

MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES, DU TRAVAIL ET DE LA SOLIDARITÉ
CONVENTIONS COLLECTIVES

Accord professionnel national

AVOCATS AU CONSEIL D'ÉTAT ET À LA COUR DE CASSATION ET LEUR PERSONNEL SALARIÉ
(NON AVOCAT)

ACCORD PROFESSIONNEL NATIONAL DE TRAVAIL DU 13 DÉCEMBRE 2002
ENTRE LES AVOCATS AU CONSEIL D'ÉTAT ET À LA COUR DE CASSATION ET LEUR PERSONNEL
SALARIÉ

(NON AVOCAT)

NOR : *ASET0350473M*

IDCC : 2329

Entre :

L'ordre des avocats au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation,

D'une part, et

Les syndicats de salariés,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord professionnel a pour objet d'améliorer les relations de travail au sein des cabinets d'avocats au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation.

Les avocats au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation, officiers ministériels, tiennent leur spécificité de la nature particulière des hautes institutions devant lesquelles ils ont mission de représenter les justiciables en participant à l'exécution du service public de la justice.

Les obligations qui leur sont imposées, tant par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, que par les décisions du conseil de l'ordre, répondent à la nécessité d'assurer la protection des intérêts de service public dont ils ont la charge.

Ces obligations doivent trouver leur nécessaire corollaire dans les droits et obligations des personnels salariés des cabinets d'avocats au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation, notamment quant aux exigences de formation, de perfectionnement et de discrétion, ici solennellement exprimées.

Les signataires s'accordent à reconnaître qu'un accord professionnel de travail constitue une étape importante dans la négociation d'une convention collective nationale.

Ils constatent qu'ils ont d'ores et déjà abouti en matière de prévoyance et s'engagent à se réunir en vue d'examiner les nouveaux besoins qui pourraient être exprimés tant par les salariés que les employeurs.

TITRE Ier
DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1.1

Champ d'application

Le présent accord professionnel règle les rapports et définit les obligations réciproques entre les titulaires d'un office d'avocat au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation, et leur personnel salarié (non avocat).

Il s'applique à toute personne liée par un contrat de travail à temps complet ou partiel, à durée déterminée ou indéterminée, avec un ou plusieurs cabinets d'avocats au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation.

Il s'applique également au personnel salarié de l'ordre.

Toutefois, pour les salariés ayant le statut de travailleur à domicile au sens des articles L. 721-1 et suivants du code du travail, il s'applique à l'exclusion des titres III et VIII inclus qui feront l'objet de dispositions spécifiques par avenant à conclure.

Il ne s'applique pas aux personnes titulaires d'un contrat de stage dans le cadre d'une activité universitaire, scolaire ou de formation n'excédant pas 2 ans.

Article 1.2

Date d'effet et durée

Le présent accord entre en vigueur le 1er janvier 2003. Il est conclu pour une durée de 1 an à compter de cette date. Il est renouvelable par tacite reconduction pour la même durée.

Les parties se réunissent une fois par an à la demande de l'une d'entrées elles pour faire le point sur l'application du présent accord.

Article 1.3

Dénonciation et révision

1.3.1. Dénonciation.

Le présent accord peut être dénoncé par l'un des signataires 3 mois au moins avant l'expiration de chaque période annuelle dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 du code du travail.

La partie qui dénonce cette convention doit, à peine de nullité de la dénonciation, accompagner la lettre de dénonciation, ou la faire suivre dans un délai de 1 mois, d'un nouveau projet d'accord sur les points dont la modification est demandée, afin que les négociations puissent commencer, sur les sujets en cause, 2 mois avant l'expiration de l'accord en cours.

En cas de dénonciation, les dispositions du présent accord restent en vigueur dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 du code du travail.

1.3.2. Révision.

La révision du présent accord peut être demandée par l'une des parties signataires conformément à l'article L. 132-7 du code du travail, la partie demanderesse doit proposer un texte écrit de la nouvelle rédaction suggérée et la négociation doit s'ouvrir dans un délai de 3 mois à compter de la demande.

Article 1.4

Avantages acquis

Le présent accord ne peut être l'occasion d'une réduction des avantages individuels acquis au titre des conventions et usages particuliers existant avant son entrée en vigueur.

Toutefois, il est précisé qu'un salarié ne peut cumuler 2 avantages de sources différentes ayant le même objet ou la même cause. Seul le plus favorable reste applicable. La comparaison est analytique et objective, sans considération de l'intérêt particulier d'un seul salarié.

Article 1.5

Ancienneté

On entend par ancienneté la durée de présence dans le cabinet, c'est-à-dire le temps pendant lequel le salarié a été employé en une ou plusieurs fois quels qu'aient été ses contrats de travail successifs. Déduction est faite toutefois en cas d'engagements successifs de la durée des contrats dont la résiliation est imputable à la démission de l'intéressé, sauf décision contraire de l'employeur, ou à une faute grave ou lourde commise par le salarié ayant entraîné son licenciement.

Les interruptions pour mobilisation ou faits de guerre entrent intégralement en compte pour la détermination du temps d'ancienneté.

