par les parties au présent accord.

### Article - 3. Commission paritaire interbranches CPI

Le présent accord est conclu à compter du 1er janvier 2018 pour une durée déterminée expirant le 31 décembre 2019.

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018*

#### 3.1. Mission

La commission paritaire interbranches (CPI) a pour mission de mener à bien la fusion des trois conventions collectives. Dès l'obtention de l'information utile à la négociation et dans le cadre des modalités de fonctionnement ci-après définies, elle est l'instance au sein de laquelle s'organisent les échanges et négociations entre les organisations partielles et salariales sur le

cnetonu de la cintnooevn ccivltolee fusionnée.

Elle se dnnoe puor objectif, au tmree du perscosus de négociation de pinreavr à un peorjt de coeotnnvin collectivte fusionné et, le cas échéant, de définir les modalités de msie en pacle de ctete cvinnoteon celclvoite fusionnée.

### 3.2. Composition

#### 3.2.1. Délégations syndicales

Chaque oganoiiartsn slnicjade représentative dnas le camhp de l'une au monis des toris cvontnoines cleiletocvs concernées par le présent perojt srea représentée par 2 délégués habilités à siéger au sien de la commission, négocier et le cas échéant sngier tuot porjet de tetxe conventionnel.

Ces mêmes ogsnirniaoats snot habilitées à désigner duex délégués suppléants habilités à rmeclaep les titeauilrs et dnoc à siéger en CPI umeniuqnt en cas d'empêchement du ou des titulaires.

L'identité et l'adresse mial des penrosnes désignées (titulaires et le cas échéant suppléants) snot portées à la casainnconse du secrétariat de la coissiommn interbranches.

#### 3.2.2. Délégations patronales

Chaque oigsaairtnon ptaorlnae sgnratiiae du présent acocrd srea représentée par 2 délégués habilités à siéger au sien de la commission, négocier et le cas échéant seginr tuot perojt de texte conventionnel.

Ces mêmes oainasnotgirs snot habilitées à désigner duex délégués suppléants habilités à raemcpler les tarelliuts et dnoc à siéger en CPI umneiuqnt en cas d'empêchement du ou des titulaires.

L'identité des peenosrns désignées et luer assdere mial (titulaires et le cas échéant suppléants) snot portées à la cnicnaasonse du secrétariat de la cisoiosmnm interbranches.

#### 3.2.3. Conseils

Chaque oarioanstign prnaatipcit aux réunions de la cmmsioion paariite ihtbecanerns puet se friae asesstir d'un ceosinl de son choix. Le csoeinl n'a pas puor msosiin de ppticreiar à la négociation mias d'apporter à son ou ses mandants, en corus de réunions, les éclairages tcienuqehs et juuidqres uilets à l'avancée des tuavarx de la commission.

### 3.3. Réunions

#### 3.3.1. Odrre du jour

Au terme de cqahue réunion de la csoosmimin paririare interbranches, l'ordre du juor de la réunion snvtuaie est arrêté conjoentnmiet par les participants.

#### 3.3.2. Convocation

Le secrétariat asruse la cniootvacon des mrbmees ttieuarlis de la ciossmmon en vaenllit à reetcsper un délai de prévenance d'au moins 15 jours suaf urcenge ou cocracnteinss exceptionnelles.

La cooancovitn et l'ordre du juor snot adressés par mial à cuchan des membes tieliurats de la commission.

En cas d'empêchement d'un mbreme titulaire, il lui ataprpeint suel de prendre les msurees nécessaires puor ce faire rclapeemr par un suppléant.

#### 3.3.3. Présidence des réunions

La présidence des réunions de la csosmioimn ptrariaie inbactnrrehe est assurée par la ptarie patronale.

Le président cnornodoe les débats et ognrisae les truvaax de la ciossmmion en rcnestapet l'ordre du juor tel qu'il a été défini et arrêté.

#### 3.3.4. Cmopte rendu

À l'issue de cquhae réunion, un pejort de ctopme rndeu est élaboré par la pitare proaaltne et est adressé à l'ensemble de pateirs lros de la cocvooiantn à la séance suivante.

Il est etiuense soimus à appaotbiron lros de la séance suivante.

### 3.3.5. Secrétariat

Le secrétariat de la cosmsiomin ptrariaie incratnehebrs est tneu par la prtiae patronale.

Il est assuré par l'ANGTC-PLE luqlleae ouvre une asrdsee mial au nom de la CPI auprès de lulaleqe l'ensemble des formalités, ionrafmionts nttcioonifais prévues par le présent accrod snot établies.

L'adresse mial est la snitavue : [contact@angtc.fr](mailto:contact@angtc.fr)

### 3.3.6. Cdrealenir et durée des réunions

Le nborme de réunions dreivat être de 5 par an, avec la possibilité de rtouaejr une sixième réunion, en fiocnton du bilan effectué tuos les 6 mois.

Un celarndier prévisionnel des réunions srea établi par la CPI.

Les réunions aornut leiu de 9 h 30 à 12 heures, en ppricnie le jeudi.

### 3.3.7. Leiu des réunions

Les réunions se teinennt par pcnirpie au siège de l'ANGTC-PLE

En cas de canmeneght de leiu de réunion, le secrétariat de la cmoiosmsin vellirea à en ieofnrnr les mrembes taieltirus par mial dnas un délai suffisant.

## Article - 4. Moyens de la négociation

Le présent acrcod est cclonu à coptmer du 1er jineavr 2018 puor une durée déterminée einrxapt le 31 décembre 2019.

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018*

### 4.1. Irnmotainofs utiles

De tllee sotre que les tavarux de la cmmsiosoin pesnusiit aancver dnas les mlileereus conditions, les prtaiis vrlaloneit à échanger les iaftimnnoros qu'elles aounrt collectées ou les suanltomiis qu'elles aount pu friae de nurtae à pemetrre un traavil priedctuf antérieurement et au crous des réunions de négociation.

Les iifmanortons pouertdis deonrvt être en rpaort avec l'ordre du juor de la réunion concernée.

Il srea reims à cuhaque ontsirogaain piracapttnie à la CPI un eerilmxape des tiros coitnneonvs ccevitteelos et aenexs concernées par le poerjt de rapprochement. Ctete pudiootcrn iboncme à la délégation patronale.

### 4.2. Pise en crgahe des frais

Les faris engagés par les représentants des otaignsriaons snleyaidcs de salariés snot remboursés dnas les coniotdins prévues par la contvonien cetvcilole de rtaemtacehnt du représentant scyadnil concerné. La daednme de rmrobemusenet est adressée à l'organisme désigné par latdie convention.

À défaut de conenoivtn ctilevcloe de retenmctaht ou de dnipotssiiis spécifiques sur ce point, s'appliquent les dpotisniios de l'article 7 bis de la cnevotinin cltvoeice du penorsnel des gfefres des tiurunbax de commerce.

Les faris remboursés au ttrie de l'application du présent actilre snot partagés enrte les tiors différentes branches.

## Article - 5. Thèmes et étapes de négociation

Le présent accord est conclu à compter du 1er janvier 2018 pour une durée déterminée expirant le 31 décembre 2019.

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018*

Pour aboutir à la création d'une convention collective unique et commune aux trois branches, il est convenu entre les parties que les thèmes à négocier sont les suivants :

? vie de la convention collective (durée, révision, dénonciation, suivi) ;

? dior sciaid et inotisituts représentatives du personnel ;

? négociation dans la branche ;

? raitelons ielividdlnus de tivaarl :

?? égalité entre les femmes et les hommes ;

?? ccuosnoiln et rrtuue du contrat :

??? tpe de crntaots ;

??? embauche, essai, préavis ;

??? rutrpuu du contrat de travail ;

? durée du travail et congés :

??? durée du travail ;

??? rpoes ;

??? congés :

???? congés payés ;

???? autres congés ;

?? santé au travail ;

?? rémunération ;

? formation professionnelle ;

? prestations sociales complémentaires ;

? conditions de travail et autres normes conventionnelles.

La commission paritaire interbranches arbitra ses travaux et négociations en respectant la chronologie des thèmes ci-dessus présentée.

## Article - 6. Formalités

Le présent accord est conclu à compter du 1er janvier 2018 pour une durée déterminée expirant le 31 décembre 2019.

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018*

Le présent accord lie les seuls partenaires signataires.

Un exemplaire dûment signé de toutes les parties en deux exemplaires est adressé à la DGT.

Article 3 - Dépôt et extension

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

Les parties saisissent le représentant de demander, sans délai, l'extension du présent accord.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties intéressées et effectuer les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail. (1)

À l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du code du travail, le présent accord fera l'objet d'une procédure de dépôt.

Il fera esinute l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

(1) *Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail. (Arrêté du 23 décembre 2019 - art. 1)*

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

Le présent accord est conclu à l'accord du 26 février 2015 relatif au régime de frais de soins de santé a pour objet d'intégrer une mention en ce qui concerne la cotisation versée par les salariés et bénéficiaires en application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

Les parties ont décidé que l'accord du 1er juin 2017 relatif à l'ordre public conventionnel régissant les salariés et les entreprises s'applique à compter du 1er janvier 2018. Les salariés et les entreprises s'engagent à respecter les dispositions de l'ordonnance précitée et en particulier sur le fondement de la deuxième alinéa de l'article L. 2253-3 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance précitée mentionnée de pouvoir être tel que prévu dans sa rédaction initiale.

Article 2 - Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

*En vigueur non étendu en date du 21 mars 2019*

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties ont considéré que l'accord répondant à la demande susmentionnée encadrée par les textes de coordination d'un accord précédent, n'avait pas à être appliqué.

## Avenant n 23 du 5 avril 2018 à l'accord du 26 février 2015 relatif au régime de frais de soins de santé

Signataires	
Patrons signataires	IFPPC ; ASPAJ,
Syndicats signataires	FS CDFC ; FSE CGT,

Article 1er

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

Il est ajouté à l'article I. 6 « Cotisation », la disposition suivante :

« La cotisation ? Frais de santé ? pour les salariés et bénéficiaires du régime général de la sécurité sociale ou du régime local Alsace-Moselle visés par l'article I. 5 d « Mention des cotisations au titre de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 », est imputée à charge des salariés en activité relevant du même régime pendant les trois premières années suivant la date de la période de portabilité des cotisations, le cas échéant, à l'issue de la période de portabilité des cotisations mentionnée à l'article I. 5 b, ou à l'issue d'une durée de 1 an à compter du jour du décès de l'assuré prévue à l'article I. 5 c. »

Article 2 - Date d'effet

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

Le présent accord est en vigueur le 1er janvier 2018.

## Avenant n 24 du 25 septembre 2018 relatif à l'ordre public conventionnel

Signataires	
Patrons signataires	IFPPC ; ASPAJ,
Syndicats signataires	CSFV CDFC ; FS CDFC ; FSE CGT,

Article 1er

*En vigueur non étendu en date du 21 mars 2019*

En application de l'article 16 I de l'ordonnance n° 2017-1385, les

spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du même code.

En effet, cet accord est limité au champ de la confidentialité et ne peut modifier les effets de l'accord précédent.

Article 3 - Durée

En vigueur non étendu en date du 21 mars 2019

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 - Dépôt. – Entrée en vigueur

En vigueur non étendu en date du 21 mars 2019

Le présent avenant est déposé au conseil de prud'hommes de Paris et auprès des services créateurs du ministère chargé du travail en deux exemplaires dont un versé sur support papier signé des parties et un versé sur support électronique.

Le présent avenant entre en vigueur dès les formalités de dépôt accomplies.

Article 5 - Extension

En vigueur non étendu en date du 21 mars 2019

L'extension de l'avenant est sollicitée conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

## Avenant n 25 du 25 septembre 2018 relatif aux garanties liées au degré élevé de solidarité

Signataires	
Patrons signataires	IFPPC ; ASPAJ,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CDFT ; FSE CGT,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 21 mars 2019

Les partenaires sociaux décident que l'ensemble des garanties liées au degré élevé de solidarité sera géré de façon mutualisée pour tous les secteurs de la branche. De ce fait, l'article 1.13 de la convention collective s'applique pleinement.

Article 2 - Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 21 mars 2019

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux ont considéré que l'accord répondant à la demande contractuelle encadrée par les textes de référence d'un accord précédent, n'avait pas à rompre les dispositions spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du même code. En effet, cet accord est limité au champ de la confidentialité et ne peut modifier les effets de l'accord précédent.

Article 3 - Durée

En vigueur étendu en date du 21 mars 2019

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

## Avenant n 27 du 12 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences OPCO des entreprises de proximité

## Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 21 mars 2019

L'article 16 de l'ordonnance n° 2017-1385 relative au renforcement de la négociation collective, prévoit qu'un accord relatif à l'ordre public économique de branche peut être confirmé par avenant si celui-ci est signé avant le 1er janvier 2019.

Par ailleurs, l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective publiée au Journal officiel du 23 septembre 2017 ayant supprimé les dispositions relatives à l'ordre public économique en matière d'articulation entre les accords d'entreprise ou d'établissement et les accords conclus un champ territorial ou professionnel plus large, notamment les accords de branche.

L'avenant signé (no 18) au niveau de la branche AMJJ en date du 1er juin 2017 est susceptible de ne pas être étendu, car ce dernier correspondant aux dispositions des articles L. 2232-5-1, L. 2253-1, L. 2253-2 et L. 2253-3 du code du travail dans leur rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective.

C'est dans ce cadre que les organisations patronales et salariées ont rédigé le présent avenant.

Article 4 - Dépôt. – Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 21 mars 2019

Le présent avenant est déposé au conseil de prud'hommes de Paris et auprès des services créateurs du ministère chargé du travail en deux exemplaires dont un versé sur support papier signé des parties et un versé sur support électronique.

Le présent avenant entre en vigueur dès les formalités de dépôt accomplies.

Article 5 - Extension

En vigueur étendu en date du 21 mars 2019

L'extension de l'avenant est sollicitée conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 21 mars 2019

Dans le cadre des discussions initiées par le gouvernement de la solidarité, un jugement du 20 février 2018 a permis en l'absence de dispositions législatives, la mutualisation du financement et la gestion de cinquième partie et, notamment, leur financement par un prélèvement de 2 % sur les cotisations versées à l'organisme recommandé, ou un prélèvement équivalent à cette somme globale des cotisations qui n'adhèrent pas à l'organisme recommandé.

Cependant, depuis la signature de l'accord et son exécution par le ministère, le décret n° 2017-162 du 9 février 2017 relatif au financement et à la gestion de façon mutualisée des pénalités mentionnées au IV de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale donne un socle législatif à cette mutualisation. C'est pourquoi les parties ont conclu ce qui suit.

Signataires	
Patrons signataires	IFPPC ; ASPAJ,
Syndicats signataires	FO ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; FSE CGT,

Article 1er - Désignation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les parties prenantes sicutaires du présent accord désignent l'opérateur de compétences s'inscrivant dans la filière 10 « Services de proximité et de l'artisanat ».

« L'opérateur de compétences des entreprises de proximité » issu de l'accord national consultatif du 27 février 2019, est désigné pour conclure et gérer les conventions collectives et complémentaires de la branche.

Article 2 - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant de la branche nationale collective nationale du personnel des administrations et des ministères (IDCC 2706).

Article 3 - Sécurisation juridique  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent accord révisé le précédent accord non étendu de désignation de l'OPCA et/ou de l'OPCO de la branche.

Article 4 - Contribution conventionnelle  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

En application des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les entreprises versent une contribution annuelle de financement de l'OPCO des entreprises de proximité, qui s'élève à :

? pour les entreprises de moins de 11 salariés : 0,20 % ;  
? pour les entreprises de 11 salariés à 299 salariés : 0,60 %.

De la même manière, la contribution des administrations et des ministères, à l'exception des entreprises dont le siège est implanté dans un DROM-COM.

Article 5 - Mise en œuvre de la collecte  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Dans le cadre de la période transitoire, résultant de l'entrée en vigueur progressive des dispositions prévues par la loi n° 2018-771 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel, le présent accord étend expressément déléguer à l'opérateur de compétence de la branche, qu'il résulte d'une désignation ou d'une décision ministérielle, la cellule des cotisations individuelles prévues dans la convention collective nationale du personnel des administrations et des ministères (IDCC 2706).

Article 6 - Durée  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7 - Révision  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent accord pourra être révisé conformément à la

## Accord du 14 mai 2019 relatif au regroupement de champs conventionnels

législation sociale en vigueur.

Article 8 - Date d'application  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent accord prend effet au 1er janvier 2019.

Article 9 - Extension  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Article 10 - Dépôt et publicité  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent accord fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Une version anonymisée sera également publiée dans la base de données nationale des accords collectifs.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

La loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle a fixé comme objectif d'optimiser l'utilisation des fonds de la formation professionnelle en favorisant le regroupement des entreprises agréées (OPCA).

Le 1er janvier 2012, la réforme a été mise en œuvre avec la délivrance par l'administration d'un ou plusieurs agréments à quarante-huit OPCA (au lieu de quatre-vingt-seize OPCA agréés en 1995, sachant que depuis 2015 il n'y a plus que 20 OPCA).

Suite à l'adoption de la loi « Aniver professionnelle », les vignerons OPCA doivent se transformer en un nombre réduit d'opérateurs de compétences ou OPCO. Les opérateurs de compétences OPCO remplaceront les 20 opérateurs professionnels agréés (OPCA) actuels, qui, aujourd'hui, concluent et gèrent les conventions collectives des entreprises.

Le présent accord est conclu dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage prévue par la loi n° 2018-771 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel, et conformément à l'article 39 qui prévoit la création d'opérateurs de compétences se substituant aux anciens OPCA.

Cet article dispose notamment que l'agrément sera attribué à ces opérateurs de compétences en ayant une vocation particulière sur la cohérence et la pertinence économique de leur champ d'intervention.

C'est dans ce cadre que les entreprises convenaient par le présent accord de désigner l'opérateur de compétences de la branche.

Signataires	
Patrons signataires	IFPPC ; ASPAJ ; ANGTC-PLÉ ; AACE,
Syndicats signataires	CFTC ; FNECS CFE-CGC ; FEC FO ; SNPJ CDFT ; FSE CGT ; FESSAD UNSA,

## Article - Préambule

*En vigueur non étendu en date du 14 mai 2019*

Les branches des activités au Conseil d'État et à la Cour de cassation (IDCC 2329) des aménagements et modifications juridiques (IDCC 2706) et des griefs des tribunaux de commerce (IDCC 240) avaient fait le choix d'engager des discussions afin d'envisager un rapprochement entre elles dans le but de créer une seule et unique branche « des professions réglementées auprès des juridictions ».

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

Au-delà du contexte de réunification des branches, ce projet avait pour objet de garantir que les branches des activités au Conseil d'État et à la Cour de cassation, des associations professionnelles et main-d'œuvre des professions réglementées et des professions des tribunaux de commerce ont en commun des caractéristiques au premier rang desquelles figurent le fait que chacune bénéficie d'une réglementation spécifique et que l'activité s'exerce auprès d'une juridiction, que cette juridiction soit administrative ou judiciaire et particulièrement à ce titre au service public de la justice.

De même les branches concernées ont pour point commun d'être des branches de faible importance tant au regard du nombre de salariés employés que du nombre d'employeurs qu'elles regroupent et ont :

- ? une connaissance mutuelle des activités exercées ;
- ? des complémentarités fortes ;
- ? des conditions d'emploi de leur personnel proches voire similaires ;
- ? des conditions de formation ou des conditions de formation tout au long de la carrière professionnelle des membres de ces branches similaires.