Il en est de même des interruptions pour : périodes militaires obligatoires dans la réserve, maladie, accidents ou maternité (à l'exclusion des périodes d'incapacité de travail ininterrompues supérieures ou égales à 6 mois pendant lesquelles le contrat de travail est suspendu), congés de formation, congés annuels ou congés exceptionnels de courte durée résultant d'un commun accord entre les parties.

Article 1.6

Dépôt. - Publicité

Le présent accord est déposé au greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction départementale du travail. Il en sera de même des avenants.

Dans chaque cabinet et à l'ordre des avocats au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation, un dossier est constitué qui contient un exemplaire du présent accord, ainsi que toutes ses annexes ou avenants ; ce dossier est tenu à la disposition du personnel en un lieu accessible à tous, sans qu'il soit besoin d'en faire la demande.

Article 1.7

Interprétation. - Arbitrage

Il est créé une commission paritaire d'interprétation de l'accord professionnel, et de conciliation en cas de litige.

1.7.1. Composition de la commission.

La commission est composée de 1 membre par organisation syndicale de salariés et autant de membres désignés par le président de l'ordre des avocats aux conseils.

Les membres des organisations syndicales de salariés sont désignés par l'organisation syndicale dans le mois qui suit la date d'application de l'accord professionnel.

1.7.2. Saisine.

La commission est saisie :

Pour l'employeur par le président de l'ordre des avocats aux conseils dont le siège est au 5, quai de l'Horloge, 75001 Paris.

Pour le salarié, par l'une des organisations syndicales qu'il aura mandatée :

La fédération des services CFDT, Tour Essor, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin.

La fédération des syndicats CTFC commerces, services et forces de vente CSFV (SNECPJJ), 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris.

FNECS CFE-CGC, 126, rue du Faubourg-Saint-Denis, 75010 Paris.

FEC CGT-FO, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris.

CGT, fédération nationale des personnels des sociétés d'études, de conseil et de prévention, 263, rue de Paris, 93514 Montreuil Cedex.

1.7.3. Avis d'interprétation.

Sur demande d'interprétation, la saisine est adressée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au secrétariat du président de l'ordre des avocats au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation.

L'auteur de la demande d'interprétation expose succinctement la question posée accompagnée de tous documents utiles.

Le président de l'ordre convoque la commission dès réception avec les pièces jointes.

La commission se réunit dans un délai de 1 mois et rend un avis motivé séance tenante. Il est signé par les parties. Il est archivé au conseil de l'ordre.

Cet avis est déposé à la direction départementale de l'emploi et de la formation professionnelle et au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

S'il apparaît que plusieurs demandes d'interprétation d'une disposition de l'accord professionnel sur un même article parviennent au secrétariat du président de l'ordre des avocats au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation, la commission paritaire est saisie pour une meilleure rédaction de l'article en cause.

Les avis de la commission d'interprétation ont valeur d'avenant, à partir du moment où ils sont signés par l'unanimité des parties signataires de l'accord initial présentes à la réunion d'interprétation et qui ont été dûment convoquées.

1.7.4. Conciliation.

Sur demande de conciliation en cas de litige individuel ou collectif, la saisine est adressée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au secrétariat du président de l'ordre des avocats au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation.

L'auteur de la demande de conciliation expose succinctement la question posée accompagnée de tous documents utiles. Le président de l'ordre convoque la commission dès réception avec les pièces jointes. La commission se réunit dans un délai maximal de 1 mois. La commission peut entendre les parties, ensemble ou séparément, leur demander toutes pièces nécessaires, dresser le cas échéant un procès-verbal de carence.

En cas de procès-verbal de carence, l'une ou l'autre des parties peut alors saisir l'autorité judiciaire compétente pour trancher la difficulté.

La notification de l'avis de conciliation est faite par le secrétariat de l'ordre à chacune des parties par lettre recommandée avec demande d'avis de réception dans un délai maximal de 8 jours.

Les avis de la commission doivent être exécutés de bonne foi. L'ordre des avocats aux conseils et les organisations syndicales, chacun pour la partie qu'ils représentent, s'assurent de la bonne exécution des avis et en informent la commission.

TITRE II

DROIT SYNDICAL ET REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

Article 2.1

Dispositions générales

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion, ainsi que le droit pour tous les salariés d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel fonctionnant dans les conditions prévues par les articles L. 410 à L. 413 du code du travail.

L'employeur s'interdit de prendre en considération l'appartenance, l'activité syndicale, ou la participation aux négociations pour procéder à l'embauche, la mutation ou le congédiement d'un salarié.

Article 2.2

Indemnisation des salariés participant à la commission paritaire de la négociation de l'accord professionnel

Chaque organisation syndicale représentative au niveau national au sens du code du travail pourra prétendre au remboursement sur justificatifs des frais indiqués ci-dessous de 1 délégué au maximum :

Frais de repas : l'indemnité forfaitaire est fixée à 6 fois la valeur du minimum garanti au 1er janvier de l'année considérée.

Frais de déplacement : sur justificatifs.

Salaires : sur justificatifs.

Article 2.3

Organes représentatifs du personnel

Dans chaque cabinet, la désignation, la durée des fonctions, les attributions des organes représentatifs du personnel légalement instituées et les conditions d'exercice de leurs missions sont déterminées par les dispositions de la législation en vigueur.