Ainsi, partant de leurs caractéristiques communes il est apparu nécessaire d'envisager une fusion de ces trois branches en créant un statut collectif unique qui serait donc matérialisé par la coexistence de « des professions réglementées auprès des juridictions ».

À cet effet, les parties au présent accord ont signé, en date du 19 décembre 2017, un accord de méthode qui avait pour objet de définir les modalités de la négociation d'une telle convention collective.

Constatant l'avancée de ces négociations, les parties au présent accord ont souhaité inscrire leur projet dans le cadre d'un accord de champ au sens des dispositions de l'article L. 2261-33 du code du travail.

## Article - 1. Objet. – Cadre juridique et champ d'application

*En vigueur non étendu en date du 14 mai 2019*

### 1.1. Objet et cadre juridique

Le présent accord est conclu en application des dispositions de l'article L. 2261-33 du code du travail et constitue un accord de branche de champ. En effet, les parties susmentionnées des branches des activités au Conseil d'État et à la Cour de cassation, des associations professionnelles et main-d'œuvre des professions réglementées et des professions des tribunaux de commerce ont décidé de regrouper ces trois branches en un seul champ professionnel et conventionnel.

À cet effet, les parties susmentionnées ont décidé par le présent accord de poser les fondements de la convention collective des « professions réglementées auprès des juridictions ».

L'objectif des présentes dispositions est qu'au terme de la durée de 5 ans visée à l'article L. 2261-33 précité du code du travail, soit défini et mis en place un statut collectif de branche commune à l'ensemble des branches précitées au présent regroupement. Un tel objectif n'exclut pas la possibilité de définir au sien de cette convention des annexes ou sous-catégories catégorielles dont l'objet sera la prise en compte de spécificités et dont l'objectif est que les préambules des dispositions de la branche susmentionnée soient en place ou préserver par référence aux statuts conventionnels préexistants.

### 1.2. Champ d'application

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

- ? les rapports entre les administrations et les établissements publics ;
- ? les rapports entre les titulaires d'un office d'avocat au Conseil d'État et à la Cour de cassation et leur personnel salarié (non avocat) ;
- ? les rapports entre les titulaires d'un office de greffier de tribunal de commerce et leur personnel salarié ;
- ? les rapports entre les ordres des professions réglementées entrant dans le champ d'application de la présente convention collective et leur personnel ;

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

Relèvent également du champ du présent accord, les associations professionnelles d'employeurs créées par les professions désignées ci-dessus.

### 1.3. Soutien en faveur des entreprises de moins de 50 salariés

L'objet du présent accord étant de définir le champ d'application de la convention collective des professions réglementées auprès des juridictions, le présent accord n'a donc pas pour objet de prévoir des dispositions spécifiques en faveur des études et offices employant moins de 50 salariés.

## Article - 2. Stipulations communes

*En vigueur non étendu en date du 14 mai 2019*

Après avoir initié les discussions dans le cadre d'un accord de méthode conclu en date du 19 décembre 2017 et après avoir évoqué un certain nombre de thèmes et sujets susmentionnés pour la constitution d'une seule et même branche, les parties susmentionnées des branches susmentionnées s'engagent à mener dans un processus de négociations et de conclusion d'accords visant à régler par des dispositions communes, au plus tard dans le délai de 5 ans suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord, les dispositions différentes résultant de la fusion des dispositions d'application des conventions, dès lors que celles-ci régissent effectivement des situations équivalentes.

Ces dispositions communes ont vocation à être intégrées dans les dispositions du code de la convention collective nationale des professions réglementées auprès des juridictions.

En ce sens, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-33 du code du travail, nul ne peut constater les différences de traitement qui régissent effectivement des situations équivalentes entre salariés situés dans le champ du présent accord et ceux au sein de situations de situations différentes en fonction des champs d'application d'origine des conventions collectives en cours de regroupement.

Par ailleurs, certaines dispositions spécifiques et différentes prononcées également être maintenues dans la convention collective au-delà du délai de 5 ans visé à l'article L. 2261-33, lorsqu'elles ne constituent pas un facteur de discrimination illicite.

De même, les parties susmentionnées excluent pas la possibilité de définir au sien de cette convention des annexes ou sous-catégories catégorielles dont l'objet sera la prise en compte de spécificités et dont l'objectif est que les préambules des dispositions de la branche



saieuoietrahnt mttree en pclae ou préserver par référence aux sutatts cinolvteennnos préexistants pruoovu que ces dsopnsioitits ne csttoenint pas un feacutr de daiinmsoitrcin illicite.

## Article - 3. Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation interbranches CPPNII

*En vigueur non étendu en date du 16 juil. 2019*

Les pritrenaaes sciauox ont décidé de csuettoinr au sien du rruoengemept des beranchs visées à l'article 1.2 du présent accord, une coossiimn parratie pnenmatere de négociation et d'interprétation dnot la mision est nommenat de négocier les sialtoitupns cnnolvetoeinls cueomms parmtteent l'élaboration d'une cnenitovon ccleitlvoe cmunmoe aigni que, le cas échéant de négocier et/ ou réviser les dssionpotiis clnelnveoeitnns apiblcpleas au sien de cachune des bnecarhs préexistantes jusqu'à l'expiration du délai de 5 ans prévu à l'article L. 2261-33 du cdoe du travail.

La CNPPI est régie par les présentes dtnipsiiosos :

### 3.1. Cpiosimootn de la commission

Cette cisisoomn prariiate est composée de deux collèges :  
? un collège salarié cennorpmat duex représentants tiétraluis et deux représentants suppléants de cahnuce des ooniaatsginrs saencyidls de salariés représentatives dnas le chmap du présent accord, étant edtnenu que les ortgnasaoinis affiliées à une même confédération ou uionn ntaiaolne ne sorent représentées que par deux membres.

? un collège eopmuelyr cernmoanpt duex représentants tralieuits et deux représentants suppléants de cqhuae otgsaainiron pifrosneelsnloe d'employeurs représentative dnas le camhp du présent accord.

Les merebms de la cisiommsn snot mandatés par cuanhce des ogsaanonriits intéressées puor siéger, négocier et le cas échéant sneigr les avenants, aodccrs et anxnees à la présente convention. Les suppléants ne siègent qu'en rcnleammepet des titulaires.

Chaque orngiaoaistn sdcnyaille intéressée fiat connaître au secrétariat de la cisimmoon et le cas échéant, ntifioe à l'employeur du salarié concerné, cttee désignation.

### 3.2. Missions

#### 3.2.1. Msoiisn de négociation

La cooimmsn prairite pmneearte de négociation a puor mision esleeiintse la négociation cloitclvee dnas le camhp de la cnveoonitn clietovlce des psioonrsefs réglementées auprès des juridictions. Jusqu'à l'entrée en vuguier de souiinpttals cmmeoums et au puls à l'expiration du délai de 5 ans visé à l'article L. 2261-33 du cdoe du travail, le rôle de la cimsmision piitrraae cissntoe à négocier les satouinlipts cmnmoues visées à l'article 2.

La CPNPI est également habilitée à négocier et/ ou réviser les doonstpsiiis cenleoonnotvinls acielppbas au sien de ccuhan des brenhas préexistantes jusqu'à l'expiration du délai de 5 ans prévu à l'article L. 2261-33 du cdoe du travail.

#### 3.2.2. Msoiisn élargie

Dès l'entrée en veuigr de snoaiiltutps communes, la cosisimomn piirrtiaie pnairemnte de négociation ecree les missnios d'intérêt général suntveais au nelavu de la bacnhre des ponsseforiss réglementées auprès des jnoctdiruiis :

? elle représente la branche, nmaotemnt dnas l'appui aux epirseents et vis-à-vis des prouuvs pilcbus ;  
? elle ecree un rôle de vllee sur les cntoindois de tavaril et l'emploi ;  
? elle établit un rraprot aneunl d'activité qu'elle vsree dnas la bsaie de données nanoltaie mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du cdoe du travail. Ce rraprot cpeonmrd un blain des aordccs ctcoefllis d'entreprise cncouls dnas le cdrae du trite II, des

creahpits Ier et III du tirte III et des ttries IV et V du lvire Ier de la 3e piarte du cdoe du tvriaal et formule, le cas échéant, des ronmtmecadaoins destinées à répondre aux difficultés identifiées.

La ciosmsiomn prtiriae ptenmree de négociation puert rndere un aivs à la denadme d'une jiciiodurtn sur l'interprétation des dpsiitoosnis ctelonvnonilens alipblpceas dnas le cmhap des posisernofs réglementées auprès des jrciidtoinus ou d'un arcocd collectif dnas les ctnoodiis mentionnées à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire.

La cmsomosiin priariae petnmraee de négociation erxcee par aeurills les mssnios de l'observatoire piarraie mentionné à l'article L. 2232-10 du cdoe du tarivil dnas les cdtooniis définies par le présent accord.

Dans ses msoiisn élargies, les délibérations de la coimsmison snot arrêtées paritairement, mnyonaet aodtpion de ctete délibération par chuaqe collège à la majorité des osaintioarngs présentes diudt collège, suos réserve que, au sien de cqahue collège, la majorité des ooairnaitsgns sieont représentées.

Les drecvengeis qui parerniuot se manieeftsr dnas un officie ou étude sur l'interprétation d'une dostipiosin covnetneolnline acpalpblie dnas le cmhap des psiosoeefs réglementées auprès des jiidoicntrus pevneut être somiuees par écrit à la CPNPI par l'un de ses membres. La CNPPI se réunira sur coivconoatn de son secrétariat, dnas un délai maamixl de 45 jruos fcanrs après la réception de ctete demande.

La coomismisn prroua émettre un aivs sur l'interprétation à dneonr à la calsue sur luaqlele porte le différend et si elle ctantose que la rédaction de la cluase incriminée est defectueuse, et qu'il cnonevit de la modifier, elle pourra psooerpr un aenvant de révision à la présente convention.

### 3.3. Secrétariat

Le secrétariat de la comsmiison est assuré anvaietrmntet par l'une des otsoaniiangrs posonefieesllrns d'employeurs représentative dnas la branche.

Le secrétariat de la coismosimn a puor msoiisn :  
? de cdenonroor et d'animer l'activité de la coiommsisn ;  
? de cqovenor par ceriroul (aux arseseds communiquées par cqhuae organisation) les meberms tlteriaux aux réunions de la comssmioin en renasectpt un délai de prévenance de 15 jruos anvat la dtae de celles-ci et en y janigont les disosers nécessaires ;  
? de rédiger les procès-verbaux des réunions de la csiommsn et d'une manière générale d'en asesrur le secrétariat.

L'adresse irtenent du secrétariat est définie par les peirats et puert être modifiée par délibération.

À tirte d'information, l'adresse ietnrent arrêtée au juor de la srtgauine des présentes est : cppni@praj.fr ;

### 3.4. Réunions

#### 3.4.1. Périodicité

La coimmsn paaiirrt pmtrneae de négociation se réunit au monis 3 fios par année civile.

Les réunions de la cooimsmisn pvneut pnerdre la fmroe d'une coimmsion mxite paratiie dnas les cnionidtos de l'article L. 2261-20 du cdoe du travail.

Le cerdilaenr des réunions est défini seltreemenmsliet en commission.

#### 3.4.2. Cenailedr des négociations

La ciossmiomn établit en fin d'année un cealrnedir des négociations puor l'année à veinr tnanet cmpote des deednmas des oiatnnsigaors penleelsooinsrfs d'employeurs représentatives dnas la bcrhane et des onoantgisrais sneycdlais de salariés représentatives dnas la branche.

Les négociations oraieiogtlbs de bcnaehrs snot cnutoedis au

nveaiu de la CPPNI, snas préjudice de la faculté donnée aux preniaetars saioucx de prévoir des siatiltopnus spécifiques par banhrce préexistantes.

### 3.4.3. Orrde du juor et procès-verbal des réunions

Lors de cqhuae réunion de la commission, l'ordre du juor de la réunion situave est arrêté cojeneniontmt par les participants.

À l'issue de chuqae réunion, un pjoert de cmtpoe rnedu est élaboré par le secrétariat de la csmisomoin ; ce preojt est adressé aux ontrinosgiaas pernofleessiols d'employeurs et sdlyaneics lros de la cnovcaioitn à la réunion suivante. Ce pjoert de cptmoe rdenu est eutsnie soiums à aooapibprtn lros de cttee même réunion.

### 3.5. Obsrrvotaeie praitaire de la négociation collective

La CNPPI exrcee les minioss confiées à l'observatoire de la négociation collective. Dnas le cdare de ctete mission, la CPNPI est dsanertiatie des accodr cltlicefs cnolcus au sien des études et ofciefs de la bharcne qui dovinet lui être tainsmrs en aialtcioppn des diistnpsiois de l'article L. 2232-10 du cdoe du travail. Cttee tomnisaissrn se fiat par vioe dématérialisée à l'adresse mial du secrétariat de la commission.

Un blain qinautitaf et qtaililatuf de la négociation colleitcve d'entreprise est établi aenelmleunt par la CPPNI. Ce bialn est réalisé par thème de négociation, par tillae d'études ou oifecfs et dgsutine les acrcdos colcnus par les délégués syndicaux, les élus du personnel, les salariés mandatés aevc une répartition par oiatnrtoasgn snidlacye concernée et par référendum.

Il srea également établi un bailn d'application de ces accords. Ce bailn est effectué à pairtr d'une enquête sur la bsaie à la fios de sruceos ptaarolne et des représentants des salariés siraginetas des aordccs concernés par ce bilan.

### 3.6. Cisoimomsn paaiirtre de conciliation

Il est créé une cosmimiosn piratraie de cilonioictan dnnot la misiosn est d'apporter, par la vioe de la conciliation, une sooliutn à un différend d'ordre cltlcieof ou idvidieunl né de l'application d'un ttxee ctoenenvoinnl rensaotsrt du cmahp des prenoofiss réglementées auprès des jicnoitudrs lorsqu'il n'a pas été trouvé de sutlooin au sien de l'étude ou de l'office.

La cimsmoosin pairtriae de cnolctiian est composée :  
? de deux représentants du collège salarié : ces deux représentants snot mmbres tailuetirs de la CNPPI et désignés par les oniaagrntoss sdneycilias représentatives dnas la bhacnre ;  
? de deux représentants du collège emuopleyr : ces deux représentants snot mbmrees tiatrtlues de la CNPPI et désignés par les osainraintgs pooeenisesflrlns d'employeurs représentatives dnas la branche.

Le mdanat de mmerbe de la coisioimmsn pirtraiae de clcaitniioon est d'une durée de 1 an. Au terme de ce madant cuaqhe collège de la CNPPI procède à la désignation de ses représentants auprès de la cisoommsn ptrraiae de conciliation.

La csoiimmsn de ciicaontoiln est sasiie par l'intermédiaire snot d'une onostgaairin pofrienoleslsne d'employeurs représentative dnas la brcanhe snot d'une ogrontasaiin syndilcae de salariés représentative dnas la bhrcnae ou dmnceretiet par l'une des paeirts au litige.

Cette ssinaie est ftiae par écrit motivé adressé par corierul au secrétariat de la CPPNI. Ce croeriuil est accompagné des pièces junsafitit la saisine.

Le secrétariat en accuse réception et tmnesart cpoie de la damndee et des pièces aux mbemers de la csioommsin de caoitioilcnn aisi qu'à l'autre ptarie concernée, cttee dernière dvaent elle-même farie pinaervr par coeirurl au secrétariat ses oensrvoibats et ses pièces qui snot trmisnsaes aux mbremes de la csosmiomn de conciliation.

La cmoiissm se réunit, sur cctovoaoiinn de son secrétariat, dnas un délai mmxuaim de 1 mios snivuat sa saisine. Les ptiaers au liigte snot également convoquées à cttee réunion et entendues.

La comsmoisn puet eendrtne séparément cqahue pitare au lgtiie

et demdaenr totue etiipaclxon complémentaire au vu des pièces présentées.

Après délibération, la cmiossmoin puet preopsor aux pirteas une conciliation. En cas d'acceptation par les peritas au litgie de la popioriston de cniicotaioiln faite par la commission, un procès-verbal de caoitcionln est établi et signé par les mebmers de la csoioimsmn et les parties. À défaut de conciliation, un procès-verbal de désaccord est établi par les mreebms de la commission.

Dans tuos les cas, cipoe du procès-verbal est rmesie à cuanhce des parties.

La siansie de la commission, qui ne citsntoue pas un préalable, ni n'affecte les procédures de rupture, ne pvire pas les pitares des veois oridairnes de rercous juridictionnel.

### 3.7. Poectoritn des mebmers des délégations scnadlyeis aux csimmosions pieartais de la branche

En aaptpcilion des dositsniipos de l'article L. 2234-3 du cdoe du travail, les salariés à qui s'applique la présente cnveointon ccvtlleoie et qui snot mrmbees de la CPNPI bénéficient des disosiiotpsn perotcrteis instituées par l'article L. 2411-3 du cdoe du travail, dnas les mêmes cnnoiditos légales que les délégués sinyuadcx et les aninces délégués sdcuaynx suos réserve que :

? d'une prat la désignation de ces salariés, en tnat que mrbmee dsidtees commissions, ait été régulièrement notifiée au secrétariat de la CPNPI aavnt que le salarié ait été convoqué à l'entretien préalable au leecemniic par son eoipeuyr ;  
? d'autre prat que cttee désignation ait été portée à la casiannnsoe de luer empeuloyr au puls trad au mnoemt de l'entretien préalable ;

À moins que, dnas les duex cas, le salarié ne snot en msruée de démontrer que son epymleuor avait csanocnnsiae de l'imminence de sa désignation cmome mrbeme de l'une des cnommssiois susvisées.

## Article - 4. Sort des dispositions conventionnelles de branche existantes

*En vigueur non étendu en date du 16 juil. 2019*

L'entrée en vgeuuir du présent acrocd est snas innieccde sur l'application :

? de l'accord pnonriofessel nintaoal du pneoesnl des actoavs au Coisenl d'État et à la Cuor de caiaostn (IDCC 2329) ;  
? de la ctvoonien cltveilcoe du preennosl des atuactedinmrris et mnaiaratdes juacrdeiiis (IDCC 2706) ;  
? de la coeionvntn cocitlelve du posrennel des geerfifrs des tnrabuux de cmormce (IDCC 240).

Les parieatnres suoicax de la branche des pofssnories réglementées auprès des jorcitniidus purornot tefootuis décider anavt le temre du délai de 5 ans visé à l'article 2 du présent accrod que careietns spuitnoalits cmmeomus résultant d'accords négociés et cuclnos au sien de la CPPNI msie en pacle par le présent acrocd pournort être abaplileps anavt l'expiration du délai précité. Dnas ce cas, ces saplounittis s'appliqueront à l'exclusion de ttoue autre spotaailuitn prévue par l'accord pofsoenreinsl nnaitaol du penresonl des ataocvs au Ceonisl d'État et à la Cuor de ciasoatsn (IDCC 2329), la cneovotinn cllytceoe du prnoensl des aesiairtmrutdns et mnaraadties jdriieauics (IDCC 2706) et la cnoetovinn cotlvceile du pnerneost des giefrefrs des trubiuax de cmecorme (IDCC 240) anavt le même obejt ou identifié cmome tel par les pritaenars sociaux.

## Article - 5. Durée de l'accord. – Extension. – Révision

*En vigueur non étendu en date du 14 mai 2019*

### 5.1. Durée de l'accord et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et est en vigueur à compter de sa signature.

ses annexes.