Dans un cabinet où il n'existe pas de représentation organisée des salariés, ceux-ci ont la libre faculté de présenter eux-mêmes, ou par l'intermédiaire d'un autre membre du personnel du cabinet, leurs réclamations à l'employeur.

Article 2.4

Congé et rémunération des salariés participant aux réunions syndicales ou professionnelles

Sur leur demande, les salariés membres d'un syndicat représentatif regroupant des salariés de cabinets d'avocats au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation sont mis en congé non rémunéré pour assister aux congrès et assemblées statutaires de leurs organisations, dans la limite de 2 jours par an et de 25 % du personnel salarié (non avocat) du cabinet. Ils peuvent demander un jour supplémentaire, imputable sur les congés payés au titre de la participation à ces congrès et assemblées.

Les membres dirigeants, président, secrétaire ou trésorier, des organes statutaires des fédérations ou syndicats représentatifs regroupant des salariés de cabinets d'avocats au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation, les membres des commissions et organismes professionnels agréés par les pouvoirs publics bénéficient d'un congé rémunéré, dans la limite de 4 jours par an pour l'accomplissement de leurs fonctions syndicales ou professionnelles. Le bénéfice des dispositions du 2e alinéa ci-dessus est accordé aux intéressés du fait de leur nomination ou désignation et de la notification qui en aura été faite à l'employeur par l'organisme concerné.

Les congés non rémunérés ou rémunérés visés aux alinéas 1 et 2 ci-dessus ne sauraient en aucun cas s'imputer sur les congés payés annuels. 20

Les salariés visés au présent article concilient l'exercice de leurs fonctions syndicales ou professionnelles avec l'accomplissement de leurs obligations envers leurs employeurs. Ainsi et notamment, sans avoir à solliciter d'autorisation, ils sont tenus d'aviser leurs employeurs de chacune de leurs absences suffisamment à l'avance et, en tout cas, dans un délai minimum de 8 jours, sauf le cas de recours aux heures de délégation conformément à la loi.

TITRE III

CLASSIFICATIONS

Le présent dispositif sera ultérieurement complété par une grille de critères classants conformément au souhait des partenaires sociaux qui engageront une négociation à cet effet à l'issue du présent accord.

Article 3.1

Personnels administratifs et techniques

CATÉGORIE	COEFFICIENT
Première catégorie : Personnel d'entretien, coursier.	100 à 120
Deuxième catégorie : Standardiste, réceptionniste, employé(e) chargé(e) du palais et des écritures, secrétaire débutant(e).	110 à 130
Troisième catégorie : Secrétaire chargé(e) de la dactylographie du courrier et des mémoires, du classement et des	120 à 160

formalités au greffe des juridictions et ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans la profession.	
Quatrième catégorie Secrétaire ayant une expérience professionnelle confirmée susceptible de prendre en charge les responsabilités de la procédure, et titulaire d'un BTS, d'un diplôme de niveau Bac+ 2, ou d'un diplôme équivalent.	140 à 180
Cinquième catégorie : Secrétaire ayant une parfaite maîtrise de la procédure, exerçant des fonctions d'encadrement, et titulaire d'une licence en droit ou d'un diplôme équivalent. Ce poste nécessite une expérience d'au moins 10 ans dans la profession.	160 à 260
Les secrétaires de 5e catégorie ont le statut de cadre.	

Article 3.2

Collaborateurs juridiques (mensualisés)

CATÉGORIE	COEFFICIENT
Première catégorie : Collaborateur (trice) dont les travaux de recherche et de rédaction nécessitent un contrôle et une révision importants.	140
Deuxième catégorie : Collaborateur (trice) confirmé(e) ayant de 2 à 5 ans d'ancienneté dans la profession et titulaire de la maîtrise en droit	140 à 200
Troisième catégorie : Collaborateur (trice) ayant au moins 5 ans d'ancienneté dans la profession, titulaire de la maîtrise en droit, capable de rédiger consultations et mémoires sous le seul contrôle de l'avocat aux conseils, en droit privé ou en droit public.	200 à 260
Quatrième catégorie : Collaborateur (trice) ayant au moins 5 ans d'ancienneté dans la profession, titulaire d'un 3e cycle en droit, capable de rédiger consultations et mémoires sous le seul contrôle de l'avocat aux conseils, tant en droit privé qu'en droit public, de participer à la gestion du cabinet, de recevoir des clients et de corriger des travaux des autres collaborateurs.	260 à 300
Cinquième catégorie :	300 minimum
Hors classe	
Les collaborateurs de 3e catégorie peuvent opter pour le statut de cadre. Les collaborateurs de 4e et 5e catégories ont le statut de cadre. Leur rémunération est au moins égale au plafond de la sécurité sociale en vigueur au 1er janvier de l'année considérée.	

TITRE IV

RÉMUNÉRATIONS

Article 4.1

Rémunération minimale

Le personnel des cabinets d'avocats au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation perçoit pour l'horaire légal un salaire qui ne peut être inférieur au salaire minimum mensuel brut calculé par affectation à l'indice attribué en fonction de sa catégorie, tel que déterminé au titre III du présent accord, d'une valeur donnée du point.

En cas de travail à temps partiel, le salaire minimum est proratisé au temps de travail.

Ce salaire minimum mensuel ne fait pas obstacle à la détermination de rémunérations supérieures aux termes de conventions particulières, l'indice appliqué restant dans ce cas l'indice maximum prévu par la catégorie à laquelle appartient le salarié.

La valeur du point pour l'année 2003 est fixée à 12,20 euros.

Il peut être convenu que la rémunération des collaborateurs juridiques non mensualisés est fixée à la tâche, selon un barème fixé entre les parties et déterminé par contrat, révisable annuellement.

A titre indicatif, la rémunération minimale ne peut être inférieure à la valeur de 18 points pour tout projet de consultation en vue d'un pourvoi, de mémoire ampliatif ou de mémoire en défense.

Les parties contractantes conviennent de se réunir la première semaine de décembre de chaque année pour la négociation sur les salaires et l'examen de l'évolution de la situation économique et de l'évolution de l'emploi.

La participation à cette réunion annuelle, comme à celle prévue aux articles 2.2, 2.3, 2.4 n'entraîne aucune perte de rémunération.

Article 4.2

Treizième mois

A partir d'un an de présence dans un même cabinet, chaque salarié a droit à un 13e mois dont le montant brut est égal au 1/12 de la rémunération brute hors 13e mois perçue au cours de l'année civile précédente et versé, selon accord particulier dans chaque cabinet, soit en une fois à la fin décembre soit en deux fois au mois de juin et à la fin décembre.

Ce 13e mois n'entre pas dans l'assiette de calcul des congés payés.

Pour les cabinets dans lesquels le versement d'un 13e mois n'est pas en usage à la date de signature du présent accord, il est spécifié que ce 13e mois se substitue de plein droit, et sans s'y ajouter, aux primes ou autres gratifications en vigueur, quelles qu'en soient la nature ou la dénomination, ayant pour objet ou pour effet de faire bénéficier le salarié d'une rémunération annuelle supérieure à 12 fois le salaire brut mensuel.

De plus, pour les cabinets n'accordant pas de prime de 13e mois à la date d'entrée en vigueur du présent accord professionnel, la mise en place de cette prime la première année d'application de l'accord professionnel, s'effectue à hauteur de 50 %, et sera donc égale en brut au 1/24 de la rémunération brute perçue au cours de l'année civile précédente. L'année suivante, la prime est celle prévue par l'alinéa 1 du présent accord collectif. Les absences pour maladie dûment justifiées ne sont considérées comme temps de travail effectif, pour l'attribution du 13e mois, que dans la limite de 3 mois par année civile.

En cas de départ en cours d'année, le 13e mois est versé pro rata temporis à la date du départ.

Pour les collaborateurs juridiques rémunérés à la tâche, la prime de 13e mois prévue au présent article est réputée incluse dans la rémunération versée.

Article 4.3

Prime d'ancienneté

A compter de l'entrée en vigueur du présent accord, les salariés des cabinets d'avocats au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation bénéficient d'une prime d'ancienneté dans le cabinet versée mensuellement, dans les conditions suivantes.

L'ancienneté dans le cabinet est prise en compte, pour le calcul de la prime d'ancienneté, à partir de l'entrée en vigueur du présent accord.

Pour les salariés embauchés postérieurement à la date de l'entrée en vigueur du présent accord, ou embauchés depuis moins de 1 an à la date d'entrée en vigueur du présent accord, le calcul de la prime se fait à la date anniversaire de l'entrée dans le cabinet, aux taux suivants :

- 3 % pour une ancienneté comprise entre 3 et moins de 6 ans ;
- 6 % pour une ancienneté comprise entre 6 et 7 ans ;

- 7 % pour une ancienneté comprise entre 7 et 8 ans ;
- 8 % pour une ancienneté comprise entre 8 et 9 ans ;
- 9 % pour une ancienneté comprise entre 9 et 10 ans ;
- 10 % pour une ancienneté comprise entre 10 et 11 ans ;
- 11 % pour une ancienneté comprise entre 11 et 12 ans ;
- 12 % pour une ancienneté comprise entre 12 et 13 ans ;
- 13 % pour une ancienneté comprise entre 13 et 14 ans ;
- 14 % pour une ancienneté comprise entre 14 et 15 ans ;
- 15 % pour une ancienneté supérieure à 15 ans.

Pour les salariés en fonction chez leur employeur depuis plus de 1 an à la date de l'entrée en vigueur du présent accord, le taux de la prime est de 1 % immédiatement, et de 1 % par année suivante, jusqu'à 15 %.

Dans tous les cas ce pourcentage se calcule sur le produit de la valeur du point par l'indice figurant sur le bulletin de paie.

La mise en œuvre de la prime d'ancienneté ne peut avoir pour conséquence une réduction de la prime d'ancienneté déjà versée dans les cabinets à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

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

TITRE V CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 5.1

Durée

La durée du travail est la durée légale.

Article 5.2

Repos

Le repos hebdomadaire est obligatoirement d'un jour et demi consécutif.

Article 5.3

Horaires collectifs

Dans chaque cabinet, le temps de travail peut être aménagé selon les horaires différents suivant les catégories d'employés ou suivant la nature des travaux effectués.

Article 5.4

Horaires individualisés

Indépendamment des modalités de fixation des horaires collectifs ci-dessus arrêtés, des horaires individualisés peuvent être aménagés au sein du cabinet, lorsque les salariés le demandent. La mise en place de ces horaires individualisés ne saurait résulter que d'un accord avec l'employeur, sous réserve du respect des modalités fixées à l'article L. 212-4-1 du code du travail.