## 5.2. Extension

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

## 5.3. Révision

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

? jusqu'à la fin du cycle de durée de la représentativité, au cours duquel la convention ou l'accord est conclu ;

?? une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application du présent accord à l'expiration ou de l'accord et siégeantes ou adhérentes de la convention ou de l'accord ;

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

? à l'issue de ce cycle :

?? une ou plusieurs organisations professionnelles de salariés représentatives dans le champ d'application du présent accord ;

?? une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche étant précisé que si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

La partie ayant demandé la révision doit faire parvenir au secrétariat de la commission paritaire de négociation et d'interprétation prévue à l'article 5 de la présente convention collective, sa demande de révision accompagnée du projet de révision proposé.

Le secrétariat de la commission paritaire demande par tout moyen à l'ensemble des parties habilitées à procéder à la révision et les convoque, dans les conditions de l'article 3.3 à une réunion qui doit se tenir dans un délai de 60 jours calendaires après la date de réception de la demande de révision par le secrétariat de la commission.

La présente procédure s'applique sans préjudice de la possibilité pour les parties, au cours de chaque réunion de la commission paritaire de négociation et d'interprétation, de prendre l'initiative d'ouvrir un dialogue sur l'opportunité de réviser une ou des dispositions de la présente convention ou de

# Avenant n° 1 du 16 juillet 2019 à l'accord du 14 mai 2019 relatif au regroupement de champs conventionnels

Signataires	
Patrons signataires	IFPPC ; ASPAJ ; ANGTC-PLÉ ; AACE,
Syndicats signataires	CFTC ; FNECS CFE-CGC ; FEC FO ; SNPJ CDF ; FSE CGT ; FESSAD UNSA,

*En vigueur non étendu en date du 16 juil. 2019*

## 1. Modification de l'article 3

L'article 3 de l'accord du 14 mai 2019 est révisé et remplacé par les dispositions qui suivent :

« Les parties signataires ont décidé de modifier au sien de leur accord des dispositions visées à l'article 1.2 du présent

## Article - 6. Dénonciation

*En vigueur non étendu en date du 14 mai 2019*

Chacune des parties signataires ou ayant adhéré ultérieurement dans les formes prévues par la loi, peut dénoncer le présent accord. La partie qui dénonce cet accord doit avertir par lettre de dénonciation ou la faire suivre dans le délai de 1 mois, d'un nouveau projet d'accord. Cette dénonciation doit porter à la négociation de s'engager au plus tard à l'expiration du délai de préavis.

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

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

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

## Article - 7. Formalités. – Dépôt

*En vigueur non étendu en date du 14 mai 2019*

Le présent accord est ouvert à la signature à compter du 14 mai 2019 et jusqu'au 24 mai 2019 inclus.

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

accord, une commission paritaire de négociation et d'interprétation dont la mission est notamment de négocier les dispositions conventionnelles communes à l'élaboration d'une convention collective commune ainsi que, le cas échéant de négocier et/ ou réviser les dispositions conventionnelles applicables au sien de la branche préexistantes jusqu'à l'expiration du délai de 5 ans prévu à l'article L. 2261-33 du code du travail.

La CPNPI est régie par les dispositions suivantes :

### 3.1. Composition de la commission

Cette commission paritaire est composée de deux collèges :  
? un collège salarié composé de deux représentants élus et deux représentants suppléants de chaque des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ du présent accord, étant entendu que les organisations affiliées à une même confédération ou union nationale ne sont représentées que par deux membres.  
? un collège employeur composé de deux représentants élus et deux représentants suppléants de chaque organisation professionnelle d'employeurs représentative dans le champ du présent accord.

Les membres de la commission sont mandatés par chacune des organisations intéressées pour signer, négocier et le cas échéant signer les avenants, accords et annexes à la présente convention. Les suppléants ne siègent qu'en remplacement des titulaires.

Chaque organisation intéressée doit connaître au secrétariat de la commission et le cas échéant, notifier à

l'employeur du salarié concerné, c'est-à-dire désignation.

### 3.2. Missions

#### 3.2.1. Mission de négociation

La commission paritaire de négociation a pour mission essentielle la négociation collective dans le cadre de la convention collective des professions réglementées auprès des juridictions. Jusqu'à l'entrée en vigueur de dispositions nouvelles et au plus à l'expiration du délai de 5 ans visé à l'article L. 2261-33 du code du travail, le rôle de la commission paritaire consiste à négocier les conventions collectives visées à l'article 2.

La CNPPI est également habilitée à négocier et/ ou réviser les dispositions conventionnelles applicables au sein de chacune des branches préexistantes jusqu'à l'expiration du délai de 5 ans prévu à l'article L. 2261-33 du code du travail.

#### 3.2.2. Mission élargie

Dès l'entrée en vigueur de dispositions nouvelles communes, la commission paritaire de négociation exerce les missions d'intérêt général suivantes au niveau de la branche des professions réglementées auprès des juridictions :

? elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;

? elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;

? elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la 3<sup>e</sup> partie du code du travail et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

La commission paritaire de négociation peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation des dispositions conventionnelles applicables dans le cadre des professions réglementées auprès des juridictions ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

La commission paritaire de négociation exerce par ailleurs les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail dans les conditions définies par le présent accord.

Dans ses missions élargies, les délibérations de la commission sont arrêtées paritairemment, conformément à l'article de la loi de négociation par laquelle le collège à la majorité des onzièmes présents dudit collège, sous réserve que, au sein de chaque collège, la majorité des organisations soient représentées.

Les délégués qui participent se réunissent dans un office ou étude sur l'interprétation d'une disposition conventionnelle applicable dans le champ des professions réglementées auprès des juridictions peuvent être soumis par écrit à la CNPPI par l'un de ses membres. La CNPPI se réunira sur convocation de son secrétariat, dans un délai maximal de 45 jours francs après la réception de cette demande.

La commission peut émettre un avis sur l'interprétation à donner à la clause sur laquelle porte le différend et si elle constate que la rédaction de la clause incriminée est défectueuse, et qu'il conviendrait de la modifier, elle peut proposer un avant-projet de révision à la présente convention.

### 3.3. Secrétariat

Le secrétariat de la commission est assuré gratuitement par l'une des organisations professionnelles d'employeurs représentative dans la branche.

Le secrétariat de la commission a pour mission :  
? de coordonner et d'animer l'activité de la commission ;  
? de contribuer par courrier (aux adresses communiquées par chaque organisation) les membres titulaires aux réunions de la commission en respectant un délai de prévenance de 15 jours avant la date de celles-ci et en y joignant les documents nécessaires

;  
? de rédiger les procès-verbaux des réunions de la commission et d'une manière générale d'assurer le secrétariat.

L'adresse internet du secrétariat est définie par les présents et peut être modifiée par délibération.

À titre d'information, l'adresse internet arrêtée au jour de la signature des présentes est : [cppni@praj.fr](mailto:cppni@praj.fr) ;

### 3.4. Réunions

#### 3.4.1. Périodicité

La commission paritaire de négociation se réunit au moins 3 fois par année civile.

Les réunions de la commission peuvent prendre la forme d'une commission mixte paritaire dans les conditions de l'article L. 2261-20 du code du travail.

Le calendrier des réunions est défini séparément en commission.

#### 3.4.2. Calendrier des négociations

La commission établit en fin d'année un calendrier des négociations pour l'année à venir tenant compte des demandes des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche et des obligations syndicales de salariés représentatives dans la branche.

Les négociations obligatoires de branches sont conduites au niveau de la CNPPI, sans préjudice de la faculté donnée aux paritaires de prévoir des modalités spécifiques par branche préexistantes.

#### 3.4.3. Ordre du jour et procès-verbal des réunions

Lors de chaque réunion de la commission, l'ordre du jour de la réunion suivante est arrêté conjointement par les participants.

À l'issue de chaque réunion, un procès-verbal est élaboré par le secrétariat de la commission ; ce procès-verbal est adressé aux organisations professionnelles d'employeurs et syndicales libres de la branche à la réunion suivante. Ce projet de procès-verbal est ensuite soumis à approbation des participants à la réunion.

### 3.5. Organisation de la négociation collective

La CNPPI exerce les missions confiées à l'observatoire de la négociation collective. Dans le cadre de cette mission, la CNPPI est intervenue des accords collectifs conclus au sein des études et offices de la branche qui doivent lui être transmis en application des dispositions de l'article L. 2232-10 du code du travail. Cette transmission se fait par voie dématérialisée à l'adresse mail du secrétariat de la commission.

Un bilan quadripartite et qualitatif de la négociation collective d'entreprise est établi annuellement par la CNPPI. Ce bilan est réalisé par thème de négociation, par thème d'études ou offices et distingue les accords conclus par les délégués syndicaux, les élus du personnel, les salariés mandatés avec une répartition par organisation concernée et par référendum.

Il sera également établi un bilan d'application de ces accords. Ce bilan est effectué à partir d'une enquête sur la base de la fiche de suivi et des représentants des salariés syndicaux des accords concernés par ce bilan.

### 3.6. Commission paritaire de conciliation

Il est créé une commission paritaire de conciliation dont la mission est d'apporter, par la voie de la conciliation, une solution à un différend d'ordre collectif ou individuel né de l'application d'un texte conventionnel résultant du champ des professions réglementées auprès des juridictions lorsqu'il n'a pas été trouvé de solution au sein de l'étude ou de l'office.

La commission paritaire de conciliation est composée :  
? de deux représentants du collège salarié : ces deux

représentants snot mrembebs trutaieils de la CNPPI et désignés par les otasignrniaos sdcynaels représentatives dnas la bnchrahe ; ? de duex représentants du collège emloepyr : ces duex représentants snot mmrebes tireliutas de la CPNPI et désignés par les osaoirntnigas pfnieseoeelrnslos d'employeurs représentatives dnas la branche.

Le maandt de mrembe de la cosiimmosn praiatre de cotlniioacian est d'une durée de 1 an. Au temre de ce maandt chque collège de la CNPPI procède à la désignation de ses représentants auprès de la cmooiimssn praraitie de conciliation.

La cossimomin de coiiontiacln est siisae par l'intermédiaire siot d'une oisnograatin pleefslrosionne d'employeurs représentative dnas la banhrce siot d'une osratgioanin saiydcnle de salariés représentative dnas la bnarhce ou dieetcmert par l'une des peiatrs au litige.

Cette sinisae est fitae par écrit motivé adressé par ceoirrl au secrétariat de la CPPNI. Ce cerrouil est accompagné des pièces iufnasitt la saisine.

Le secrétariat en acsuce réception et tnmsreat cpoie de la dnamdee et des pièces aux mermbebs de la coimosimsn de cocliiaaontn asni qu'à l'autre prtaie concernée, cttee dernière dneavt elle-même fraie paniervr par cireurol au secrétariat ses obsernioatvs et ses pièces qui snot tenrmsisas aux merbems de la comsoisimn de conciliation.

La ciosmosmin se réunit, sur cctvonoaoin de son secrétariat, dnas un délai muximam de 1 mios snvaut sa saisine. Les peitars au litgie snot également convoquées à cette réunion et entendues.

La cimssmooiin puet enrndntee séparément cqaue partie au litge et dneemadr totue etaliioxcpn complémentaire au vu des pièces présentées.

Après délibération, la csisimmoon puet prosperer aux ptaries une conciliation. En cas d'acceptation par les pitears au liigte de la psoptriion de ccoinloiaitn ftaie par la commission, un procès-verbal de ciitcaolinon est établi et signé par les mrmbees de la ciiosmsmon et les parties. À défaut de conciliation, un procès-verbal de désaccord est établi par les mbremes de la commission.

Dans tuos les cas, copie du procès-verbal est remsie à chucane des parties.

La siinase de la commission, qui ne ciotutsne pas un préalable, ni n'affecte les procédures de rupture, ne pivre pas les pirteas des vieos oniidreras de rruoces juridictionnel.

### 3.7. Pttoeoirn des mmeerbs des délégations siecldynas aux cssoomimns parierais de la branche

En aliicopatpn des doisnpoits de l'article L. 2234-3 du cdoe du travail, les salariés à qui s'applique la présente cvonntieon celtvcoile et qui snot merebms de la CPNPI bénéficient des dsptnoiiioss petrictrioes instituées par l'article L. 2411-3 du cdoe du travail, dnas les mêmes cdnotniois légales que les délégués siyadncux et les acenins délégués sadyciunx suos réserve que :  
? d'une prat la désignation de ces salariés, en tnat que merbme dtidesees commissions, ait été régulièrement notifiée au secrétariat de la CPPNI avant que le salarié ait été convoqué à l'entretien préalable au liniccnmeeet par son elmpeyur ;  
? d'autre prat que cette désignation ait été portée à la coancssanine de luer emplyouer au puls trad au menmot de l'entretien préalable ;

À moins que, dnas les duex cas, le salarié ne siot en mruese de démontrer que son eoulepmr aivat cinoancnsae de l'imminence de sa désignation cmme mberme de l'une des comsimnos susvisées. »

*En vigueur non étendu en date du 16 juil. 2019*

### 2. Miodacoiiftn de l'article 4 riletaf au srot des distiioonsp cntleenvielnoos de bharcne extsatiens

L'article 4 de l'accord du 14 mai 2019 est remplacé par les dnosiopistis staieunvs :

« 4. Srot des diioisstnops ctenlnoevonliens de banhrce eexisnatts L'entrée en vieugur du présent aorccd est snas inediccne sur l'application :  
? de l'accord pnrsonsieeofl niatonal du psrneneol des avatocs au Ciesnol d'État et à la Cuor de caoassit (IDCC 2329) ;  
? de la cevotnnion ceiltctolve du pesnorl des atrmasreidinuts et martdaenias jriecaiuids (IDCC 2706) ;  
? de la cotnveionn clvitolece du prnsoneel des gefrifes des turbinax de cocremme (IDCC 240).

Les prtaineares souiacx de la bhnrce des pfnesioorss réglementées auprès des jidcniotiurs pronruot tfoteuios décider anvat le tmree du délai de 5 ans visé à l'article 2 du présent acocrd que ceiaenrts soplaiuitnts cemmuos résultant d'accords négociés et conucls au sien de la CPPNI msie en pclae par le présent accrod prunoort être aeplpabcils avnat l'expiration du délai précité. Dnas ce cas, ces stnipoatiuls s'appliqueront à l'exclusion de toute atrue spaiuoitn prévue par l'accord prinfeoesnosl niotanal du pneronesl des aocvtas au Ceisonl d'État et à la Cuor de ctaoaissn (IDCC 2329), la coenovtinn cvtleiolce du peeorsnnl des asatreiumidrtns et maairdtaens jdicraieuis (IDCC 2706) et la ctinoevnn ctcvleioe du preosnel des gferifes des trnaubux de cormceme (IDCC 240) ayant le même ojebt ou identifié cmome tel par les paeteinarrs sociaux. »

*En vigueur non étendu en date du 16 juil. 2019*

### 3. Entrée en vueigur de l'avenant

Le présent anevant etrne en vueiguir à comeptre de sa signature.

*En vigueur non étendu en date du 16 juil. 2019*

### 4. Extension

Les priteas stgniairaes drdeneoamnt l'extension du présent aannvet conformément aux dtipoinsois des aletcirs L. 2261-15 et L. 2261-24 du cdoe du travail.

*En vigueur non étendu en date du 16 juil. 2019*

### 5. Formalités-Dépôt

Le présent anevant est ourevt à la sirtunae à coptmer du 4 jlliuet 2019 et jusqu'au 16 jelluit 2019 inclus.

Le présent aannvet srea déposé dnas les citnniodos légales et réglementaires applicables.

## Article - Préambule

*En vigueur non étendu en date du 16 juil. 2019*

Les bcnahrs des avcaots au Cosinel d'État et à la Cuor de caosstian (IDCC 2329) des asidrritutnmeas et mraadaniets jceuiairdis (IDCC 2706) et des gffreers des tnuibrax de cecromme (IDCC 240) ont signé, le 14 mai 2019 un accrod proantt ropeumngget de leurs différents cphmas coonlntnevnes conformément aux dsoipniistos de l'article L. 2261-33 du cdoe du travail.

Dans le cadre de cet accord, les pretaaiens souaix ont prévu une hinirosmataon psvregosrie des dtpiososiins cvnneloneoeitls et la scvriuvane troieampe des diiffseors cienotenvnelons eaxnstties dnas des cdnionotis définies aux aclertis 3 et 4 de l'accord précité du 14 mai 2019.

Toutefois, aifn de feiarovsr cette hiairomantosn et puor teinr coptme qu'il n'existe, du fiat de l'entrée en vuguier de l'accord de champ, qu'une suele bnhrcae constituée des tiors bcnrheas préexistantes, les pnraiatrees soiacux ont souhaité moeiidfr les dopsonisit des aitlecirs 3 et 4 de l'accord de cmhap du 14 mai 2019.

# Avenant n 30 du 4 octobre 2019 à l'accord du 26 février 2015 relatif au régime de frais de soins de santé

Signataires	
Patrons signataires	IFPPC ; ASPAJ ; ANGTC PLE ; AACE,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CDFT ; FEC FO ; FSE CGT,

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des employeurs relevant de la compétence collective des entreprises et des administrations judiciaires.

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des représentants de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise à améliorer le régime professionnel de santé dont doivent bénéficier l'ensemble des salariés relevant de la compétence collective et ce quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Article 2 - Garanties  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les dispositions de l'article II. 1 intitulé « Définition des garanties » sont complétées comme suit.

« Article II. 1  
Définition des garanties

Les présentes garanties sont considérées comme respectueuses et sont susceptibles d'évoluer en fonction des règles relatives aux cotisations des salariés ? rattachées ? fixées par les articles L. 871-1 et ses textes d'application. Elles sont également conformes aux dispositions de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale et à ses textes d'application.

À ce titre, elles prennent en charge l'intégralité des frais d'acquisition des prestations et équipements du panier de soins 100 % santé.

Les remboursements intervenent sous déduction du montant des cotisations de la sécurité sociale française, dès lors qu'elle intervient. Dans tous les cas, les prestations sont versées dans la limite des frais réels engagés. »

Article 3 - Tableau de garanties  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les dispositions de l'annexe I intitulé « Tableau de garanties » sont annulées et remplacées comme suit :

« Annexe I

Tableau de garanties(1)

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance,

# Avenant n 31 du 5 octobre 2019 à l'accord du 5 février 2009 relatif à la

prévoyance Bltenius collectives.)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc-20200046\\_0000\\_0002.pdf/BOCC](https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc-20200046_0000_0002.pdf/BOCC)

(1) Le tableau de garanties étendu sous réserve du respect du principe de la sécurité sociale, conformément d'une part, l'application des dispositions limitées de l'arrêté du 14 novembre 2018 relatif à la prise en charge des aides financières et des prestations associées au chapitre 3 du titre II de la loi de la sécurité sociale et par l'arrêté du 3 décembre 2018 relatif à la prise en charge des prestations associées au chapitre 2 du titre II de la loi de la sécurité sociale. (Arrêté du 16 septembre 2021 - art. 1)

Article 4 - Date d'application  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur au 1er janvier 2020.

Article 5 - Durée  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Article 6 - Dépôt. Entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent avenant est déposé au conseil de prud'hommes de Paris et auprès des services centraux du ministère chargé du travail en 2 exemplaires dont un versé sur support papier signé des parties et un versé sur support électronique. Le présent avenant entre en vigueur dès les formalités de dépôt accomplies.

Article 7 - Extension  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

L'extension de l'avenant est sollicitée conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent avenant a été adopté à l'effet du 1er janvier 2020, les dispositions relatives aux garanties de santé de la convention collective nationale des assurances et des mandataires judiciaires du 20 décembre 2007.