Article 5.5

Discipline

Par l'intervention de sa prestation de travail, le personnel participe à la mission de service public dont les avocats au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation ont la charge.

Dans l'exécution de celle-ci, il est tenu de se conformer aux règles et usages en vigueur dans chaque cabinet et aux règles et usages attachés à la profession.

Article 5.6

Secret professionnel

Les membres du personnel sont tenus, même après leur départ du cabinet, indépendamment d'une obligation de réserve générale, à une discrétion absolue sur toutes les données et informations qu'ils peuvent connaître à raison de leurs fonctions ou de leur appartenance au cabinet.

Les documents qu'ils ont la charge d'établir ou dont communication leur est donnée, sont la priorité du cabinet, ou des clients du cabinet. Ces documents ne sauraient en aucun cas être conservés en copie ou photocopie, ni communiqués à des tiers, sans l'accord écrit de l'avocat au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation.

Les infractions à ces dispositions peuvent constituer une faute lourde, justifiant un licenciement immédiat, sans indemnités.

Article 5.7

Postes de travail avec écrans d'ordinateurs

En application du décret n° 91-451 du 14 mars 1991 relatif à la prévention des risques liés au travail sur des équipements comportant des écrans de visualisation, constituant la transcription d'une directive CEE du 29 mai 1990, l'employeur doit procéder à une analyse des risques professionnels et des conditions de travail pour tous les postes comportant un écran de visualisation. Ces dispositions sont applicables aux salariés qui utilisent de façon habituelle et pendant une partie non négligeable du temps de travail des équipements à écran de visualisation.

TITRE VI

CONGÉS

Article 6.1

Congés annuels

Les congés annuels sont ceux fixés par la loi, sauf accord particulier entre l'employeur et les salariés.

L'ordre des départs est établi en accord avec l'employeur, qui doit tenir compte à la fois des désirs du personnel et des nécessités du cabinet. Il doit être arrêté avant le 1er avril de chaque année.

Les époux travaillant dans le même cabinet ont droit à un congé simultané.

Il est tenu compte, autant que possible, des contraintes de chaque salarié et notamment des dates de congés scolaires pour les salariés ayant des enfants en âge de scolarité.

Article 6.2

Congés pour événements familiaux

En dehors des congés annuels, les salariés ont droit à des congés payés spéciaux pour les événements familiaux suivants :

- mariage du salarié : 4 jours ouvrables ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ouvrable ;
- naissance d'un enfant ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, non cumulables avec les congés de maternité et d'adoption : 3 jours ouvrables ;
- décès du conjoint ou d'un enfant : 4 jours ouvrables ;

- décès d'un ascendant ou d'un collatéral : 2 jours ouvrables.

Les congés ci-dessus doivent être pris au moment des événements qui les occasionnent, sauf accord contraire entre l'employeur et le salarié.

En outre, il est rappelé qu'en application de l'article L. 122-25-4 du code du travail après la naissance de son enfant et dans un délai fixé par décret, le père salarié bénéficie d'un congé de paternité de 11 jours consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples entraînant la suspension de son contrat de travail. Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité doit avertir son employeur au moins 1 mois avant la date à laquelle il entend prendre son congé, en précisant la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail.

Toutes les absences distinctes de celles précédemment mentionnées, autorisées par l'employeur, si elles ne sont pas récupérées en accord avec lui, s'imputent sur les congés annuels fixés à l'article 6.1 ci-dessus.

Article 6.3

Absence pour maladie

Le salarié absent pour maladie ou accident doit prévenir immédiatement son employeur, puis justifier de son état de santé dans les 48 heures par l'envoi d'un certificat médical précisant la durée prévue 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 cessation du travail tout organisme d'assurance ou de retraite auquel le salarié serait affilié.

Après 1 an d'ancienneté dans le cabinet, la rémunération est maintenue aux salariés absents pour maladie ou accident dans les conditions ci-après :

- le droit à l'indemnisation est subordonné au bénéfice des indemnités journalières du régime général de la sécurité sociale, à l'exception toutefois des salariés travaillant moins de 200 heures par an ;
- l'indemnité nette est calculée pour compléter, à compter du 5^e jour calendaire d'absence, les indemnités journalières de la sécurité sociale, jusqu'à concurrence de 90 % du salaire brut qu'aurait perçu l'intéressé s'il avait travaillé pendant la même période, et ce durant 1 mois. Ce taux passe à 80 % durant les 2 mois suivants ;
- les indemnités journalières servies à ce titre par la sécurité sociale sont versées directement à l'employeur, lequel est de plein droit subrogé dans les droits de l'intéressé à ces indemnités.

Les avantages résultant des dispositions qui précèdent ne se cumulent pas avec ceux des régimes institués dans les cabinets avant l'entrée en vigueur du présent accord et qui accorderaient des avantages au moins similaires ou équivalents.

Article 6.4

Congés de maternité

Après 2 ans de présence dans le cabinet au jour de l'accouchement, les femmes ont droit au maintien de leur rémunération pendant la durée du congé prévue à l'article L. 122-26 du code du travail, sous déduction des prestations journalières de la sécurité sociale.

A l'issue de son congé de maternité, la salariée est réintégrée dans son emploi, sa fonction et son coefficient. Le salaire de rentrée ne peut être inférieur au salaire de départ, éventuellement majoré des augmentations intervenues pour l'ensemble du personnel entre-temps.

Les salariés peuvent en outre bénéficier du congé parental d'éducation ou d'une réduction de la durée du travail selon les formes et modalités prévues par le code du travail (actuellement art. L. 122-28-10).

Article 6.5

Congés pour service national

La journée d'appel de préparation à la défense constitue une absence exceptionnelle autorisée. Elle n'entraîne pas de réduction de rémunération et est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

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

A l'expiration de leur temps de service, ils doivent demander leur réintégration à leur employeur par lettre recommandée avec accusé de réception au plus tard dans le mois qui précède cette libération. Ils sont alors réintégrés dans leur fonction, leur emploi, leur coefficient.

Les périodes de réserve obligatoires non provoquées par les intéressés ne sont pas imputées sur les congés annuels. Les intéressés perçoivent la différence entre leur solde et le montant de leur salaire, lorsque ce dernier est plus élevé.

Pour tout salarié ayant au moins 1 an de présence dans le cabinet à la date de l'interruption des fonctions, la durée du service national ainsi que celle des périodes de réserve obligatoires ou de mobilisation entrent en ligne de compte pour l'évaluation de l'ancienneté et doivent être comptées comme temps de présence au cabinet.

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

TITRE VII

ENGAGEMENT

Article 7.1

Engagement

Tout engagement fait l'objet d'un contrat écrit en double exemplaire, précisant notamment :

- la date d'entrée ;
- la nature du contrat ;
- la durée de la période d'essai ;
- la fonction et la classification ;
- le salaire mensuel ou les modalités de la rémunération, y compris dans le cas de rémunération à la tâche ;
- la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail ;
- l'accord collectif applicable ;
- l'adresse des institutions de prévoyance et de retraite. Un exemplaire de l'accord de prévoyance et de l'accord collectif est remis au salarié.

Article 7.2

Période d'essai

Tout engagement n'est définitivement conclu qu'à la fin d'une période d'essai de 2 mois.

Cette durée est portée à 3 mois pour les cadres.

Les parties peuvent convenir, d'un commun accord, de renouveler cette période d'essai 1 fois et pour une durée égale. Cet accord doit être formalisé par écrit.

L'essai peut être interrompu à tout moment, y compris au cours de la période de renouvellement. Il est respecté un délai de prévenance de 1 semaine si la rupture intervient au cours du 2e mois, de 2 semaines si elle intervient au cours du 3e mois, de 3 semaines si elle intervient au cours de la période de renouvellement.

Article 7.3

Personnel temporaire

Du personnel peut être engagé sous contrat de travail à durée déterminée ou sous toute autre forme de contrat dans les conditions de fond et de forme prévues par le code du travail. Il peut de même être fait appel à du personnel intérimaire.

TITRE VIII RUPTURES

Article 8.1

Licenciement

8.1.2. Préavis.

En cas de licenciement, et sauf faute grave ou lourde, ou inaptitude du salarié résultant d'une maladie non professionnelle, le préavis est déterminé comme suit :

- salarié ayant moins de 2 ans d'ancienneté : 1 mois ;
- salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté : 2 mois. Pendant la durée du préavis, les salariés peuvent s'absenter pour recherche d'emploi pendant 2 heures par jour.

Ces heures sont regroupées par demi-journées sauf accord entre les parties pour d'autres modalités. Les heures d'absence sont fixées pour moitié par l'employeur et pour moitié par le salarié, moyennant avis réciproque. Elles peuvent, d'accord entre les parties, être regroupées en fin de préavis. Elles ne sont pas dues lorsque le salarié a retrouvé un emploi.

8.1.3. Indemnité de licenciement.

Dans tous les cas de licenciement, sauf ceux fondés sur une faute grave ou lourde, il est alloué au salarié une indemnité distincte de l'indemnité du préavis, dite « indemnité de licenciement ». L'indemnité de licenciement s'établit comme suit:

- à partir de 1 an d'ancienneté, 1/10 de mois par année, à compter de la date d'entrée dans le cabinet ;
- à partir de 7 ans d'ancienneté, 2/10 de mois par année, à compter de la date d'entrée dans le cabinet ;
- à partir de la 15^e année d'ancienneté, il sera ajouté à l'indemnité précédemment calculée 1/10 de mois supplémentaire par année de présence supplémentaire.

L'indemnité de licenciement est calculée sur la moyenne mensuelle des appointements ainsi que des avantages et gratifications contractuels dont le salarié a bénéficié au cours des 12 derniers mois de son contrat de travail.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification à caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période est prise en compte au pro rata temporis. Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Par salaire, il y a lieu d'entendre toutes rémunérations et gratifications, à l'exclusion des remboursements de frais.

En cas de réembauche après licenciement pour cause économique, le temps passé entre le licenciement et la réembauche est pris en compte pour la détermination de l'ancienneté et, s'il survenait un nouveau licenciement, l'indemnité à verser est établie et payée en tenant compte de celle versée à l'occasion du premier licenciement.