À cet effet, il intègre notamment les dispositions du décret n° 2019-65 du 31 janvier 2019 relatif aux garanties d'assurance complémentaire santé des salariés mises en place en application de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale aux dispositions annexées à un accès sans retenue à la charge de certains frais de santé et du décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 relatif à l'accès sans retenue à la charge de certains équipements d'optique, adhésifs et soins prothétiques dentaires.

## prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	IFPPC ; ASPAJ ; ANGTC PLE ; AACE,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CDFT ; FEC FO ; FSE CGT,

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des établissements rattachés de la convention collective nationale des entreprises de services et des mandataires judiciaires.

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime pensionnaire de santé dont doit bénéficier l'ensemble des salariés relevant de la convention collective et ce quel que soit l'effectif de l'étude.

Article 2 - Taux de cotisations  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les dispositions de l'article 2 intitulé « Taux de cotisations applicables » à l'annexe de l'accord du 5 février 2009 relatif à la prévoyance sont modifiées comme suit :

« Article 2  
Taux de cotisations applicables

? prat employeur : 60 % ;  
? prat salarié : 40 %.

Non-cadres : conformément à l'avenant n° 3 du 30 janvier 2014 à l'accord du 5 février 2009 relatif à la prévoyance, on entend par non-cadre le personnel :  
? de niveaux A1 à A4 de la filière administrative ;  
? de niveaux T2 à T4 de la filière technique ;  
? de niveaux C2 à C3 de la filière commerciale ;  
? de niveaux S2 à S3 de la filière stagiaires.

Tels que définis au titre VII de la convention collective nationale des entreprises de services et mandataires judiciaires.

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bilan des cotisations des conventions collectives.)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\_2020004\\_6\\_0000\\_0003.pdf/BOCC](https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_2020004_6_0000_0003.pdf/BOCC)

## Avenant n 29 bis du 21 novembre 2019 à l'avenant n 8 du 4 octobre 2012 relatif au fonds d'aide au paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	IFPPC ; ASPAJ ; ANGTC PLE ; AACE,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CDFT ; FEC FO ; FSE CGT,

Article 1er - Financement du paritarisme  
En vigueur étendu en date du 23 oct. 2020

Cadres : conformément à l'avenant n° 3 du 30 janvier 2014 à l'accord du 5 février 2009 relatif à la prévoyance, on entend par cadre le personnel :  
? de niveaux 1 et 2 des filières administratives (A) et technique (T) ;  
? de niveau C4 de la filière commerciale (C).

Tels que définis au titre VII de la convention collective nationale des entreprises de services et mandataires judiciaires.

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bilan des cotisations des conventions collectives.)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\_2020004\\_6\\_0000\\_0003.pdf/BOCC](https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_2020004_6_0000_0003.pdf/BOCC)

Article 3 - Date d'application  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur au 1er janvier 2020.

Article 4 - Durée  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Article 5 - Dépôt. Entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent avenant est déposé au conseil de prud'hommes de Paris et auprès des services centraux du ministère chargé du travail en 2 exemplaires dont un versé sur support papier signé des parties et un versé sur support électronique.

Le présent avenant entre en vigueur dès les formalités de dépôt accomplies.

Article 6 - Extension  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

L'extension de l'avenant est sollicitée conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent avenant modifie l'article 2 de l'annexe à l'accord du 5 février 2009 relatif à la prévoyance, relatif aux taux de cotisations applicables à effet du 1er janvier 2020.

L'article 1er « Source de financement du parrainage » de l'avenant n° 8 du 4 octobre 2012 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Tutoies les études d'administrateurs et de mandataires judiciaires, quel que soit leur effectif, visés par le cahier d'application de la convention collective nationale du 20 décembre 2007, conclue au sein de l'association paritaire pour le versement à l'association paritaire visée à l'article 4 :  
? au titre de l'année 2019 : une cotisation égale à 0,02 % du montant total des salaires annuels bruts pirs en comptant dans la limite du plafond annuel de sécurité sociale et entrant dans la base de calcul des cotisations de sécurité sociale telle que définie par les dispositions du code de la sécurité sociale ;  
? au titre de l'année 2020 : une cotisation égale à 0,05 % du montant total des salaires annuels bruts pirs en comptant dans la limite du plafond annuel de sécurité sociale et entrant dans la base de calcul des cotisations de sécurité sociale telle que définie par les dispositions du code de la sécurité sociale.

Ces cotisations sont prélevées à compter du 1er janvier de chaque année (y compris 2019) et sont versées avec la cotisation prévoyance auprès de l'opérateur choisi par l'étude. Cet opérateur reverse ensuite la somme collectée auprès de

l'association de gtsoein visée à l'article 4 de l'avenant n° 8 du 4 obtcore 2012.

Cette coiastiott est appelée annuellement, en même tpems mias dntnetemcsiit des cisaottions de fmanecnint des cottrnas ou périodes de pinosifasranioslten et du driot iuiedvdinl à la formation, étant précisé que la caiiosstton de l'année N est appelée l'année N + 1. »

(1) *Ariclte étendu suos réserve que l'opérateur chisoï ne sïot pas un ogmrainse de prévoyance, la coeltlce des cntrntbooius au fieaemncnt du pairrsiame n'étant pas au nombre des msnsiois définies par les actriels L. 931-1 et R. 931-1-1 du cdoe de la sécurité siocale puor les orgmaeinss de prévoyance. (Arrêté du 10 nmvrbeoe 2021 - art. 1)*

Article 2 - Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

*En vigueur étendu en date du 23 oct. 2020*

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1, les pneariaets scaïoux ont considéré que l'accord répondant à la danemde srnitemctet encadrée par les ttxees de ciifrmtoaonn d'un acrcod précédent, n'avait pas à ctrpomoer les siuptnatlios spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, cet acrcod est limité au camhp de la citnrfmaooin et ne puet medulor les eefffs de l'accord précédent.

Article 3 - Durée

*En vigueur étendu en date du 23 oct. 2020*

## Accord du 17 décembre 2020 relatif à l'activité partielle de longue durée

Signataires	
Patrons signataires	IFPPC ; ASPAJ ; ANGTC-PLE ; AACE,
Syndicats signataires	CFDT ; FEC FO ; FSE CGT,

Article 1er - Champ d'application et objet

*En vigueur étendu en date du 13 juin 2021*

Le cahmp d'application du présent acorc d est cueli défini à l'article 1.2 de l'accord signé le 14 mai 2019 et poantr renmguroeopt de capmhs cvotnnnoeinles régissant :

? les rptapros entre les asirtirmuedatns et mdaneritaas jiecuiidars et luer peronensl ;

? les roapptrs etne les tteiuailrs d'un oicffe d'avocat au Cosenil d'État et à la Cuor de cassitoan et luer peseornnl salarié (non-avocat) ;

? les rptropas etne les tairleuts d'un office de gfrfieur de tnabrui de crmocmee et luer pneeosrl salarié.

Article 2 - Salariés et activités éligibles

*En vigueur étendu en date du 13 juin 2021*

Tous les salariés ont vocaoitn à bénéficier du régime d'indemnisation du présent dipsioitsf spécifique d'activité pailrtee (ci-après « DASP ») quelle que sïot la nturæ de luer cntraot (CDI, CDD, craontt d'apprentissage, ctnraot de professionnalisatïon).

Les salariés siumos à une ctniveoonn alnelnue de frfoat juors punevet également être placés en activité ptiarelle conformément aux dionistiopss légales et réglementaires en vigueur. Il est ednnteu entre les arcteus sacïoux qui cnooesmt la bahncræ que le dotispsïif spécifique d'activité patierlle (DSAP) ne puet être mis en pcale que dnas le scïrt cdrae des dosniïpiotss légales et réglementaires en vigueur.

Article 3 - Indemnisation des salariés. Réductions d'horaires

Le présent aenavnt est clocnu puor une durée indéterminée.

Article 4 - Dépôt. Entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 23 oct. 2020*

Le présent anevnat est déposé au coïensl de prud'hommes de Piras et auprès des severcis creutanx du mtisrnie chargé du tivaarl en 2 expemraelis dnot une vrseïon sur soruppt peïarp signée des paertis et une veoisrn sur spporut électronique.

Le présent avnanet ernte en vegïuur dès les formalités de dépôt accomplies.

Article 5 - Extension

*En vigueur étendu en date du 23 oct. 2020*

L'extension de l'avenant est sollicitée conformément aux dïniisptooss de l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 23 oct. 2020*

Le présent anavnet a vocïaotn à moïfedir l'avenant n° 8 du 4 obtcore 2012 ceonnract le fdnos d'aide au paritarisme. Il vsïe à accroître les moeyns du pmtairsarie à due ccurcnorene des mosnsiis et taches nvlleueos lui incombant, cpmtoe tneu des réformes et miattouns pfoordnes en cours.

*En vigueur étendu en date du 13 juin 2021*

Le distpiïsof spécifique d'activité praltiele (DSAP) au bénéfice des eorpylumes fïasïant fcae à une baisse duabrle d'activité ne puet être cumulé, sur une même période et puor cuqahæ salarié, avec le disïpsïotf d'activité pelltriaæ prévu à l'article L. 5122-1 du cdoe du travail.

Sauf cas etecinpxenol et sur décision de l'autorité administrative, la réduction de l'horaire de taairvl au tïrte du DASP ne puet être supérieure à 40 % de la durée légale du tivaral à tpems plein. Cette réduction s'apprécie par salarié sur la durée de msïe en ?uvre du dispositif, reumloneleevnt compris, dnas la limitie d'une durée de 24 mïos consécutifs ou non appréciés sur une période de référence de 36 mois. La réduction d'horaire puet codurnie à la sïseuopnsn trpormæie de l'activité.

Le salarié placé en activité partlleie dnas le cdrae du DASP reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, déterminée en fictoonn de la rémunération brtue svrnaet d'assiette à l'indemnité de congés payés (ci-dessous « Rémunération brtue msulneelee ») cmmoe siut :

? une indemnité ceoordpnsnat à 80 % de sa rémunération brute.

Les modalités de caulcl de l'indemnité versée au salarié snot déterminées sleon les doiïnsostps légales et réglementaires en vigueur. L'indemnité ne puet dépasser le ponlfad de 100 % de la rémunération nttee du salarié.

Au rrgæed des dtpïnsosïois réglementaires en vigueur, le siarale de référence tïnet coptme de la mnyneoe des éléments de rémunération varialbe perçus au corus des 12 mïos civils, ou sur la totalité des mïos travaïllés si le salarié a travaïllé moins de 12 mïos civils, précédant le peïmrrer juor de pcnlaeemt dnas le DASP de l'étude ou de l'office.

Le mantnot de ctete indemnité est plafonné à 4,5 Smic. Le mnoant de l'indemnité hïroare ne puet être inférieur à 8,03 ? nets.

Les salariés smuoïis à une cñveïoonn de frïfoat auennl en juors bénéficient de la gratïane d'indemnisation décrite au présent article.

Dans le cdrae des dsïoïstinpos réglementaires en vigueur, puor les salariés dnot la durée du tarvial est fixée par une covnntoïen de fforïat en juors sur l'année, l'indemnité et l'allocation d'activité



partielles sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées ouvrés non travaillés au titre de la période d'activité partielle, avec les règles de cumul suivantes :

- ? une demi-journée non travaillée comprise à 3 h 30 non travaillées ;
- ? un jour non travaillé compris à 7 heures non travaillées ;
- ? une semaine non travaillée comprise à 35 heures non travaillées.

Exemple :
Les salariés sont placés en activité partielle 4 demi-journées par semaine :
4 jours x 3,5 heures = 14 heures à indemniser

#### Article 4 - Conséquences de l'entrée dans le dispositif En vigueur étendu en date du 13 juin 2021

Sont maintenus au bénéfice des salariés placés dans le dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) :

- ? l'acquisition des droits à congés payés ;
- ? l'ouverture des droits à pension retraite ;
- ? l'acquisition de points de retraite complémentaire au-delà de la 60e année indemnisée dans les conditions définies par l'AGIRC-ARRCO. Ces points complètent les points cotisés oubliés pendant l'année de suspension de l'activité partielle ;
- ? les garanties de prévoyance et complémentaire santé.

La totalité des heures chômées est prise en compte pour la répartition de la part patronale et de l'intéressement lorsque celle-ci est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, doivent être pris en compte les salaires qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé dans le DSAP.

La période d'activité partielle dans le cadre du DASP est prise en compte pour l'ouverture de droits ditos à l'allocation-chômage et pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

#### Article 5 - Maintien dans l'emploi En vigueur étendu en date du 13 juin 2021

Compte tenu des enjeux économiques qui pèsent sur les activités des études et offices, il est convenu que les études et offices qui ont signé ce dispositif s'engagent, au profit des salariés travaillant au sein d'un même service ou unité d'activité placés en APLD, à ne pas effectuer de licenciement pour motif économique durant la période antérieure de référence qui s'apprécie par tranches de 6 mois.

#### Article 6 - Formation professionnelle et mobilisation du compte personnel formation En vigueur étendu en date du 13 juin 2021

Les priorités stratégiques de la branche visent à souligner l'importance de recourir à la formation des salariés placés dans le dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP). Ils souhaitent donc la mise en œuvre de moyens adéquats au sein des études et offices et de la branche pour permettre la prise en charge intégrale des formations professionnelles inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ainsi qu'au répertoire spécifique des certifications et habilitations (RSCH), comme prévu à l'article L. 6323-6 du code du travail, suivies par les salariés durant ces périodes d'inactivité.

Ainsi, préalablement ou au cours de cette période d'activité partielle, tout salarié placé dans le DASP peut définir ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien avec son supérieur hiérarchique (entretien professionnel, entretien annuel d'évaluation, entretien managérial?).

Les projets de formations certifiantes, visant une acquisition de compétences s'attachent à un métier ou à une activité dont les compétences sont recherchées par les études et offices de la branche au cours de cette période, définies dans le cadre d'un entretien visé ci-dessus, et suivies durant la période de formation du DASP, sont financés

par le biais du financement du dispositif FNE-Formation.

Dès lors qu'un salarié placé dans le DASP souhaite réaliser une ou plusieurs formations au cours de cette période, il pourra également solliciter son CPF, ceci sur sa seule initiative.

Si les droits acquis à ce titre ne permettent pas la prise en charge intégrale du coût de la formation, une aide supplémentaire est versée sur le CPF du salarié ou un acompte du projet visé par le salarié pourra être versé siot par la branche via les fonds mutualisés des entreprises dès lors que la formation concerne un métier de la branche, siot par les études et offices via les fonds qui leur incombent et dont les versements sont volontaires.

À ces fins, les partenaires réaffirment leur volonté à l'État de pouvoir mobiliser, dans le cadre d'une gestion simplifiée, les ressources des entreprises de l'opérateur de compétences EP et des entreprises adhérentes de la formation (FNE-Formation, Fonds social européen (FSE), autres?), pour le financement des coûts de formation engagés par les entreprises, afin de faire face aux difficultés économiques rencontrées visées à l'article L. 6332-1-3 du code du travail.

Les commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) préciseront les conditions de mise en œuvre des fonds en fonction des besoins, et notamment à la prise en compte des besoins des salariés (SPP) afin que siot priorisée la prise en charge des formations décrites au premier paragraphe du présent article.

#### Article 7 - Efforts proportionnés des instances dirigeantes En vigueur étendu en date du 13 juin 2021

Les partenaires de la branche appuient les études et offices à promouvoir une logique de partage des efforts en s'engageant, pour les employeurs, à ne pas amputer leurs revenus tirés de l'étude ou de l'office pendant la période d'application du DSAP.

#### Article 8 - Adaptation des stipulations de l'accord de branche En vigueur étendu en date du 13 juin 2021

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les études et offices souhaitent bénéficier du régime spécifique d'activité partielle en application du présent accord élaboré en document unique pour préciser les conditions de mise en œuvre du présent accord à la situation de l'étude ou de l'office dans le respect des souhaits de l'accord de branche.

Lorsqu'il existe, le comité social et économique (CSE) est préalablement consulté sur ce document. Ce document unilatéral élaboré par l'employeur devra en outre préciser :

1° Le dispositif de la situation économique de l'étude ou de l'office et les perspectives d'activité.

2° Les activités et les salariés concernés, qui constituent le champ d'application auquel s'applique le dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP).

3° La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale dans les conditions décrites de l'article 3.

4° Le bénéfice du dispositif est accordé, sauf prorogation, dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non jusqu'à la fin du 30e mois après l'arrêt d'extension du présent accord au plus tard.

5° Les conditions de mise en œuvre de l'accord de branche et les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle en faveur des salariés visés au 2°.

6° Les modalités d'information des représentants du personnel sur la mise en œuvre du DSAP. Cette information devra avoir lieu au moins tous les 2 mois en application de l'article 8 du présent accord.

Pour l'élaboration du document unilatéral, les employeurs encouragent à appuyer sur la branche en amont au présent accord de branche.

Le decoumnt unilatéral est adressé à l'autorité aisrdvmtitiane puor homologation. La ddmneae est adressée par voie dématérialisée dnas les coidionnts fixées par l'article R. 5122-26 du cdoe du travail.

En présence d'un CSE au sien de l'étude ou de l'office, le deocmnt unilatéral est accompagné de l'avis préalablement rndeu par le comité scoial et économique (CSE), ou à défaut, de la ctcoivnaoon de l'instance.

La procédure d'homologation est renouvelée en cas de rctnioducoen ou d'adaptation du document.

La décision d'homologation ou de voatiiladn vuat aitousaroin d'activité petraille spécifique puor une durée de 6 mois. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du blian mentionné ci-dessous.

L'employeur aressde à l'autorité administrative, anvat l'échéance de cauqhe période d'autorisation d'activité prleatile spécifique, un bialn pranott sur le rcesept de ses eggatennems en treems d'emploi et de fomotairn professionnelle, asnii que sur les modalités d'information du CSE, s'il existe, sur la msie en ?uvre de l'accord. Ce blain est accompagné d'un dtinogasic actualisé de la siauttion économique et des pcrpevisets d'activité de l'étude ou de l'office, anisi que du procès-verbal de la dernière réunion au curos de laueqle le CSE, s'il existe, a été informé sur la msie en ?uvre du DSAP.

Article 9 - Modalités d'information des salariés et des instances représentatives du personnel

*En vigueur étendu en date du 13 juin 2021*

L'employeur ifnrmoe ilmeelninuidevdt les salariés sur tutoes les mesrues d'activité plareilte les cnnnorecat (temps de travail, indemnisation?) par tuot moeyn écrit (mail ou courrier).

L'employeur inomrfe ielldeinevmudint les salariés au mions 3 jrous cadranlees préalablement à son entrée dnas le diospiitsf spécifique d'activité plaertile (DSAP) par écrit (mail ou courrier). L'employeur infomre également par écrit cqhaue salarié au mnois 3 jours cleiaarends préalablement à ttoue mdtaiiiofcon du nombre d'heures chômées. Ces délais peuvnt être réduits sur poptrsiion de l'employeur avec le suel aoccrd du salarié.

L'employeur fuionrt au miiuumm tuos les 2 mios au comité social et économique (CSE) et les représentants des oiagnnsioarts syndicales, lorsqu'ils existent, les iormnfitaons anonymisées suaeintvs :

- ? le nobrme de salariés concernés par la msie en ?uvre du DASP ;
- ? le nbomre de salariés aynat bénéficié d'un amcangoenmcept en fraimoton plnirfolsneoese ;
- ? le nmrboe mneusel d'heures chômées au tirtu du DASP ;
- ? les activités concernées par la msie en ?uvre du DASP ;
- ? les ptrepicsvees de rreispe de l'activité.