L'indemnité de licenciement est payable intégralement lors du départ du salarié de même que toutes les autres indemnités auxquelles le salarié a droit. Il est précisé que l'indemnité de licenciement a un caractère indemnitaire et ne représente pas un élément de salaire, quoiqu'elle bénéficie du privilège général des salaires.

Article 8.2

Démission

Toute démission d'un salarié doit résulter soit d'une lettre recommandée avec avis de réception, soit d'une lettre remise à l'employeur contre récépissé. Elle doit spécifier la durée du préavis, dont le point de départ est la présentation de la lettre de démission à l'employeur.

Le préavis est au minimum de 3 mois si le salarié a plus de 10 ans d'ancienneté dans le cabinet, 2 mois à moins de 10 ans d'ancienneté dans le cabinet, 1 mois si le salarié a moins de 2 ans d'ancienneté.

Dans le seul cas où il a présenté sa démission par lettre remise contre récépissé, le salarié peut, par lettre motivée parvenue à l'employeur dans un délai maximum de 48 heures à compter de cette remise, rétracter cette démission. Dans ce cas, les heures d'absence ne sont pas rémunérées. Le salarié qui a usé de cette faculté n'est plus admis, pendant un délai de 1 an à en user à nouveau.

Le préavis est dû par le salarié sauf dispense écrite accordée par l'employeur.

Article 8.3

Retraite

L'âge normal de cessation d'activité pour cause de retraite est celui fixé par la législation.

Un avenant précisera les conditions dans lesquelles les salariés bénéficiaires de l'allocation de remplacement pour l'emploi (ARPE) pourront continuer à bénéficier du régime de prévoyance.

8.3.1. Départ en retraite à l'initiative du salaire.

A partir de 60 ans, tout salarié qui le souhaite peut demander à cesser son activité pour cause de retraite, à condition d'en prévenir son employeur par lettre recommandée avec avis de réception au minimum 3 mois à l'avance si le salarié a plus de 10 ans d'ancienneté dans la profession d'avocat au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation, 2 mois à l'avance si le salarié a moins de 10 ans d'ancienneté dans cette profession, 1 mois à l'avance si le salarié a moins de 2 ans d'ancienneté dans cette profession.

Au jour de la cessation d'activité, le salarié remplissant les conditions prévues à l'alinéa précédent reçoit une indemnité dite de départ en retraite dont le montant brut est calculé selon les modalités suivantes :

- 1/2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté dans la profession d'avocat au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation ;
- 1 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté dans cette profession ;
- 1 mois 1/2 de salaire après 20 ans d'ancienneté dans cette profession ;
- 2 mois après 30 ans d'ancienneté dans cette profession.

Le salaire de référence est le même que celui prévu pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

La couverture de cette indemnité sera assurée par un organisme approprié.

8.3.2. Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur.

L'employeur peut prendre l'initiative de mettre à la retraite le salarié ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à pension de vieillesse et pouvant bénéficier d'une pension à taux plein au sens du chapitre Ier, titre V, livre III du code de la sécurité sociale.

Il peut également mettre à la retraite le salarié ayant atteint l'âge de 65 ans.

L'employeur doit alors prévenir le salarié par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai minimum de 3 mois si le salarié a plus de 10 ans d'ancienneté dans la profession d'avocat au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation, 2 mois si le salarié a moins de 10 ans d'ancienneté dans cette profession.

Au jour de la cessation d'activité, le salarié mis à la retraite dans les formes et selon les conditions prévues aux alinéas précédents reçoit une indemnité de mise à la retraite calculée comme suit :

- montant de l'indemnité légale de licenciement pour une ancienneté inférieure à 20 ans dans la profession d'avocat au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation ;
- 3 mois de salaire pour une ancienneté supérieure à 20 ans et inférieure à 25 ans dans la profession d'avocat au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation ;
- 4 mois de salaire pour une ancienneté supérieure à 25 ans dans la profession d'avocat au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation.

La couverture de cette indemnité sera assurée par un organisme approprié.

TITRE IX

PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

Article 9.1

Prévoyance

Un accord autonome de prévoyance a été conclu et est entré en vigueur le 1er avril 2001.

Cet accord figure en annexe au présent accord collectif.

TITRE X

FORMATION

Article 10.1

Dispositions générales

Les parties contractantes s'accordent sur la reconnaissance des efforts de perfectionnement et de formation que doivent réaliser en permanence les cabinets pour répondre aux besoins de la clientèle et aux exigences de leurs missions.

Chaque cabinet doit, en fonction des besoins et des possibilités, compte tenu de la nature de ses dossiers, promouvoir une politique de maintien, d'adaptation et de progression des compétences professionnelles de chaque salarié, cela notamment pour le biais de la formation professionnelle continue des salariés.

Il est rappelé qu'un accord de branche a été signé le 21 décembre 1999 comportant l'adhésion des officiers publics et ministériels au FAF PL, qui depuis a pris la dénomination OPCA PL.

Les contributions des cabinets d'avocats au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation sont à adresser à l'OPCA PL.

Article 10.2

Formation en alternance

Un avenant sera conclu permettant la conclusion par les cabinets d'avocats au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation de contrats de qualification ayant pour objet l'acquisition d'une qualification professionnelle reconnue sous la forme d'un diplôme, d'un titre homologué ou d'une qualification reconnue par le présent accord collectif, ou par la commission paritaire nationale pour l'emploi (articles L. 981-1 et suivants du code du travail).