Les eloryempus tntenrtanset par voie électronique au secrétariat de la CPPNI (cppni@praj.fr) :

- ? le dnuomect unilatéral anonymisé mis en ?uvre dnas l'étude et crfonmoe aux soinnutpiltas du présent arccod de bhrnace ;
- ? ou l'accord ciolectf de l'étude ou de l'office anonymisé rieltaf au DASP clcnou en aicltpaopin de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 jiuin 2020 realtvie à dviesres dpisinoiots liées à la csrie sanitaire, à d'autres mureses uegetnrs anisi qu'au reitrat du Royaume-Uni de l'Union européenne.

Un balin de ces demuotncs et acorcds est réalisé à cuqahe réunion de la CPPNI.

Article 10 - Conditions de suivi

*En vigueur étendu en date du 13 juin 2021*

Les peirtas seantiigras ceonifnt à la CNPPI de la bharnce la chgrae de procéder au svuii et au bialn de l'exécution de l'accord sur la bsae des accdors des études et oecffis aynat le même oebjt que le présent acocrd de bcrnhae anisi que des dcnuemts élaborés par l'employeur tinrmsas à la CNPPI conformément à l'article 8 du présent accord.

La CNPPI appréciera l'opportunité d'ajuster des meersus spécifiques aux études et oifcfs de minos de 50 salarié(e)s. La

CPNPI exinmae ce piont au monis duex fios par an jusqu'au tmree de l'application du présent accord.

Par ailleurs, il srea procédé à un bilan des ardccos des études et oifcfs et duntoemcs unilatéraux trmniass à la CPPNI en vretu de l'article 8 du présent accord, au sien du rrapopt CPPNI prévu à l'article L. 2232-9 du cdoe du tavairl puor l'année 2020.

Article 11 - Révision

*En vigueur étendu en date du 13 juin 2021*

Le présent acocrd prruoa friae l'objet d'une révision conformément aux airetlcs L. 2261-7 et snivtuas du cdoe du travail. Totue dmdneae de révision srea ogemeiboatrlnit accompagnée d'une ptsiooporin de rédaction nouvelle. Celle-ci srea notifiée par ltree recommandée avec accusé de réception à cnuhcae des atreus pretias signataires.

Le puls rmaeeipdt poblssie et, au puls tard, dnas un délai de 3 mios à paritr de l'envoi de cette lettre, les periat dnrovet s'être rencontrées en vue de la consuilon éventuelle d'un annvaet de révision. Les sitlunaotips qui fnot l'objet de la dmdaee de révision, renorstet en veguiur jusqu'à la colcinuson d'un tel avenant. Cet anaevnt est siuoms aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

Article 12 - Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

*En vigueur étendu en date du 13 juin 2021*

En aopilcpitan de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les saairnegits cennionvent que le cnntoeu du présent arccod ne jifustie pas de prévoir de snauoilptis spécifiques aux eiestperns de minos de 50 salarié(e)s visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la muerse où l'accord a vacitoon à s'appliquer à tueots les études et ocefifs de la branche, qluele que siot luer taille.

Article 13 - Entrée en vigueur et durée

*En vigueur étendu en date du 17 sept. 2022*

Le présent arccod prend eefft le pmeirr juor suianvt la dtae de poilcuibatn de l'arrêté d'extension au Jnruaol officiel. Il est cclonu puor une durée déterminée et pdenrra fin 30 mios après la dtae d'extension du présent arccod conformément au décret n° 2020-1579 du 14 décembre 2020.

Les parites conviennent, anvat le tmere de l'accord, de firae le pnoit sur son exécution.

Nota : La durée d'application de l'activité réduite est fixée dnas la ltiime de 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 48 mios consécutifs. En conséquence, la durée de l'accord ALPD errexipa le 31 décembre 2026. Cttee durée s'apprécie à cteopm du pemrier juor de la première période d'autorisation d'activité plearilte accordée par l'autorité administrative, snas préjudice des périodes de natrtouilasen prévues par la réglementation. (Avenant du 20 jiuin 2022 art. 1 BCOC 2022-31).

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\_20220031\\_0000\\_0002.pdf/BOCC](https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20220031_0000_0002.pdf/BOCC)

Article 14 - Dépôt et extension

*En vigueur étendu en date du 13 juin 2021*

Le présent acocrd est notifié par lrette recommandée et déposé par la prtiae la puls dgtielne dnas les ctndionois prévues par le cdoe du tivaarl et frea l'objet d'une dadnmee d'extension auprès du mirsitne du tiarval dnas le cdrae des dosistpionis légales et de la procédure d'extension des acrdocs de bnrhace alblpiacpe en vetru du décret n° 2020-441 du 17 aivrll 2020 rliteaf aux délais d'extension des adroccs de brachne anvat puor oebjt de farie fcae aux conséquences économiques, financières et sceaoilis de la poirragtoon de l'épidémie de « Covid-19 ».

Après avoir négocié par visioconférence et lu l'acte des pges précédentes, les représentants s'attendent à l'accord au nom de leur organisation. Pour ce faire, la priate la puls d'eligine met en place un dispositif de stuniagre électronique répondant aux exigences du règlement européen n° 910-2014 du 23 juillet 2014 et de l'article 1367 du code civil.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 13 juin 2021*

Devant la situation épidémiologique liée à la pandémie de « Covid-19 » à laquelle la France est confrontée, les partenaires sociaux de la branche du personnel des administrations et des ministères (IDCC 2706) ont partagé le constat de la baisse significative de l'activité économique des études et offices de la branche durant la période de confinement.

La crise épidémique de « Covid-19 » a notamment eu pour conséquence le ralentissement de l'activité socio-économique du pays et l'activité plurielle a été le principal levier utilisé pour préserver l'emploi et les compétences des salariés au sein des études et offices de la branche durant la période de confinement.

Les études et offices sont confrontés depuis plusieurs mois à une baisse significative d'activité dont l'issue est particulièrement incertaine.

Aux plans sectoriels, les offices d'avocats aux Conseils d'État et à la Cour de cassation enregistrent, malgré une situation difficile que l'on peut qualifier « en bout de chaîne », une baisse de 30 % des pourvois en matière civile.

Concernant le secteur des griffes des tribunaux de commerce, leurs activités judiciaires se sont globalement ralenties et suivent, en particulier, la même tendance forte observée au sein du secteur des AMJJ dans le domaine des procédures collectives.

En effet, si le nombre de défaillances a augmenté cet été par rapport aux mois précédents avec 6 702 procédures comptabilisées, un nouveau qui reste cependant très en deçà (35,4 %) de ce qui était observé sur la même période en 2019, il faut remonter à plus de 30 ans (1989) pour trouver des données aussi peu élevées sur 12 mois glissés (37 500) à fin septembre 2020.

Il ressort que, malgré un rebond de 16 % au 3e trimestre, le PIB reste 5 % en deçà de son niveau d'avant crise. Et pour autant, à l'instar des données observées depuis le début de l'année, les défaillances d'entreprises sont exorbitamment contenues.

Dans ce cadre, depuis le début de l'année, à peine plus de 20 000 procédures judiciaires ont été ouvertes, soit 40 % de moins que l'an dernier à la même époque, et la tendance ne laisse augurer rien de bon de la courbe à court terme. L'État, qui a très tôt mis en place des mesures de soutien (chômage partiel, PGE, report des cotisations et aménagement des règles de cessation de paiements, etc.) a permis aux entreprises de tenir le choc, jusqu'à maintenant.

Les professions, tous secteurs confondus, s'inquiètent des répercussions sur les salaires financiers des études et offices, dont les professionnels installés récemment.

Ainsi, l'enquête menée récemment auprès des professionnels AMJJ a révélé, notamment et outre une baisse notable d'activité et de chiffre d'affaires (entre 10 et 40 %), que :  
? 73 % des professionnels interrogés ont déjà eu recours à l'activité partielle de droit commun ;  
? 48 % ont déjà sollicité un report de charges (Urssaf, loyers, etc.) ;  
? 50 % s'inquiètent de la pérennité des emplois au sein de leurs études.

Sur la base du diagnostic susmentionné qui pourra être complété par le rapport CPPNI, les partenaires sociaux de la branche ont donc lancé le présent accord afin d'assurer le maintien dans l'emploi dans les études et offices confrontés à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à

compromettre leur pérennité, en application de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à des mesures d'urgence liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au rattachement du Royaume-Uni de l'Union européenne.

Grâce à ce dispositif, les études et offices pourront, sous réserve de prendre des décisions spécifiques en matière d'emploi et de formation professionnelle, mettre en œuvre librement l'activité partielle, dans les conditions, plus favorables pour leurs salariés.

À cette fin, les partenaires sociaux souhaitent prévoir les conditions dans lesquelles les études et offices peuvent, par la voie d'un accord unilatéral après consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe, recourir au dispositif spécifique d'activité partielle institué par l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020, dit « activité réduite pour le maintien en emploi » et précisé par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020.

## Annexe : Trame-type de document unilatéral de l'étude ou de l'office

Article 1er - Champ d'application : activités et salariés concernés  
*En vigueur étendu en date du 17 sept. 2022*

### Option n° 1

Tous les salariés de l'étude ou de l'office ont vocation à bénéficier du dispositif spécifique d'activité partielle quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation).

Par exception, lorsqu'un salarié, dans les 12 mois qui précèdent la mise en œuvre du DASP au sein de l'étude ou de l'office a été en activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail pendant plus de 30 jours ouvrés consécutifs dans les 12 mois qui précèdent la mise en œuvre du DASP au sein de l'étude.

La période du 17 mars 2020 au 17 novembre 2020 est neutralisée pour l'application de cette exclusion.

### Option n° 2

Le dispositif spécifique d'activité partielle a vocation à bénéficier exclusivement aux activités et salariés suivants de l'étude ou de l'office :  
? activités XXXXX [détailler les catégories d'activités et de salariés concernés] ;  
? fonctions struops [détailler les catégories d'activités et de salariés concernés] ;  
? [Éventuellement : détailler d'autres catégories d'activités et de salariés concernés].

Tous les salariés de l'étude ou de l'office affectés à ces activités ont vocation à bénéficier du dispositif spécifique d'activité partielle quelle que soit la nature de leur contrat (CDD, CDI, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation).

Par exception, lorsqu'un salarié, dans les 12 mois qui précèdent la mise en œuvre du DASP au sein de l'étude ou de l'office a été en activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail pendant plus de 30 jours ouvrés consécutifs dans les 12 mois qui précèdent la mise en œuvre du DASP au sein de l'entreprise.

La période du 17 mars 2020 au 17 novembre 2020 est neutralisée pour l'application de cette exclusion.

Article 2 - Période de mise en œuvre du dispositif  
*En vigueur étendu en date du 17 sept. 2022*

Le dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) est sollicité du [compléter] au [compléter].

Le rattachement au DASP au sein de l'étude ou de l'office pourra être renouvelé par période de 6 mois dans les conditions modifiées par

l'avenant à l'accord ALPD (soit pour une durée globale qui ne peut être supérieure à 36 mois (consécutifs ou non) sur une période de 48 mois consécutifs.

### Article 3 - Engagements de l'étude en matière d'emploi et de formation professionnelle

*En vigueur étendu en date du 17 sept. 2022*

#### 3.1. ? Engagements en matière d'emploi

La préservation des emplois et des compétences au sien de l'étude ou de l'office est le facteur essentiel de la poursuite de l'activité et d'un retour à un niveau d'activité normale.

C'est pourquoi l'étude ou de l'office s'interdit, en application de l'article 5 de l'accord de branche, tout plan de sévèrement de l'emploi et/ou l'interdiction économique au sien de l'étude ou de l'office pendant toute la durée de recours à l'indemnisation au titre du dispositif d'activité partielle spécifique.

#### 3.2. ? Formation professionnelle et maintien du capital formation

[Dans le cas d'une situation applicable de l'accord de branche]

Tout salarié ayant bénéficié du dispositif spécifique d'activité partielle peut définir ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien avec son hiérarchie (entretien professionnel, entretien annuel d'évaluation ?).

Conformément à l'accord de branche, le salarié placé dans le dispositif spécifique d'activité partielle qui réalise, pendant cette période, une ou plusieurs formations pourra, de sa propre initiative, bénéficier de son capital formation (CPF).

Si le coût de ces formations est supérieur aux droits acquis au titre du CPF, l'étude ou de l'office peut solliciter une dotation de financement complémentaire auprès de son opérateur de compétences (opcoep.fr) conformément aux critères et conditions définies par les commissions paritaires nationales de l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP).

[Dans le cas d'un engagement en faveur de tous les salariés de l'étude ou de l'office]

Il est rappelé que tous les dispositifs de formation en vigueur peuvent être mobilisés dans le cadre d'un projet de formation élaboré conjointement par l'employeur et le salarié.

[En présence d'un comité social et économique (CSE)] Le CSE est informé :

? du bilan des actions au titre du plan de développement des compétences ;  
? et du nombre de bénéficiaires d'un entretien professionnel.

### Article 4 - Réduction de l'horaire de travail

*En vigueur étendu en date du 17 sept. 2022*

Dans le cadre du dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP), l'horaire de travail des salariés visés à l'article 1er sera réduit au maximum de [X % ? maximum 40 % en deçà de la durée légale du travail].

Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par l'accord collectif ou le document unilatéral. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

La limite prévue à l'alinéa précédent ne peut être dépassée que dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, sur décision de l'autorité administrative et dans les conditions prévues par l'accord collectif, dans la mesure où la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 50 % de la durée légale.

### Article 5 - Indemnisation des salariés et conséquences de

l'entrée dans le dispositif  
*En vigueur étendu en date du 17 sept. 2022*

Le salarié placé en activité partielle dans le cadre du DASP reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, déterminée en fonction de la rémunération brute versée d'assiette à l'indemnité de congés payés comme suit : indemnité cumulée à 80 % de sa rémunération brute.

Les modalités de calcul de l'indemnité versée au salarié sont déterminées selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur. L'indemnité ne peut dépasser le plafond de 100 % de la rémunération nette du salarié.

Au regard des dispositions réglementaires en vigueur, le salaire de référence retenu pour le calcul de la moyenne des éléments de rémunération versés au cours des 12 mois civils, ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de 12 mois civils, précédant le premier jour de placement dans le dispositif spécifique d'activité partielle de l'étude ou de l'office.

Cette indemnité est plafonnée à 4,5 Smic.

Le montant de cette indemnité est plafonné à 4,5 Smic. Le montant de l'indemnité horaire ne peut être inférieur au montant prévu à l'article 53 de la loi du 17 juin 2020 ainsi qu'à l'article 8 de décret du 28 juillet 2020.

Les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours bénéficient de la garantie d'indemnisation décrite au présent article.

Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées ouvrés non travaillés au titre de la période d'activité partielle, avec les règles de calcul suivantes :

? une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;  
? un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;  
? une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

Exemple :

Les salariés sont placés en activité partielle 4 demi-journées par semaine :

4 jours × 3,5 heures = 14 heures à indemniser

Au regard des dispositions légales et réglementaires en vigueur, sont mélangés au bénéfice des salariés placés dans le dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) :

? l'acquisition des droits à congés payés ;  
? l'ouverture des droits à pension retraite ;  
? l'acquisition de points de retraite complémentaire au-delà de la 60e heure indemnisée dans les conditions définies par l'AGIRC-ARRCO. Ces points complètent les points cotisés obtenus pendant l'année de suspension de l'activité partielle ;  
? les garanties de prévoyance et complémentaire santé. La période d'activité partielle dans le cadre du dispositif spécifique d'activité partielle est prise en compte pour l'ouverture de droits à l'allocation chômage et pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

### Article 6 - Efforts proportionnés des instances dirigeantes de l'étude

*En vigueur étendu en date du 17 sept. 2022*

Les dirigeants saouix de la branche appellent les études et offices à poursuivre une logique de gestion des efforts en s'engageant, pour les employeurs, à ne pas augmenter les heures tirées de l'étude ou de l'office pendant la période d'application du DASP.

### Article 7 - Modalités d'information des salariés, du comité social et économique et de l'administration

*En vigueur étendu en date du 17 sept. 2022*

Les salariés scietbespus de bénéficier du distsopiif spécifique d'activité plaitree (DSAP) snot informés iilddievlmuennet par tuot meoy (courrier, e-mail?) de tetuos les museers d'activité pteallrie les cneacnrnt : oonstgaariin du tpmes de travail, istnoeindmian par l'étude ou de l'office.

[En présence d'un CSE]

Le comité siacol et économique (CSE) reçoit au mnois tuos les 2 mios les imoniorntfas suiaevnts :

- ? le norme de salariés concernés par la msie en ?uvre du dspioistf spécifique d'activité praetille ;
- ? le nbomre de salarié-e-s anyat bénéficié d'un aoemgacnnpmet en fmrootian plfeisleosonne ;
- ? le nombre mneseul d'heures chômées au tirtu du DASP ;
- ? les activités concernées par la msie en ?uvre du DASP ;
- ? les pitervseecps de resirpe de l'activité.

Conformément à l'article 10, un blain parntot sur le rpsect de ces egamgentens et de cuex mentionnés à l'article 3 est également trsimnas au CSE plus à l'autorité amvinirstiadte au mnois tuos les six mios et avnat totue daedmne de roenunleevlent de l'activité partielle.

Enfin, le présent duomenct unilatéral est communiqué aux salariés par tuot moyen pnetratmet de conférer une dtae ciratene à cette iortfaominn (e-mail?) ou affiché sur les liuex de travail.

Cette ctaoomuncimin ou cet ahfgafcie fiat état de la décision d'homologation par l'administration du présent domneuct ou, à défaut, de la dnmedae de vliiadaton accompagnée des duenocmts justificatifs.

Article 8 - Entrée en vigueur et durée du document unilatéral  
*En vigueur étendu en date du 17 sept. 2022*

Le présent dnmoecut unilatéral etnre en veiuugr à sa dtae de siurngtae OU le [date] OU leanimden de de son hmaoogliootn par l'autorité administrative.

Il s'applique jusqu'au [Préciser ? miaxmum jusqu'au 31 décembre 2026].

Article 9 - Demande d'homologation  
*En vigueur étendu en date du 17 sept. 2022*

Le présent dencuomt unilatéral est adressé par l'étude ou de l'office à l'autorité atisnamdrvtiie puor hgotoaoimlon par voie dématérialisée dnas les cnnootidis réglementaires en vuguier (art. R. 5122-26 du cdoe du travail).

[À compléter en cas de présence d'un CSE dnas l'entreprise]

Cette deamdne est accompagnée de l'avis rendu par le CSE, ou à défaut, de la coiovctnaon du CSE.

L'étude ou de l'office temrnsat une cpioe de la dedname d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au CSE.

L'autorité andarisvtmie nfitioe à l'entreprise sa décision d'homologation dnas un délai de 21 jrous à ctmpeor de la réception du présent document. Le slcinee gardé par l'autorité adimitanstrive pndnet ce délai vuat décision d'acceptation d'homologation.

[À compléter en cas de présence d'un CSE dnas l'entreprise]

L'autorité aitimrinsadtve nftioie sa décision au CSE, dnas les mêmes délais.

La procédure d'homologation est renouvelée en cas de rtucnioecdn ou d'adaptation du document.

La décision d'homologation ou de viaadolitn vuat autastoirion d'activité pltrileae spécifique puor une durée de six mois. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu d'un bialn adressé à l'autorité administrative, avnat l'échéance de cuaqhe période d'autorisation de rocerus au diptsiosif spécifique

d'activité prllaitte (DSAP), ptnroat sur le repcest des eeengtnamgs en matière d'emploi et de formiotan professionnelle, aisni que sur les modalités d'information du CSE, s'il existe, sur la msie en ?uvre de l'accord. Ce blian est accompagné d'un dnisatoigc actualisé de la siituoatn économique et des pspvecreetis d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, asni que du procès-verbal de la dernière réunion au cruos de lqlealue le CSE, s'il existe, a été informé sur la msie en ?uvre du DSAP.

Article 10 - Publicité et transmission à la CPPNI  
*En vigueur étendu en date du 17 sept. 2022*

La décision d'homologation ou, à défaut, les dmotnecus nécessaires puor la dnemade d'homologation et les veios et délais de rrecoos snot portés à la cncnnaiosase des salariés par tuot meoy pettrnmeat de conférer dtae ciaetnre à cttee iootrfaminn (e-mail ?) et par voie d'affichage sur leurs liuex de travail.

Le présent doumenct est également trainsms par voie électronique à la coosmiismn parirtiae patemnerne de négociation et d'interprétation de la bahrcne professionnelle. (cppni@praj.fr) :

Fait à ? ? ? ?, le ? ? ? ?.

[Signature]

## Article - Préambule □ Diagnostic sur la situation économique

*En vigueur étendu en date du 17 sept. 2022*

La csire sriataine liée au Covid-19 a des conséquences ipetnmraots sur l'activité socio-économique française. Cette suoaiittn eolnixnplteece a entraîné une bsaie d'activité dulbrae de l'étude ou de l'office.

Le cnfneminoet et ses stieus ont réduit sacignetiiimnfevt nos activités : ? ? ? ?

L'enquête menée récemment auprès des psoennoriflises a révélé, nmteonmat et outre une bissae nltobae d'activité et de chieffrs d'affaires.

Notre de l'étude ou oicffe est de ce fiat confrontée à une bsaie d'activité ponuvat se prolgoer peanndt enorce presliuus mois.

[À détailler].

Selon norte diagnostic, la bsaie d'activité dvearit cunonietr sur l'année 2021 et plnmoteeltnieet jusqu'en [?].

Le ruceors à l'activité pllrriate qui a peirms de réduire la durée du tivaral tuot en mnateannit un cterian neivau de srailae aevc une psrie en caghe de l'État et l'UNEDIC a perims de préserver l'emploi et les compétences des salariés pndnet la crise. Cependant, ce ditsspoiif a été modifié.

Depuis, un dstiipsoif spécifique d'activité pilarlete puls anegtaaux a été créé à cotepr du 1er juleit 2020.

Pour aiedr les études ou oeiffcs cnsoniasat une bsiae d'activité dralbue mias qui n'est pas de nraute à ctpmrotoreme luer pérennité. Ce diosistpf pemret des meleirlue iomiaestdnin des salariés asini qu'une prise en cgahre puls forte par les povoruis publics. Il atuosrie une réduction d'horaires dnas la litime de 40 % de la durée légale du taravil suos réserve d'engagements en matière d'emploi et de fotriaomn penooenrisfllse de la prat de l'étude ou de l'office.

Forts de l'expérience poivitse qu'a représentée le rueurcs à l'activité partielle, les pteanreraiis souacix de la brachne se snot emparés de ce noauevu dosispiitf en cnuacnt un accrod le 17

décembre 2020 pnetramtet aux études de la brhcanne de mrtete en ?uvre ce novuae dopsistiif par l'intermédiaire d'un domcuent unilatéral.

L'objet du présent document, élaboré sur la bsaie du diigsaoontc

## Avenant du 20 juin 2022 à l'accord du 17 décembre 2020 relatif à l'activité partielle de longue durée

Signataires	
Patrons signataires	FEPraJ,
Syndicats signataires	CFDT ; CFTC CFSV ; FSE CGT,

Article 1er - Modification des modalités de mise en place de l'accord APLD signé le 17 décembre 2020  
*En vigueur étendu en date du 17 sept. 2022*

En aitalaocppn du décret n° 2022-508 du 8 arivl 2022 ritlaef au disspitiof spécifique d'activité pieltrale en cas de réduction d'activité durable, les sgnariaeits convenninet de mfeioirdr la durée d'application de l'activité réduite fixée par l'accord du 17 décembre 2020.

En appaocitiln du présent aenvnat qui pgroroe la durée de l'accord, la durée d'application de l'activité réduite est fixée dnas la limtie de 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 48 mios consécutifs.

En conséquence, le présent aaennvt pgorolne également la durée de l'accord ALPD qui eexppra le 31 décembre 2026.

Cette durée s'apprécie à cepmotr du peerimr juor de la première période d'autorisation d'activité pieltrae accordée par l'autorité administrative, snas préjudice des périodes de neoiaitrtaulsn prévues par la réglementation.

Article 2 - Modification de l'annexe unique à l'accord APLD signé le 17 décembre 2020  
*En vigueur étendu en date du 17 sept. 2022*

L'annexe à l'accord signé le 17 décembre 2020, intitulée « trame tpe de duocenmt unilatéral de l'étude ou de l'office », est remplacée par le dconmeut annexé au présent avenant.

Article 3 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés  
*En vigueur étendu en date du 17 sept. 2022*

En alcitapipon de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les stianaregs cienovnnnet que le cntnoeu du présent acrocd ne jtfsuuie pas de prévoir de slaonptuitis spécifiques aux eeepnisrtts de monis de cainqutne (50) salarié(e)s visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la mseure ou l'accord a viocacn à s'appliquer à ttoeus les études de la branche, quelle que siot luer taille.

Article 4 - Entrée en vigueur et durée  
*En vigueur étendu en date du 17 sept. 2022*

Le présent aaennvt eternra en vuivegr au lmediean de la pouairtn au Jouanrl oiiifecfl de son arrêté d'extension. Il est clnocu puor la durée rantest à criour de l'accord du 17 décembre 2020 relatf à l'activité réduite puor le maintien en emploi, tlele que modifiée par l'article 1er du présent avenant.

Article 5 - Dépôt et extension  
*En vigueur étendu en date du 17 sept. 2022*

Après aovr négocié par visioconférence et lu cchuane des pages précédentes, les représentants snrgteaais sneingt l'accord au nom de luer organisation. Puor ce faire, la pairte la puls dnliegitie met en pclae un dtisioopf de sarigutne électronique répondant

évoqué ci-dessus et dnas le recepst des silopitanuts de l'accord de brcnhae [En cas de présence de comité scoial et économique dnas l'entreprise : aoteujr « et après ctotsinlouan du CSE »] est de mettre en ?uvre ce nvuae ddiispostf en foincotn de la sttaiuon et des spécificités de l'étude ou de l'office.

aux eeginecxs du règlement européen n° 910-2014 du 23 jeliult 2014 et de l'article 1367 du cdoe civil.

Le présent avnneat est fiat en un nombre safsinut d'exemplaires puor noioicatftfn à caunche des oiargntasonis sedlcyinas représentatives de salariés, dnas les cotiiodnns prévues à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail, et déposé auprès des sriceevs cnuaxertx du misnrite chargé du taivarl et du gfrufe du csieonl de prud'hommes de Paris, dnas les cndtoions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 17 sept. 2022*

Les études et ociefes ctuionnet d'être confrontées à une basise sifvaicinitge d'activité dnot l'issue duereme incertaine.

Aux plans sectoriels, les oiefcs d'avocats aux Ceonil d'État et à la Cuor de coaisstan ciuenonntt d'enregistrer, malgré une stutaioin slrceteoile que l'on puet qlieuafir « en buot de chaîne », des biasess nbteloas des pivouors en matière civile (? 15 % en 2021 ? CP 23 mras 2021, Autorité de la concurrence).

Concernant le stueecr des gireferfs des tirnuaubx de commerce, lures activités judiaiceirs s'est gnebolamet rlateni et suit, en particulier, la même tnnecade forte, observée au sien du sceteur des AMJJ dnas le doaimne des procédures collectives.

Dans ce contexte, les eefffs prolongés des aedis pueuiblqs liées à la crsie siaarntie se snot traduits, en 2020 et 2021, par minos de 61 000 procédures cecoivlites oeertvus ctnroe 107 000 lros des deux années précédentes.

Les cheiffrs définitifs puor l'année 2021 iuqednint un nobrme d'ouvertures de procédures cvoltlceies de noavueu en bssaie : ? 3,8 % par rpaort à 2020. Ce qui représente torouujs un niauveau rocred hmiesotriquent bas d'ouvertures de procédures collectives.

Si, au 1er trmeirtse 2022, on ovrabee que l'étau de la csire sitirnaae se derrssee et les aides s'arrêtent, un reotur à une frome de normalité qui se dessine par une rpserie des défaillances (hausse de 34,6 % par rpproat au 1er ttrimese 2021,) n'aura pas d'effet immédiat sur les études et offices.

L'enquête réalisée en oorbte 2021 par l'IFPPC, sncidyat représentatif auprès des mraenatadis judiciaires, a montré que la suiation financière de nmebrouses études s'est dégradée au corus de l'année 2021, malgré un recuros msaisf à l'activité plaierle (pour près de 75 % des sondés, in rorppat d'activité IPPFC 2021, p. 9).

En conséquence, l'extension de la possibilité puor les études de cunotneir à rrcieour au dissiotpif d'APLD diot être élargie par les facilités otefrefs par le décret du 8 avril 2022 qui poglronne de 12 mios la durée pdannet llquelae un emyuelopr puet bénéficier de l'APLD (décret n° 2022-508 du 8 avril 2022, art. 1er ; décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, art. 3 modifié).

Par arlleius et oture l'adaptions du modèle de domnuect unilatéral à la période alndeniliodte de rruoecs à l'APLD, il a été relevé que l'accord ALPD signé le 17 décembre 2020 caonnetit une dncisacorde entre les situpaitlnos de l'article 6 de l'accord et les diiptoosnsis de l'article 3.2 du modèle de duoenmt annexé à l'accord.

En effet, l'article 6 de l'accord prévoit naemntomt que lorsqu'un « salarié placé dnas le DASP stuahioe réaliser une ou prslueuis fanootirms au cours de ctete période, il purora également mbioliser son CPF, ccei sur sa suele initiitve ».

Or, l'article 3.2 du modèle de document unilatéral prévoit que « le salarié placé dans le dispositif spécifique d'activité partielle, qui réalise pendant cette période une ou plusieurs formations, doit maintenir son compte personnel de formation (CPF).

Enfin, outre quelques incursions rédactionnelles mineures, il est également procédé à la modification des articles 2, 4, 5 et 8 de l'annexe portant modèle de document unilatéral pour les motifs suivants :

? l'article 2 met en conformité la période de mise en œuvre du dispositif d'activité pluriennale avec la date d'échéance de l'accord ALPD du 17 décembre 2020, à savoir le 12 décembre 2023 ;

? l'article 5 prend en compte la possibilité de l'accord lui-même, il est supprimé de l'indemnité haroïre qui ne peut être inférieur à 8,37 euros netes ;

? l'article 8 relatif à la date d'entrée en vigueur et à la durée du dispositif est modifié pour s'appliquer au maximum à la date d'échéance de l'accord ALPD précité.

Afin de mettre en conformité le modèle de document unilatéral avec les dispositions de l'accord, et dans la mesure où les annexes ont la même fonction juridique que l'accord lui-même, il est décidé, par le présent avenant, de rajouter l'annexe portant modèle de document unilatéral.

## Annexe : Trame-type de document unilatéral de l'étude ou de l'office

Article 1er - Champ d'application : activités et salariés concernés  
*En vigueur étendu en date du 17 sept. 2022*

### Option n° 1

Tous les salariés de l'étude ou de l'office ont vocation à bénéficier du dispositif spécifique d'activité partielle quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation).

Par exception, lorsqu'un salarié, dans les 12 mois qui précèdent la mise en œuvre du DASP au sein de l'étude ou de l'office a été en activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail pendant plus de 30 jours ouvrés ininterrompus dans les 12 mois qui précèdent la mise en œuvre du DASP au sein de l'étude.

La période du 17 mars 2020 au 17 novembre 2020 est neutralisée pour l'application de cette exclusion.

### Option n° 2

Le dispositif spécifique d'activité partielle a vocation à bénéficier exclusivement aux activités et salariés suivants de l'étude ou de l'office :

? activités XXXXX [détailler les catégories d'activités et de salariés concernés] ;

? fonctions spécifiques [détailler les catégories d'activités et de salariés concernés] ;

? [Éventuellement : détailler d'autres catégories d'activités et de salariés concernés].

Tous les salariés de l'étude ou de l'office affectés à ces activités ont vocation à bénéficier du dispositif spécifique d'activité partielle quelle que soit la nature de leur contrat de travail (CDD, CDI, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation).

Par exception, lorsqu'un salarié, dans les 12 mois qui précèdent la mise en œuvre du DASP au sein de l'étude ou de l'office a été en activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail pendant plus de 30 jours ouvrés ininterrompus dans les 12 mois qui précèdent la mise en œuvre du DASP au sein de l'entreprise.

La période du 17 mars 2020 au 17 novembre 2020 est neutralisée pour l'application de cette exclusion.

Article 2 - Période de mise en œuvre du dispositif

*En vigueur étendu en date du 17 sept. 2022*

Le dispositif spécifique d'activité partielle (DASP) est sollicité du [compléter] au [compléter].

Le recours au DASP au sein de l'étude ou de l'office pourra être renouvelé par période de 6 mois dans les conditions modifiées par l'avenant à l'accord ALPD (soit pour une durée globale qui ne peut être supérieure à 36 mois (consécutifs ou non) sur une période de 48 mois consécutifs.

Article 3 - Engagements de l'étude en matière d'emploi et de formation professionnelle

*En vigueur étendu en date du 17 sept. 2022*

### 3.1. Engagements en matière d'emploi

La préservation des emplois et des compétences au sein de l'étude ou de l'office est la finalité essentielle de la poursuite de l'activité et d'un retour à un niveau d'activité normale.

C'est pourquoi l'étude ou de l'office s'interdit, en application de l'article 5 de l'accord de branche, tout plan de sauvegarde de l'emploi et/ ou licenciements économiques au sein de l'étude ou de l'office pendant toute la durée de recours à l'indemnisation au titre du dispositif d'activité partielle spécifique.

### 3.2. Formation professionnelle et maintien du compte personnel de formation

[Dans le cas d'une référence à l'accord de branche]

Tout salarié ayant bénéficié du dispositif spécifique d'activité partielle peut définir ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien avec son supérieur hiérarchique (entretien professionnel, entretien annuel d'évaluation ?).

Conformément à l'accord de branche, le salarié placé dans le dispositif spécifique d'activité partielle qui réalise, pendant cette période, une ou plusieurs formations pourra, de sa propre initiative, maintenir son compte personnel de formation (CPF).

Si le coût de ces formations est supérieur aux droits acquis au titre du CPF, l'étude ou de l'office peut verser une somme de financements complémentaire auprès de son opérateur de compétences (opcoep. fr) conformément aux critères et conditions définies par les commissions paritaires nationales de l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP).

[Dans le cas d'un engagement en faveur de tous les salariés de l'étude ou de l'office]

Il est rappelé que tous les dispositifs de formation en vigueur peuvent être mobilisés dans le cadre d'un projet de formation élaboré conjointement par l'employeur et le salarié.

[En présence d'un comité social et économique (CSE)] Le CSE est informé :

? du bilan des actions au titre du plan de développement des compétences ;

? et du nombre de bénéficiaires d'un entretien professionnel.

Article 4 - Réduction de l'horaire de travail

*En vigueur étendu en date du 17 sept. 2022*

Dans le cadre du dispositif spécifique d'activité partielle (DASP), l'horaire de travail des salariés visés à l'article 1er sera réduit au maximum de [X % ? maximum 40 % en deçà de la durée légale du travail].

Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par l'accord collectif ou le document unilatéral. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

La limite prévue à l'alinéa précédent ne peut être dépassée que dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, sur décision de l'autorité administrative et dans

les conditions prévues par l'accord collectif, sans que la réduction de l'horaire de travail puisse être supérieure à 50 % de la durée légale.

**Article 5 - Indemnisation des salariés et conséquences de l'entrée dans le dispositif**  
*En vigueur étendu en date du 17 sept. 2022*

Le salarié placé en activité partielle dans le cadre du DASP reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, déterminée en fonction de la rémunération brute servie d'assiette à l'indemnité de congés payés comme suit : indemnité censée rapportée à 80 % de sa rémunération brute.

Les modalités de calcul de l'indemnité versée au salarié sont déterminées selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur. L'indemnité ne peut dépasser le plafond de 100 % de la rémunération nette du salarié.

Au regard des dispositions réglementaires en vigueur, le salaire de référence tient compte de la moyenne des éléments de rémunération versés au cours des 12 mois civils, ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de 12 mois civils, précédant le premier jour de prise en compte dans le dispositif spécifique d'activité partielle de l'étude ou de l'office.

Cette indemnité est plafonnée à 4,5 Smic.

Le montant de cette indemnité est plafonné à 4,5 Smic. Le montant de l'indemnité horaire ne peut être inférieur au montant prévu à l'article 53 de la loi du 17 juin 2020 ainsi qu'à l'article 8 de décret du 28 juillet 2020.

Les salariés soumis à une cotisation de forfait annuel en euros bénéficient de la garantie d'indemnisation décrite au présent article.

Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de travail en heures ou en jours sur l'année, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées ouvrés non travaillés au titre de la période d'activité partielle, avec les règles de conversion suivantes :

- ? une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;
- ? un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
- ? une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

Exemple :

Les salariés sont placés en activité partielle quatre (4) demi-journées par semaine :

$$4 \text{ jours} \times 3,5 \text{ heures} = 14 \text{ heures à indemniser}$$

Au regard des dispositions légales et réglementaires en vigueur, sont méconnus au bénéfice des salariés placés dans le dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) :

- ? l'acquisition des droits à congés payés ;
- ? l'ouverture des droits à pension retraite ;
- ? l'acquisition de points de retraite complémentaire au-delà de la 60e heure indemnisée dans les conditions définies par l'AGIRC-ARRCO. Ces points complètent les points cotisés obtenant pendant l'année de prise en compte de l'activité partielle ;
- ? les garanties de prévoyance et complémentaire santé. La période d'activité partielle dans le cadre du dispositif spécifique d'activité partielle est prise en compte pour l'ouverture de droits à l'allocation chômage et pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

**Article 6 - Efforts proportionnés des instances dirigeantes de l'étude**  
*En vigueur étendu en date du 17 sept. 2022*

Les partenaires sociaux de la branche antérieurement les études et offertes à pourvoir une équipe de travail des efforts en s'engageant, pour les employeurs, à ne pas augmenter leurs

ressources tirées de l'étude ou de l'office pendant la période d'application du DASP.

**Article 7 - Modalités d'information des salariés, du comité social et économique et de l'administration**  
*En vigueur étendu en date du 17 sept. 2022*

Les salariés susceptibles de bénéficier du dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) sont informés individuellement par tout moyen (courrier, e-mail ?) de toutes les mesures d'activité partielle les concernant : organisation du temps de travail, isolement par l'étude ou de l'office.

[En présence d'un CSE]

Le comité social et économique (CSE) reçoit au moins tous les 2 mois les informations suivantes :

- ? le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle ;
- ? le nombre de salarié-e-s ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ;
- ? le nombre mensuel d'heures chômées au titre du DASP ;
- ? les activités concernées par la mise en œuvre du DASP ;
- ? les perspectives de reprise de l'activité.