Article 10.3

Formation professionnelle continue

10.3.1. Plan de formation.

Chaque cabinet a l'obligation d'assurer l'adaptation de ses salariés à l'évolution de leurs emplois. Toute action de formation suivie par le salarié dans le cadre de cette obligation constitue du temps de travail effectif.

Dans ce but, chaque cabinet élabore un plan de formation. Ce plan tient compte des besoins de formation exprimés par l'employeur et les salariés du cabinet.

Cette obligation n'est pas exclusive de la mise en place de formations se déroulant hors temps de travail et sans paiement d'heures supplémentaires.

Article 10.4

Commission paritaire nationale de l'emploi

10.4.1. Composition de la commission paritaire nationale de l'emploi.

La commission paritaire nationale de l'emploi est constituée des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national et de représentants de l'ordre des avocats au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation.

La commission est composée de 5 membres par collège. Chaque organisation syndicale de salariés désigne 1 membre titulaire et 1 membre suppléant. L'ordre des avocats au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation désigne un nombre égal de membres titulaires et suppléants.

La commission paritaire nationale de l'emploi est présidée alternativement par l'un ou l'autre des membres du collège salarié ou employeur.

Le mandat du président est de 2 ans.

10.4.2. Missions de la commission paritaire nationale de l'emploi.

Deux domaines de compétence, définis par l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969, du 1er mars 1989 et celui du 3 juillet 1991, sont attribués à la commission paritaire nationale de l'emploi : une mission en matière d'emploi, d'une part, et en matière de formation professionnelle, d'autre part.

En matière d'emploi, la commission a un rôle d'information et d'étude sur l'évolution de l'emploi, et un rôle de prévention et d'alerte envers les cabinets en cas de licenciement économique.

En matière de formation professionnelle, d'une manière générale la commission paritaire nationale de l'emploi a pour rôle de promouvoir la politique de formation définie par la branche. Elle a notamment pour mission :

- a) De participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et éventuellement de réadaptation professionnels existants pour les différents niveaux de qualification. Dans ce but, la commission est régulièrement informée de l'activité des établissements de formation relevant de la profession ;
- b) De suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation de branche sur les orientations et les moyens de la formation professionnelle ;
- c) De préciser les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation menées par les organismes de formation, de proposer des contenus pédagogiques conformes à l'évolution des qualifications requises par la profession. Elle est saisie des projets tendant à modifier les conditions d'obtention et les programmes de préparation des diplômes professionnels ;
- d) Dans le cadre des premières formations techniques ou professionnelles, elle examine les modalités de mise en œuvre des orientations définies par la branche. En outre, elle valide le contenu pédagogique des formations proposées par les écoles ou les centres de formation agréés par la branche. Elle définit les qualifications professionnelles qui doivent être développées dans le cadre du contrat de qualification et examine les moyens nécessaires à un bon exercice de la mission de tuteur ;
- e) Elle définit les priorités en matière de congés individuels de formation et en informe les organismes de gestion de congés de formation ;
- f) Elle est consultée avant toute conclusion préalable de contrats d'objectifs, d'engagement de développement de la formation professionnelle (EDDF), de contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications (CEP). Elle est informée des conclusions de ces études ;
- g) Elle fait le bilan des contrats d'insertion en alternance.

D'une manière générale, la commission paritaire nationale de l'emploi peut diligenter toute étude pour préparer ses décisions en sollicitant notamment l'appui d'organismes qualifiés susceptibles de lui apporter des éléments de réflexion et d'analyse.

La commission paritaire nationale de l'emploi est destinataire des travaux conduits par l'observatoire des métiers ou d'institutions sociales de la profession en ce qui concerne les changements qualitatifs observés, les emplois nouveaux qui apparaissent et les perspectives à court et moyen terme.

10.4.3. Fonctionnement.

La commission paritaire définit son règlement intérieur. Elle se réunit obligatoirement une fois par an. Elle se réunit également à la demande d'au moins 2 organisations membres de la commission paritaire nationale de l'emploi.

Les fonctions des membres de la CPNE sont gratuites. Les frais occasionnés pour l'exercice de leur mandat sont remboursés dans les mêmes conditions que les délégués des commissions paritaires ou mixtes.

Le temps passé par les salariés pour l'exercice de leur mandat (temps de déplacements, réunions préparatoires et séances plénières) est considéré comme temps de travail effectif. Le salaire est maintenu par l'employeur.

Les frais d'étude liés à la politique de formation et d'emploi, décidés par les partenaires sociaux, sont pris en charge éventuellement, après délibération et accord du conseil d'administration paritaire de l'organisme collecteur agréé et selon les dispositions des articles R. 964-4 et R. 964-16-1 du code du travail.

10.4.4. Information des employeurs et des salariés.

Une information sur la création d'une commission paritaire nationale pour l'emploi est mise en œuvre, par les partenaires sociaux siégeant à la commission, au plus tard dans les 3 mois de l'entrée en vigueur des dispositions arrêtées dans le présent accord collectif.

Fait à Paris, le 13 décembre 2002.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Ordre des avocats aux Conseils.

Syndicats de salariés :

Fédération des services CFDT ;

FEC CGT-FO (FEC).