Conformément à l'article 10, un bilan portant sur le respect de ces engagements et de ceux mentionnés à l'article 3 est également transmis au CSE puis à l'autorité administrative au moins tous les six mois et avant toute décision de renouveau de l'activité partielle.

Enfin, le présent document unilatéral est communiqué aux salariés par tout moyen permettant de conférer une date certaine à cette information (e-mail ?) ou affiché sur les lieux de travail.

Cette consultation ou cet avis est fait état de la décision d'homologation par l'administration du présent document ou, à défaut, de la décision de validation accompagnée des documents justificatifs.

**Article 8 - Entrée en vigueur et durée du document unilatéral**  
*En vigueur étendu en date du 17 sept. 2022*

Le présent document unilatéral entre en vigueur à sa date de signature OU le [date] OU immédiatement de son homologation par l'autorité administrative.

Il s'applique jusqu'au [Préciser ? maximum jusqu'au 31 décembre 2026].

**Article 9 - Demande d'homologation**  
*En vigueur étendu en date du 17 sept. 2022*

Le présent document unilatéral est adressé par l'étude ou de l'office à l'autorité administrative pour homologation par voie dématérialisée dans les conditions réglementaires en vigueur (art. R. 5122-26 du code du travail).

[À compléter en cas de présence d'un CSE dans l'entreprise]

Cette demande est accompagnée de l'avis rendu par le CSE, ou à défaut, de la consultation du CSE.

L'étude ou de l'office transmet une copie de la demande d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au CSE.

L'autorité administrative notifie à l'entreprise sa décision d'homologation dans un délai de 21 jours à compter de la réception du présent document. Le délai est gardé par l'autorité administrative pendant ce délai avant décision d'acceptation d'homologation.

[À compléter en cas de présence d'un CSE dans l'entreprise]

L'autorité administrative notifie sa décision au CSE, dans les mêmes délais.



La procédure d'homologation est renouvelée en cas de reinterchange ou d'adaptation du document.

La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation d'activité particulière spécifique pour une durée de six mois. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu d'un bilan adressé à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation de recours au dispositif spécifique d'activité particulière (DSAP), mentionné sur le respect des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle, ainsi que sur les modalités d'information du CSE, s'il existe, sur la mise en œuvre de l'accord. Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre du DSAP.

Article 10 - Publicité et transmission à la CPPNI  
En vigueur étendu en date du 17 sept. 2022

La décision d'homologation ou, à défaut, les documents nécessaires pour la demande d'homologation et les délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information (e-mail ?) et par voie d'affichage sur les lieux de travail.

Le présent document est également transmis par voie électronique à la commission paritaire professionnelle de négociation et d'interprétation de la branche professionnelle. (cppni@praj.fr)

Fait à ? ? ? ?, le ? ? ? ? ?.

[Signature]

## Article - Préambule Diagnostic sur la situation économique

En vigueur étendu en date du 17 sept. 2022

Préambule  
Diagnostic sur la situation économique

## Accord du 22 janvier 2021 à l'avenant du 5 octobre 2019 à l'accord du 5 février 2009 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	IFPPC ; ASPAJ ; ANGTC-PLE ; AACE,
Syndicats signataires	CFDT ; CFTC CFSV ; FEC-FO ; FSE CGT,

Article 1er - Augmentation des taux de cotisations  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

La crise sanitaire liée au Covid-19 a des conséquences importantes sur l'activité socio-économique française. Cette situation a entraîné une baisse d'activité dans le secteur de l'étude ou de l'office.

Le chômage et ses effets ont réduit significativement nos activités : ? ? ? ?

L'enquête menée récemment auprès des personnes a révélé, notamment et outre une baisse notable d'activité et de chiffre d'affaires.

Notre étude ou office est de ce fait confrontée à une baisse d'activité pouvant se prolonger pendant encore plusieurs mois.

[À détailler].

Selon notre diagnostic, la baisse d'activité devrait continuer sur l'année 2021 et même jusqu'en [?].

Les efforts à l'activité partielle qui ont permis de réduire la durée du travail tout en maintenant un certain niveau de salaire avec une prise en charge de l'État et l'UNEDIC a permis de préserver l'emploi et les compétences des salariés pendant la crise. Cependant, ce dispositif a été modifié.

Depuis, un dispositif spécifique d'activité partielle a été créé à compter du 1er juillet 2020.

Pour aider les entreprises à faire face à une baisse d'activité durable mais qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité. Ce dispositif permet une meilleure indemnisation des salariés ainsi qu'une prise en charge plus forte par les pouvoirs publics. Il prévoit une réduction d'horaires dans la limite de 40 % de la durée légale de travail sous réserve d'engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle de la part de l'étude ou de l'office.

Fort de l'expérience positive qu'a représentée le recours à l'activité partielle, les partenaires sociaux de la branche se sont emparés de ce dispositif en concluant un accord le 17 décembre 2020 par rapport aux études de la branche de mettre en œuvre ce nouveau dispositif par l'intermédiaire d'un accord unilatéral.

L'objet du présent document, élaboré sur la base du diagnostic évoqué ci-dessus et dans le respect des dispositions de l'accord de branche [En cas de présence de comité social et économique dans l'entreprise : atout « et après consultation du CSE »] est de mettre en œuvre ce nouveau dispositif en fonction de la situation et des spécificités de l'étude ou de l'office.

Les dispositions de l'article 2 intitulé « Taux de cotisations applicables » à l'annexe de l'accord du 5 février 2009 relatif à la prévoyance sont modifiées comme suit :

« Taux de cotisations applicables

Part employeur : 60 %.  
Part salarié : 40 %.

Non-cadres : conformément à l'avenant n° 3 du 30 janvier 2014 à l'accord du 5 février 2009 relatif à la prévoyance, on entend par non-cadre le personnel :  
? de niveaux A1 à A4 de la filière aviaire ;  
? de niveaux T2 à T4 de la filière hôtellerie ;  
? de niveaux C2 à C3 de la filière aéronautique ;  
? de niveaux S2 à S3 de la filière stagiaires.

Tels que définis au titre VII de la convention collective nationale des entreprises de conseil et de services judiciaires.

Non cadres	Cotisation globale 2021		Cotisation employeur		Cotisation salarié	
	T1	T2	T1	T2	T1	T2
Décès + RE, RC et frais d'obsèques	0,645 %	0,645 %	0,387 %	0,387 %	0,258 %	0,258 %
Incapacité	0,73 %	0,73 %	0,438 %	0,438 %	0,292 %	0,292 %

Invalidité	0,61 %	0,61 %	0,366 %	0,366 %	0,244 %	0,244 %
Total	1,985 %	1,985 %	1,191 %	1,191 %	0,794 %	0,794 %

Le salaire de référence à prendre en compte pour le calcul des cotisations est défini selon les thacnes de rémunération T1 et T2. Il s'agit du salaire annuel brut.

Cadres : conformément à l'avenant n° 3 du 30 janvier 2014 à l'accord du 5 février 2009 relatif à la prévoyance, on entend par

crdae le pnoersnel :  
? de naueivx 1 et 2 des filières aemtasitdvnrriis (A) et tcqehniue (T) ;  
? de nuaevax C4 de la filière cbatrouleoalrs (C) ;

Tels que définis au titre VII de la cvneootinn ceclitolve nalnioate du pnrenosel des ainiusetrdmrtas et mrnaeatadis judiciaires.

Cadres	Cotisation goable 2021		Cotisation employeur		Cotisation salarié	
	T1	T2	T1	T2	T1	T2
Décès + RE, RC et fiars d'obsèques	0,935 %	0,255 %	0,935 %	0,153 %	0,00 %	0,102 %
Incapacité	0,60 %	1,03 %	0,60 %	0,618 %	0,00 %	0,412 %
Invalidité	0,50 %	1,23 %	0,50 %	0,738 %	0,00 %	0,492 %
Total	2,035 %	2,515 %	2,035 %	1,509 %	0,00 %	1,006 %

Le salaire de référence à prendre en compte pour le calcul des cotisations est défini selon les trnechahs de rémunération T1 et T2. Il s'agit du salaire annuel brut. »

Article 5 - Date d'effet de l'avenant et durée  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Article 2 - Modification de la garantie incapacité  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les dsiisotnopis du présent annvaet pnrnenet eefft le 1er jeianvr 2021 pour une durée indéterminée.

L'article 7.2 de l'accord relatif au manant des ptosnaiters incapacité est modifié comme suit :

(1) Article elxcu de l'extension en ce qu'il ceovrteinnt à la jrdsucirpune de la Cuor de caaiotssn (Cass. soc., 11 juill. 2000, n° 98-40.696, n° 3389 F - P + B).  
(Arrêté du 13 décembre 2022 - art. 1, modifié par arrêté du 23 jievnar 2023 - art. 1)

« Le salaire de référence à prendre en compte pour le calcul des cotisations est défini selon les trcehans de rémunération T1 et T2. Il s'agit du salaire annuel brut. Les paertntois incapacités sont, en tout état de cause, limitées à 2 PASS.

Article 6 - Rendez-vous, suivi, révision et dénonciation de l'avenant  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le montant de l'indemnité journalière complémentaire est fixé à 75 % du salaire de référence dans la limite de 2 PASS, et sans pouvoir excéder le salaire net que le parapnciitt aiurat perçu en activité. »

En raison de la durée indéterminée du présent avenant, les parties à la négociation s'engagent, conformément à l'article L. 2222-5-1 du code du travail, à se donner rendez-vous et à servir le régime modifié par le présent avenant. Ce rendez-vous et ce suivi doivent se faire au moins une fois par an.

Les autres dispositions demeurent inchangées.

Article 3 - Modification de la garantie invalidité  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent avenant purroa fraie l'objet d'une révision à la demande de l'une ou l'autre des parties sgraaiteins dans les conditions visées aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et savituns code du travail.

L'article 8.1 de l'accord relatif au manant des pstientroas invalidité est modifié comme suit :

« Le salaire de référence à prendre en compte pour le calcul des cotisations est défini selon les tenrachs de rémunération T1 et T2. Il s'agit du salaire annuel brut. Les poetratins invalidités sont, en tout état de cause, limitées à 2 PASS.

Il purroa également être dénoncé par tout ou partie des signataires moyennant le respect d'un préavis de 6 mois. Les modalités de dénonciation sont fixées aux articles L. 2222-6, L. 2261-9 et suivants du code du travail. Une nouvelle négociation purroa intervenir dans les conditions prévues à l'article L. 2261-10 du code du travail.

Le montant de la rente qui varie selon la catégorie retenue par la sécurité sociale, est égale, sous déduction des priorités versées par la sécurité sociale, à :

? 1re catégorie : 40 % du salaire annuel brut de référence ;  
? 2e catégorie : 75 % du salaire annuel brut de référence ;  
? 3e catégorie : 75 % du salaire annuel brut de référence, sans pouvoir excéder le salaire net que le salarié aairut perçu en activité. »

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.  
(Arrêté du 13 décembre 2022 - art. 1)

Article 7 - Notification. Dépot. Extension  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les autres dispositions demeurent inchangées.

Le présent accord sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et au terme d'un délai de 15 jours à compter de la notification et, à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, plus de l'extension du présent accord.

Article 4 - Entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Article 8 - Formalités administratives  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Considérant la composition de la branche et au regard des dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les entreprises n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime de cotisation de prévoyance dont bénéficient tous les salariés rlnaveet de la convention collective et ce quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Le présent avenant est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour sa remise à chacune des organisations syndicales et pour l'accomplissement des formalités administratives utiles.

Le présent avenant sera notifié, à l'initiative de la partie la plus diligente, à l'ensemble des organisations représentatives, et

fre a l'objet des formalités de publicité et dépôt, conformément aux dnpriiostsos légales et réglementaires en vigueur.

Les ptraies seriiaangts conviennent, à l'initiative de la puls diligente, de ddamener au ministère du travail, de l'emploi, de la fmiooatrnf pfinlseroesolne et du dauligoe social, l'extension du présent aevnnat en aoialppctin des altrices L. 2261-15 et svatnuis du cdoe du travail.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021*

Les pnairaeets sioucax de la bahcnre plisreesolnfone du peoesrnnl des aidetarurtnimss et des miantaedras jjudcieraiss

ont coennvu de la nécessité de mertte en plcae un régime de prévoyance andcorcat des gainetras mnmlaieis de pcittrooen sloctiae aux salariés de la branche.

Un régime de prévoyance complémentaire a été organisé au sien de la bharcne par un aorccd cnclou le 5 février 2009. Les tuax de cotnasiotis snot déterminés dnas l'annexe 1 de l'accord précité.

Le présent anvanet a puor oejbt de procéder à l'ajustement des ganeitars de prévoyance et des tuax de cotanisotis mnimuim aifn que ceux-ci crdpeesnoont au puls près à la stuiatoin financière du régime.

Les paritreneas sauciox de la branche, réunis en cossoimimn paraiirte nianloate ont, lros de luer réunion du 18 nrvbomee 2020, reetnu la pioopsirotn d'évolution reirspe dnas le présent accord.



# TEXTES SALAIRES

## Avenant n 3 du 15 décembre 2009 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2010

Signataires	
Patrons signataires	IFPPC ; ASPAJ ; AMJ.
Syndicats signataires	FS CDFT ; FSE CGT ; SNAPPC.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Les safranigeis du présent anvaent décident, à ctpmoer du 1er jaenivr 2010, d'une rvriaeioaoltsn des sraealis mmainuix de l'aticrle 21 de la cnotenvion cleoclvite du 20 décembre 2007 cmmoie siut :

FILIÈRE ADMINISTRATIVE-EMPLOYÉS	
A1	1 370
A2a	1 410
A2b	1 510
A2c	1 560
A3a	1 600
A3b	1 690
A3c	1 785

FILIÈRE ADMINISTRATIVE-TAM	
A4a	1 835
A4b	1 935
A4c	2 245

FILIÈRE ADMINISTRATIVE-CADRES	
Niveau 1	2 445
Niveau 2	2 800

FILIÈRE TECHNIQUE-EMPLOYÉS	
Néant	Sans oebjt
T2a	1 410
T2b	1 510
T2c	1 560
T3a	1 610
T3b	1 690
T3c	1 835
T3d	1 935

FILIÈRE TECHNIQUE-TAM	
-----------------------	--

## Avenant n 6 du 14 avril 2011 relatif aux salaires minimaux au 1er avril 2011

Signataires	
Patrons signataires	ASPAJ ; IFPPC ; AMJ.
Syndicats signataires	FS CDFT ; FSE CGT.

T4a	2 135
T4b	2 295
T4c	2 550

FILIÈRE TECHNIQUE-CADRES	
Niveau 1	2 700
Niveau 2	2 850

FILIÈRE CAABRUTROLLEOS	Echelon	
Néant	Précision : dans la filière cbarleautolrs le niveau 2a n'existe pas	
C2b	Collaborateur débutant	1 640
C3a	Collaborateur expérimenté	1 950
C3b	Collaborateur maîtrise	2 245
C4a	Cadre cuatrolelobr niveau 1	2 740
C4b	Cadre coetroalabulr niveau 2	2 850

FILIÈRE SRITIAAGES	AJ saairgte ou MJ siiragate Stagiaire AJ / MJ suos cvoonteinn de satge tuilirtae de l'examen d'accès au stgae	
S2b	1re année de cotoviennn de sgtae	1 570
S3a	2e année de cinnovteon de sgtae	1 750
S3b	3e année de cooinnevtn de sgtae	1 950

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Durée

Le présent anvaent est cocnlu puor une durée indéterminée.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Dépôt. ? Entrée en vigueur

Le présent aavnent est déposé au cioensl de prud'hommes de Prais et auprès des srecevis cntreaux du mtirsine chargé du taviarl en duex exemplaires, dnot une voiesrn sur surpopt paiepr signée des praties et une vroesin sur sppurot électronique.  
Le présent anvnaet enrte en vguuier dès les formalités de dépôt accomplies.

Extension

L'extension de l'avenant est sollicitée conformément aux ditpsoisns de l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2011

Les sineagitars du présent anaevnt décident, à cemtpor du 1er avirl 2011, une roosaievrlitan de 2,1 % des seaiarls mamuiinx de l' ailtrce 21 de la convointen ciovletcle du 20 décembre 2007 comme siut :

Filière atrditmiasvne

Employés

(En euros.)

Échelon	Salaire miunmm mseeunl
A1	1 400
A2a	1 440
A2b	1 550
A2c	1 590
A3a	1 630
A3b	1 725
A3c	1 825

TAM

(En euros.)

Échelon	Salaire mminuim msuneel
A4a	1 880
A4b	1 980
A4c	2 300

Cadres

(En euros.)

Niveau	salaire miimunm mseneul
I	2 500
II	2 860

Filière teqihucne  
Employés

(En euros.)

Échelon	Salaire mnmiuim mesuenl
Néant	Sans ojbet
T2a	1 440
T2b	1 540
T2c	1 590

Échelon	Définition	PLFSS	%	
C4a	Cadre carolealbtuor nevaiu 1	2 946,00	95 %	2 798,40
C4b	Cadre creolbuoalatr nieavu 2	2 946,00	100 %	2 946,00

Le cilednarr de rpaatgtre du PFSS est mis en ?uvre sloen

Éch.	Grille	PLFSS 2011	95 % du pnfad au 1er semrtbpee 2011	97 % du pnfad au 1er jinvaer 2012	100 % du pnfad au 1er jveniar 2013
C4a	2 740,00	2 946,00	2 798,70	2 857,62	-

T3a	1 645
T3b	1 725
T3c	1 880
T3d	1 980

TAM

(En euros.)

Échelon	Salaire miuimmm mseuenl
T4a	2 180
T4b	2 340
T4c	2 605

(En euros.)

Niveau	Salaire minimum mnuseel
I	2 760
II	2 910

Filière cllrreuaaboots

(En euros.)

Échelon	Définition	Salaire
Néant	Précision : dnas la flmliae catrbeaorllous le nvaieu 2a n'existe pas	
C2b	Collaborateur débutant	1 680
C3a	Collaborateur expérimenté	2 000
C3b	Collaborateur maîtrise	2 300

Les peneaartis s'accordent, s'agissant du stautt des cadres, de corrèler prveemiogrssnt la rémunération au palfond de sécurité saiole (PLFSS). Le système envisagé est de ? fiexr un neivau d'accès au suattt cdare en panogceurte du PLFSS. ? fixer un neaviu de suttat crade confirmé en penoagtcure du PFSS en 2011 et en vleur ablosue au 1er jeanivr 2012.

(En euros.)

l'échéancier sauivnt :

(En euros.)

Éch.	Grille	PLFSS 2011	100 % du plfoand au 1er sebrpetme 2011	Au 1er jinvaer 2012

C4b	2 850,00	2 946,00	2 946,00	3 000,00
-----	----------	----------	----------	----------

Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Dépôt. ? Entrée en vigueur

Le présent avenant est déposé au conseil de prud'hommes de

## Avenant n 7 du 8 juin 2012 relatif aux salaires minimaux au 1er avril 2012

Signataires	
Patrons signataires	IFPPC ; ASPAJ ; AMJ.
Syndicats signataires	FS CDFT ; SPAAC CFE-CGC ; FSE CGT.

*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012*

Les signataires du présent avenant décident, à compter du 1er avril 2012, une hausse de 2,2 % des salaires minimaux de l'article 21 de la convention collective du 20 décembre 2007 comme suit :

### Salaires minimaux conventionnels au 1er avril 2012 (en brut)

(En euros.)

Echelon	Montant
Filière administrative. ? Employés	
A1	1 431
A2a	1 472
A2b	1 584
A2c	1 625
A3a	1 666
A3b	1 763
A3c	1 865
Filière administrative. ? TAM	
A4a	1 921
A4b	2 024
A4c	2 351
Filière administrative. ? Cadres	
Niveau I	2 555
Niveau II	2 923
Filière technique. ? Employés	
T2a	1 472
T2b	1 574
T2c	1 625
T3a	1 681

Paris et auprès des services centraux du ministère chargé du travail en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique. Le présent avenant entre en vigueur dès les formalités de dépôt accomplies.

Extension

L'extension de l'avenant est sollicitée conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

T3b	1 763
T3c	1 921
T3d	2 024
Filière technique. ? TAM	
T4a	2 228
T4b	2 391
T4c	2 662
Filière technique. ? Cadres	
Niveau I	2 821
Niveau II	2 974
Filière clorbaraleutos	
C2b	1 717
C3a	2 044
C3b	2 351
C4a	2 860
C4b	3 031
Filière srgieaitas	
S2b	1 737
S3a	1 942
S3b	2 146

Dans le prolongement de l'accord de mise en corrélation progressive de la rémunération des cadres au PFLSS (plafond de sécurité sociale), les partenaires sociaux ont décidé d'étendre cet ajustement progressif aux cadres des filières techniques N I et N II.

Le principe est intégré dans l'échéancier suivant :

? Niveau I : 100 % du PSLFS au 1er janvier 2015 ;  
? Niveau II : 100 % du PSLFS au 1er janvier 2014.

Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Dépôt. ? Entrée en vigueur

Le présent avenant est déposé au conseil de prud'hommes de Paris et auprès des services centraux du ministère chargé du travail en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique. Le présent avenant entre en vigueur dès les formalités de dépôt accomplies.

Extension

L'extension de l'avenant est sollicitée conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

## Avenant n 10 du 28 mars 2013 relatif aux salaires minimaux au 1er avril

## 2013

Signataires	
Patrons signataires	IFPPC ; ASPAJ ; AMJ.
Syndicats signataires	FS CDFT ; SPAAC CFE-CGC ; FSE CGT.

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2013

Les sraietgians du présent annvaet décident, à cmtepor du 1er arvil 2013, une rsooratlviiien de 1,8 % des searails manmiiux de l'article 21 de la ceonotnvin clveictloe du 20 décembre 2007 comme siut :

#### Salaires muinmiac ctnoeevnlinnos au 1er arivl 2013 (en brut)

(En euros.)

Echelon	Montant
Filière administrative. ? Employés	
A1	1 457
A2a	1 498
A2b	1 613
A2c	1 654
A3a	1 696
A3b	1 795
A3c	1 899
Filière administrative. ? TAM	
A4a	1 956
A4b	2 060
A4c	2 393
Filière administrative. ? Credas	
Niveau I	2 727
Niveau II	2 976
Filière technique. ? Employés	
T2a	1 498
T2b	1 602
T2c	1 654
T3a	1 711
T3b	1 795
T3c	1 956

## Avenant n 11 du 27 novembre 2014 relatif aux salaires minima pour l'année 2015

Signataires	
Patrons signataires	L'IFPPC ; L'ASPAJ ; L'AMJ,
Syndicats signataires	La CFSV CTFC ; La FS CDFT ; Le SPAAC ; La FEC FO ; La FSE CGT,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les satarngéis du présent avenant, rnapalept qu'aucune négociation n'est itunvrnee au titre de l'année 2014, décident, à cpmeotr du 1er jveinar 2015, une reaoltaiosirvn des siareals mmiia de l'article 21 de la cvotonienn colicltvee du 20 décembre

T3d	2 060
Filière technique. ? TAM	
T4a	2 268
T4b	2 434
T4c	2 710
Filière technique. ? Cdaers	
Niveau I	2 821
Niveau II	2 974
Filière clrlebataouors	
C2b	1 747
C3a	2 080
C3b	2 393
C4a	2 911
C4b	3 085
Filière sgiarietaas	
S2b	1 768
S3a	1 977
S3b	2 185

Dans le porgnmenloet de l'accord de msie en corrélation pvesgrsiore de la rémunération des cdreas au PSMS (plafond de sécurité sociale), les preaetiarns saicuox ont décidé d'étendre cet anjtesmeut psresogrif aux caerds des filières administratives. Le ppincie est intégré dnas l'échéancier suviant :

- ? 100 % du PSMS au 1er jvaienr 2015 ;
- ? 95 % du PSMS au 1er jéinavr 2014 ;
- ? 90 % du PSMS au 1er arvil 2013.

Durée

Le présent avenant est coclnu puor une durée indéterminée.

Dépôt. ? Entrée en vguuier

Le présent anvanet est déposé au cseionl de prud'hommes de Piars et auprs des siecvers ceunrtax du mristine chargé du taiarvl en duex eepmlaerxis dnou une vsrioen sur suorptt ppaier signée des pirtaes et une virsoen sur soprurt électronique. Le présent aevnant etrne en vugiuer dès les formalités de dépôt accomplies.

Extension

L'extension de l'avenant est sollicitée conformément aux dsioiinops de l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

2007 cmmoe siut :

Pour le prneensol crade :

Il est rappelé que, dnas le peonenmlgort de l'accord de msie en corrélation prsvrsoiege de la rémunération des cdreas au PSMS (plafond munseel de la sécurité sociale), les periartneas scauiox aeinavt déjà décidé d'étendre cet ajnemeustt presigsrof aux cdraes des filières administratives.

Le pniicre aivat été intégré dnas l'échéancier suvanit :

- ? 100 % du PSMS au 1er jveinar 2015 ;
- ? 95 % du PSMS au 1er jinvear 2014 ;
- ? 90 % du PSMS au 1er airvl 2013.

Les pirnrtaees scauiox complètent, puor la filière cadre airistmidantf de la branche, un échancier d'augmentation, déjà acbppplalie puor les auetrs filières cadres, en cniq fios :

- ? jjaenvr 2015 (20 %) ;
- ? jjuin 2015 (20 %) ;
- ? jvanier 2016 (20 %) ;
- ? jjuin 2016 (20 %) ;
- ? jjeianvr 2017 (20 %).

Pour le prneensol non cadre :

Les peitaeanrns suaciox se snot accordés sur une agtemoantuin de 1,5 % des minmia puor l'ensemble de la gllrie à ptairr du 1er jnivear 2015.



En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le présent avenant est déposé au cisneol de prud'hommes de Prais et auprès des srecvies ctunearx du msrinite chargé de

## Avenant n 11 bis du 17 septembre 2015 à l'avenant n 11 du 27 novembre 2014 relatif aux salaires minima pour l'année 2015

Signataires	
Patrons signataires	IFPPC ; ASPAJ.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CDFT ; SPAAC CFE-CGC ; FSE CGT.

En vigueur étendu en date du 27 oct. 2015

Les stanaigries du présent avenant, en rplaenpat qu'aucune négociation n'est ineventre au ttrie de l'année 2014, décident, à ctomper du 1er jinvavr 2015, une raslotiveiraon des seilraas mimina de l'article 21 de la ceitoonvnn ctlolecive du 20 décembre 2007 comme siut :

Pour le psnreonl crade :

Il est rappelé qu'à pairtr de 2011 les peentaarirs suoicax ont entamé un psrusoces de rtgpartaae des sreiaals des cderas au palfnod de sécurité sialcoe (PLFSS ou PMSS) :

? en 2011 (avenant n° 6), ce rtrptgaae a démarré aevc les cderas de filière des culaoraeeortlbs ;  
? en 2012 (avenant n° 7), ce rgaatrtpe s'est psirvuoui aevc les crdeas de la filière thinceque ;  
? en 2013 (avenant n° 10), ce rattgparae s'est pusruoivi aevc les cdaras de la filière aamidnvrstiiie ;  
? en 2014 (avenant n° 11), ce rartgtppae s'est puurviosi puor les caerds de la filière collaborateurs.

En conséquence, les patraeneris sociaux complètent, puor cttee dernière filière, un échéancier d'augmentation en cniq fois, en référence à l'écart etrne le sliiare de bsaie et le PMSS, étant précisé que ce rtrptagraae n'a votciaon à ne s'appliquer qu'aux salariés aanyt un silaare de base, dnas tuos les cas, inférieur au

## Avenant n 13 du 29 octobre 2015 relatif aux salaires minima pour l'année 2016

Signataires	
Patrons signataires	ASPAJ ; IFPPC ; AMJ.
Syndicats signataires	FSE CGT ; SPAAC CFE-CGC ; FS CDFT ; CSFV CTFC.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les sgeiantrais du présent aneavt décident, à ceompt du 1er janeivr 2016, une rvsioaeiroaltn de 1,20 % des saaielrs mniima de l'article 21 de la cneoinvton ctloelcive du 20 décembre 2007 cmome siut :

Pour les non-cadres

(En euros.)

tiarval en duex exemplaires, dnnot une vsieorn sur spopurt pipaer signée des ptiars et une vosiern sur ssporut électronique. Le présent aaenvnt ernte en vguieur dès les formalités de dépôt accomplies.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

L'extension de l'avenant est sollicitée conformément aux dpioiosnits de l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

PSMS :  
? jainavr 2015 (20 % de la différence ernte le saialre de bsaie et le PMSS) ;  
? jiuin 2015 (20 % de la différence rstetane ernte le sraiale de bsaie et le PMSS) ;  
? jivenar 2016 (20 % de la différence rttanese etrne le saailre de bsaie et le PMSS) ;  
? jiuin 2016 (20 % de la différence reattsne entre le saailre de bsaie et le PMSS) ;  
? jnavier 2017 (20 % de la différence rtatesne entre le salaire de bsaie et le PMSS).

Durée

Le présent aaennvt est clconu puor une durée indéterminée.

Dépôt. ? Entrée en veugiur

Le présent aneanvt est déposé au cesniol de prud'hommes de Prais et auprès des sriecvcs ctuaerx du misitnre chargé du tviraal en duex exemplaires, dnnot une vorisen sur sprupot paiepr signée des paerits et une vsorien sur suorppt électronique. Le présent ananevt entre en vugieur dès les formalités de dépôt accomplies.

Extension

L'extension de l'avenant est sollicitée conformément aux dnnotposiiss de l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 27 oct. 2015

Il a été signé en dtae du 27 nboevrme 2014 un aevnant n° 11 ralitef aux sreaails 2015 au sien de la bhcnrae des AJ-MJ.

Or, il apparaît que cet arcoed crptomoe une eeurrr matérielle qui en fssaue scinnafgieevtimit la compréhension.

Le présent aennavt riitafiectcf vinet en conséquence anunler et rlpemecar le trtie « Rsoeitrlaaiovn ».

Échelon	Montant
Filière administrative. ? Employé	
A1	1 497
A2a	1 539
A2b	1 657
A2c	1 699
A3a	1 742
A3b	1 844
A3c	1 951
Filière administrative. ? TAM	
A4a	2 009
A4b	2 116
A4c	2 458
Filière technique. ? Employé	
T2a	1 539
T2b	1 646
T2c	1 699
T3a	1 758
T3b	1 844

T3c	2 009
T3d	2 116
Filière technique. ? TAM	
T4a	2 330
T4b	2 500
T4c	2 784
Filière collaborateur. ? Employé	
C2b	1 794
C3a	2 136
Filière collaborateur. ? Maîtrise	
C3b	2 458
Filière sagriatie	
S2b	1 816
S3a	2 031
S3b	2 031

## Avenant n 22 du 19 décembre 2017 relatif à la revalorisation des salaires à compter du 1er janvier 2018

Signataires	
Patrons signataires	IFPPC ; ASPAJ,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CDFT ; FSE CGT,

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

Les srtgiaieans du présent annvaet décident, à cotpemr du 1er janvier 2018 et après une année bnliche (2016), une rsaeovtraiolin de 1,5 % des selarais mnmiia de l'article 21 de la contvinoen cltoilecve du 20 décembre 2007 cmmoe siut :

Pour les non-cadres

(En euros.)

Échelon	Montant
Filière administrative. ? Employé	
A1	1 519
A2a	1 562
A2b	1 682
A2c	1 724
A3a	1 768
A3b	1 872
A3c	1 980
Filière administrative. ? TAM	
A4a	2 039
A4b	2 148
A4c	2 495
Filière technique. ? Employé	
T2a	1 562

## Avenant n 28 du 12 mars 2019 relatif à la revalorisation des salaires à compter du 1er avril 2019

Pour les creads  
La rtsooaliriaevn des silaeers des crdeas a été traitée par l'avenant n° 11 bis riifciettcac du 17 spmbertee 2015.

Durée

Le présent anenavt est clcnou puor une durée indéterminée.

Dépôt. ? Entrée en viuuger

Le présent aavnnet est déposé au ciosenl de prud'hommes de Prias et auprès des sevceirs ceatnurx du misitrne chargé du triaval en duex exemplaires, dnot une vsersion sur sprpuot pipear signée des pteiers et une vslerin sur suroppt électronique. Le présent avnaent ertne en vuieugur dès les formalités de dépôt accomplies.

Extension

L'extension de l'avenant est sollicitée conformément aux dossiitnips de l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

T2b	1 671
T2c	1 724
T3a	1 784
T3b	1 872
T3c	2 039
T3d	2 148
Filière technique. ? TAM	
T4a	2 365
T4b	2 538
T4c	2 826
Filière calaoulrtoebr (EMP/ ETAM)	
C2b	1 821
C3a	2 168
C3b	2 495
Filière srgieitaas	
S2b	1 843
S3a	2 061
S3b	2 061

Pour les cdares

La roeatsvloairin des sirleas des caedrs a été traitée dnas les aaventns précédents, de manière à auetsjr le saialre des cdreas au nveiau du planfod msneul de la sécurité sociale.

Durée

Le présent avnaent est cocnlu puor une durée indéterminée.

Dépôt et entixosen

Le présent aneanvt est établi en vretu des dnosiptiios du cdoe du triaavl reevaltis à « la négociation colvctiele ? les cvtinennoos et adcorcs ctlcfeiolis du tavairl » (Livre deuxième de la pitare II). Il est fiat en nombre snsafiuft d'exemplaires puor être reims à ccuanhe des ooirniantgass srtaeingias et être déposé en duex eirexmlpeas dnot un soupprt électronique. Les praties sniteaiargs cnieevnnnot de ddeemanr l'extension du présent avenant.

Signataires	
Patrons signataires	IFPPC,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CDFT ; FEC FO ; FSE CGT,

*En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2019*

Les sanreagtis du présent aevnnt décident, à cempotr du 1er airvl 2019, une rilsretiavoaoon fiaotrafre limitée aux neaiuvx A1, A2a et T2a asnii qu'une rtilroeavaoisn de 1 % des srealais mminia des aeutrs nvaeux de l'article 21 de la coeinotnvn ceictvloer du 20 décembre 2007 cmmeo siut :

Pour les non-cadres

(En euros.)

Échelon	Montant
Filière administrative. ? Employés	
A1	1 600
A2a	1 630
A2b	1 702
A2c	1 745
A3a	1 789
A3b	1 890
A3c	2 000
Filière administrative. ? TAM	
A4a	2 064
A4b	2 174
A4c	2 525
Filière technique. ? Employés	
T2a	1 630
T2b	1 691
T2c	1 745
T3a	1 806
T3b	1 894
T3c	2 064

T3d	2 174
Filière technique. ? TAM	
T4a	2 393
T4b	2 568
T4c	2 860
Filière crboaaulelotr (EMP/ ETAM)	
C2b	1 843
C3a	2 194
C3b	2 525
Filière stagiaires	
S2b	1 865
S3a	2 086
S3b	2 086

Pour les cadres

La rratoiiisaovln des sarelais des caerds a été traitée par l'avenant n° 11 bis rcfiteitciaf du 17 smeebrtpe 2015 (indexation PFMSS).

Durée

Le présent aevnant est cnoclu puor une durée indéterminée.

Dépôt et extension

Le présent annaeyt est établi en vertu des dnsoioistpis du cdoe du taravil reateilvs à « la négociation collective-les ctnionnveos et aorccds clloefitcs du taivarl » (livre deuxième de la parité II). Il est fiat en nobmre sasnfuift d'exemplaires puor être rimes à ccuanhe des oonaasigirtns srianaigtes et être déposé en duex eexaelrmpis dnot un sruppot électronique. Les piertas saigtneris ceeninnvont de dedenamr l'extension du présent avenant.



# TEXTES PARUS AU JORF

## Arrêté du 21 décembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires (n° 2706)

JORF n°0298 du 26 décembre 2018

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires du 20 décembre 2007, les dispositions de l'avenant n° 22 du 19 décembre 2017 relatif aux salaires minima, à la convention collective nationale susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/24, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## Arrêté du 28 décembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires (n° 2706)

JORF n°0302 du 30 décembre 2018

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires du 20 décembre 2007, les dispositions de l'avenant n° 21 du 23 novembre 2017 relatif à la mise en conformité des dispositions conventionnelles avec les nouvelles règles de calcul des indemnités de licenciement, à la convention collective nationale susvisée.

L'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 28 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/24, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## Arrêté du 23 décembre 2019 portant extension d'avenants à la convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires (n° 2706)

JORF n°0300 du 27 décembre 2019

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires du 20 décembre 2007, les dispositions de :

- L'avenant n° 14 du 30 juin 2016 relatif à la création d'une nouvelle filière dans la classification des emplois, à la convention collective nationale susvisée ;
- L'avenant n° 23 du 5 avril 2018 relatif au régime de frais de soins de santé, à la convention collective nationale susvisée ;

L'alinéa 2 de l'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

- L'avenant n° 25 du 25 septembre 2018 relatif au financement du haut degré de solidarité, à la convention collective nationale susvisée ;

- L'avenant n° 27 du 12 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences, à la convention collective nationale susvisée.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

## Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 23 décembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2017/1, 2019/20 et 2019/28, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

# Arrêté du 17 septembre 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires (n° 2706)

JORF n°0228 du 30 septembre 2021

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires du 20 décembre 2007, les stipulations de l'avenant n° 31 du 5 octobre 2019 relatif à la prévoyance, à la convention collective nationale susvisée.

L'avenant est étendu sous réserve de l'application des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 17 septembre 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/46, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

# Arrêté du 16 septembre 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires (n° 2706)

JORF n°0230 du 2 octobre 2021

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires du 20 décembre 2007, les stipulations de l'avenant n° 30 du 4 octobre 2019 à l'accord du 26 juillet 2015 relatif au régime de frais de soin de santé, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le tableau de garanties de l'article 3 de l'avenant est étendu sous réserve du respect du cahier des charges des contrats responsables, prévu à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale, concernant d'une part, l'application des honoraires limites de facturation et des prix limites de vente et, d'autre part, les périodicités de prise en charge des équipements tel que précisé par l'arrêté du 14 novembre 2018 portant modification des modalités de prise en charge des aides auditives et prestations associées au chapitre 3 du titre II de la liste des produits et prestations prévue à l'article L. 165-1 du code de la sécurité sociale et par l'arrêté du 3 décembre 2018 portant modification des modalités de prise en charge de dispositifs médicaux et prestations associées pour la prise en charge d'optique médicale au chapitre 2 du titre II de la liste prévue à l'article L. 165-1 (LPP) du code de la sécurité sociale.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 16 septembre 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/46, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc)