

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DU TRAVAIL**

**REGLANT LES RAPPORTS ENTRE LES AVOUES
PRES LES COURS D'APPEL
ET LEUR PERSONNEL**

TITRE I : DISPOSITIONS GENERALES	<i>page 3</i>
Articles 1 à 5	
TITRE II : DROIT SYNDICAL ET DE L'EXERCICE DE CE DROIT	<i>page 4</i>
Articles 6 et 7	
TITRE III : DU PERSONNEL – CLASSIFICATION	<i>page 5</i>
Articles 8 à 11	
TITRE IV : SALAIRES ET ACCESSOIRES	<i>page 15</i>
Articles 12 à 13^{bis}	
TITRE V : EMPLOI ET LICENCIEMENT	<i>page 18</i>
Articles 14 à 19	
TITRE VI : CONGES PAYES – INCAPACITE DE TRAVAIL – MATERNITE – SERVICE MILITAIRE	<i>page 21</i>
Articles 20 à 30	
TITRE VII : CONDITIONS DE TRAVAIL	<i>page 23</i>
Articles 31	
TITRE VIII : DELEGUES DU PERSONNEL ET COMITES D'ENTREPRISES	<i>page 24</i>
Articles 32 et 33	
TITRE IX : DES ŒUVRES SOCIALES	<i>page 24</i>
Article 34	
TITRE X : FORMATION PROFESSIONNELLE	<i>page 24</i>
Article 35	
TITRE XI : REGLEMENT DES CONFLITS COLLECTIFS ET INDIVIDUELS	<i>page 25</i>
Articles 36 à 42	
TITRE XII : ENTREE EN VIGUEUR	<i>page 27</i>
Article 43	

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU TRAVAIL

REGLANT LES RAPPORTS ENTRE LES AVOUES PRES LES COURS D'APPEL ET LEUR PERSONNEL

Compilation – Février 2007

TITRE I DISPOSITIONS GENERALES

Article premier

La présente convention collective règle les rapports entre les Avoués près les Cours d'appel et le personnel qu'ils emploient.

Elle s'applique à toute personne travaillant de façon permanente dans une ou plusieurs Etudes et aux employés permanents des Chambres nationales, des Chambres régionales, dont la durée de préavis légal ne sera pas expiré à la date de la signature de la présente convention, y compris aux Clercs dont le stage doit être obligatoirement rémunéré pour être valable en vue d'une nomination aux fonctions d'officier ministériel.

Elle ne s'applique pas aux personnes qui font un stage provisoire n'excédant pas deux ans.

Elle a pour but de déterminer les principes généraux et les règles essentielles qui régissent, comme il est dit ci-dessus, les rapports entre les Avoués et leur personnel professionnel.

Les conventions particulières existant actuellement conclues entre un Avoué et un ou plusieurs membres de son personnel ne peuvent, en aucun cas, contenir des dispositions moins avantageuses que celles de la présente convention collective du travail.

Article 2 - Durée

La présente convention est conclue pour une durée d'une année à compter du jour de la signature.

Elle se continuera par tacite reconduction d'année en année, sauf dénonciation par l'une des parties contractantes trois mois avant l'expiration de chaque période annuelle dans les conditions prévues par la Loi du 11 février 1950.

La partie qui dénoncera tout ou partie de cette convention devra, sous peine de nullité de la dénonciation, accompagner la lettre de dénonciation ou la faire suivre dans le délai d'un mois, d'un nouveau projet d'accord sur les points dont la révision sera demandée, afin que les pourparlers puissent commencer sur les sujets en question deux mois avant l'expiration de la convention en cours.

Article 3

Les dispositions de la présente convention resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord portant sur tout ou partie de la dite convention.

Article 4

La présente convention sera déposée au Greffe du Tribunal d'instance du VII^{ème} arrondissement de Paris.
Dans chaque Etude un dossier sera constitué qui contiendra un exemplaire de la présente convention, ainsi que toutes les autres dispositions accessoires ; ce dossier sera tenu constamment à la disposition du personnel.

Article 5

L'extension de la présente convention collective nationale pourra être demandée conformément à l'article 31 f. et suivants du Livre I^{er} du Code du Travail.

TITRE II DROIT SYNDICAL ET DE L'EXERCICE DE CE DROIT

Article 6

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 le Livre IV du Code du Travail, un travailleur ne pourra être congédié ou non embauché du fait de son appartenance syndicale.

Le libre exercice du droit syndical comprend tous les actes qui en découlent.

Sur leur demande, les syndiqués seront mis en congé non rémunéré pour assister aux congrès et assemblées statutaires de leurs organisations dans la limite de 25 % du personnel de l'Etude et dans la limite de quatre jours par an, le tout sauf application des dispositions de l'article 7 de la présente convention concernant les rapports syndicaux.

Article 7

Les représentants du personnel aux organismes syndicaux et professionnels ainsi que les membres des commissions et organismes créés par les Pouvoirs Publics disposeront du temps nécessaire à l'accomplissement de leurs fonctions.

Tous les membres dirigeants, les organes statutaires des fédérations et syndicats groupant des Clercs et des employés d'Avoués auront le temps nécessaire pour assister aux réunions de ces instances dans la limite de quatre jours par an, sauf circonstances exceptionnelles nécessitant des réunions extraordinaires.

Ils auront droit en outre, à quatre jours exceptionnels pour prendre part au congrès annuel de leur fédération.

Chaque syndicat pourra déléguer deux de ses dirigeants au congrès annuel de sa fédération.

Le Président, le Secrétaire, le Trésorier de chaque syndicat ou fédération disposeront d'une demi-journée par quinzaine pour l'accomplissement de leurs obligations et fonctions syndicales.

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

Les employés visés au présent article seront tenus de concilier leurs obligations envers leurs patrons avec l'accomplissement de leurs fonctions pour apporter le minimum de gêne aux uns et aux autres. Ils seront également tenus d'aviser leurs patrons dès que possible chaque fois et en principe huit jours d'avance, qu'ils s'absentent sans avoir toutefois à solliciter leur autorisation.

Il est formellement convenu que tous les Clercs ou employés visés par le présent article recevront durant leur absence leur salaire et bénéficieront de plein droit des garanties de stabilité d'emploi les plus étendues.

Leur licenciement ne pourra intervenir que dans les conditions analogues à celles prévues pour les délégués du personnel.

Article 8

TITRE III DU PERSONNEL - CLASSIFICATION

Article 1

Le présent avenant (21 décembre 1999) annule et remplace les dispositions du Titre III (art. 8) de la convention collective du 22 septembre 1959.

Article 2

L'avenant classification est d'application impérative au 1^{er} janvier 2000. Le personnel des Etudes d'Avoués est classé dès la signature de l'accord des parties en fonction des tâches réellement exercées.

La rémunération demeure inchangée.

Article 3

La classification est fondée sur le principe des critères classants. Elle tient compte de l'évolution de la profession et des qualifications requises pour assumer les fonctions de l'emploi. Elle a également pour objet de favoriser le déroulement de carrière des salariés. La formation et l'expérience professionnelle viennent compléter les critères tenant à l'initiative, à la responsabilité et à l'autonomie.

Article 3.1 - Définitions

La classification comporte trois catégories.

Les employés, les clerks et les collaborateurs juristes.

Chaque catégorie comporte trois niveaux qui différencient, pour chacun d'entre eux, le salarié débutant dans la vie professionnelle ou dans la fonction, de celui qui dispose d'une expérience professionnelle.

- Est débutant dans la vie professionnelle un diplômé n'ayant jamais été salarié ou un salarié n'ayant pas d'expérience professionnelle dans le domaine d'activité auquel s'applique la présente convention.

- Est débutant dans la fonction le salarié ayant acquis au sein de l'Etude, en entreprise ou dans un cabinet d'avocat une expérience professionnelle le confirmant dans son emploi.

- Est expérimenté le salarié ayant une sérieuse pratique professionnelle dans la fonction exercée.

Dans chaque niveau de la catégorie et, d'une catégorie à l'autre, sont mis en œuvre, selon un degré croissant, les différents critères de classement.

Article 3.1 - 1 - Les critères de classement

Les critères classant sont les suivants :

- formation
- expérience professionnelle
- initiative
- responsabilité
- autonomie

L'énumération ci-dessus ne constitue pas une hiérarchisation des critères.

Formation : la formation est celle sanctionnée par un diplôme d'Etat ou délivré par un organisme de formation professionnelle agréé.

Expérience professionnelle : elle est la pratique professionnelle requise pour l'emploi, d'une durée variable, selon le niveau et le degré de formation.

Initiative : l'initiative est la capacité de prendre les décisions nécessaires sans attendre les directives et ce, à charge de contrôle.

Responsabilité : la responsabilité est fonction de la part d'initiative professionnelle exigée par l'emploi et dépend de l'étendue et de la nature de la délégation accordée au salarié dans le cadre de la fonction exercée.

Autonomie : son degré dépend de l'étendue, de l'importance et de la fréquence des contrôles exercés par le responsable hiérarchique.

Article 3.1 - 2 - Catégories et niveaux

Trois catégories professionnelles de classification ont été élaborées :

- les employés
- les clercs
- les collaborateurs

Chaque emploi dans l'Etude fait l'objet d'une définition.

La progression dans les catégories s'effectue de manière graduelle. Il existe deux critères indicatifs de l'emploi exercé : l'expérience professionnelle et la formation qui classent les salariés dans les différents niveaux. L'évolution à l'intérieur de chaque niveau se fait au travers d'une durée d'expérience requise.

Il n'y a pas de passage automatique d'un niveau à un autre, ni entre le Premier Clerc expérimenté et la fonction de Sous-Principal.

La catégorie des employés est celle du personnel exécutant des travaux qui nécessitent le moins d'initiative et d'autonomie.

La catégorie des techniciens permet de regrouper la filière administrative et celle de la technique juridique. Dans cette catégorie de salariés, les critères d'initiative, d'autonomie et de responsabilité sont pris en compte pour la définition de l'emploi.

La catégorie des collaborateurs requiert une formation juridique approfondie et les critères d'autonomie, d'initiative et de responsabilité déterminent avec l'expérience professionnelle l'évolution de la fonction.

Article 3.1 - 3 - Cadre

Personnel dont la classification correspond à un niveau de formation et de responsabilité lui permettant, par délégation, d'exercer sa fonction de manière autonome, qu'elle soit juridique, administrative ou technique. Il peut animer et coordonner, sans que ce soit une condition nécessaire, l'activité d'un ou plusieurs salariés.

Il rend compte suivant les modalités convenues avec son employeur.

Suivant leur classification, ont le statut de cadre, les salariés ayant un diplôme universitaire du deuxième et du troisième cycle, maîtrise, DEA ou DESS (article 4 du régime AGIRC), à l'exception du collaborateur débutant dans la vie professionnelle.

Les salariés expérimentés, dont les fonctions, qu'elles ressortissent du domaine technique, administratif ou juridique, sont exercées avec autonomie, peuvent avoir, suivant leur classification, le statut de cadre : ils peuvent contrôler ou coordonner l'activité d'un ou de plusieurs salariés (article 4 et 4 bis du régime AGIRC).

Article 3.1 - 4 - Formation et diplômes

Chaque emploi exercé requiert, à des degrés divers, un certain nombre de connaissances que le salarié acquiert par la formation initiale, professionnelle et par la pratique.

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

Chaque niveau de la catégorie prend en considération les critères de la formation et l'expérience professionnelle à l'exception, pour ce dernier critère, du niveau 1 de la catégorie employés.

Certaines formations techniques permettent aux salariés d'acquérir les compétences nécessaires pour occuper l'emploi pour lequel ces formations sont prévues.

Article 3.1 - 5 - Méthode de classement

Le classement doit être effectué en tenant compte des tâches définies pour l'emploi. C'est en partant de ce principe et des fonctions réellement exercées qu'il convient de situer le salarié dans les niveaux définis à l'article 3.1 - 6 et non en considération de leur salaire.

Salariés assurant des tâches relevant de filières ou de qualifications différentes.

En majorité les Etudes constituent de petites unités de travail dans lesquelles les salariés peuvent effectuer des tâches de nature différente.

L'activité prédominante, qu'elle ressorte du juridique, de l'administratif ou du technique, lorsqu'elle est exercée par le salarié de façon permanente, est le critère prépondérant de son classement dans une catégorie et à un niveau d'emploi.

Article 3.1 - 6 - Définition de la classification

La classification a un double rôle : d'une part, celui de situer le salarié dans la catégorie et au niveau de qualification et de rémunération requis pour les tâches exercées et, d'autre part, de constituer pour les employeurs, un outil de gestion des ressources humaines en terme de recrutement, de déroulement de carrière et de formation.

Catégorie Employés

Exemples d'emplois : coursier, classeur de pièces, employé aux écritures, clerc de palais, dactylo, sténo-dactylo, et susceptible d'effectuer des tâches inhérentes à ces différentes fonctions.

*Premier niveau : coefficient 100 **

Débutant dans la vie professionnelle

Formation : brevet des collèges ou niveau.

** Avenant du 12 Janvier 2006*

Article 2 : Le coefficient 100 prévu à l'avenant classification du 21 Décembre 1999, lequel annule et remplace le titre III de la Convention Collective du 22 Décembre 1959 est supprimé à compter du 1^{er} Janvier 2006.

Les salariés classés auparavant au coefficient 100 seront automatiquement classés au coefficient 102.

Premier niveau

Débutant dans la vie professionnelle : coefficient 102

Formation : Brevet des Collèges, CAP ou BEP et toute formation qualifiante inférieure au niveau du baccalauréat.

Débutant dans la fonction : coefficient 104

Personnel ayant une expérience professionnelle, capable de prendre des initiatives et d'assumer une part de responsabilité dans l'exercice de sa fonction.

- avec la formation requise : six mois d'expérience professionnelle dans ce type d'emploi.

- sans formation initiale : un an pour tout salarié sans formation initiale.

Expérimenté : coefficient 110

Pratique professionnelle préalable confirmée, dans une Etude, un cabinet d'avocat ou en entreprise, de :

- avec la formation requise : un an d'expérience professionnelle dans la fonction exercée.

- sans formation initiale : deux ans d'expérience professionnelle dans la fonction exercée ; cette durée d'expérience professionnelle est ramenée à dix-huit mois pour les salariés sans formation initiale mais ayant suivi des actions de formation professionnelle continue en rapport avec l'emploi.

Deuxième niveau :

Débutant dans la vie professionnelle : coefficient 106

Formation : niveau Bac ou toute formation qualifiante au niveau du baccalauréat.

Débutant dans la fonction : Coefficient 111

Personnel capable d'initiative, dont l'expérience professionnelle lui permet d'assumer, sous contrôle hiérarchique, une part de responsabilité dans l'exercice de sa fonction.

- avec la formation requise : expérience dans une Etude, un cabinet d'avocat ou en entreprise de six mois.

- sans formation initiale : un an d'expérience sur ce type d'emploi dans une Etude, un cabinet d'avocat ou en entreprise.

Expérimenté : coefficient 115

Une part d'autonomie est requise dans le suivi et dans l'exécution de son travail.

- avec la formation requise : un an d'expérience professionnelle dans la fonction exercée, ou dans un emploi de niveau 2 expérimenté.

- sans formation initiale : deux ans d'expérience professionnelle dans la fonction exercée, cette durée d'expérience professionnelle est ramenée à dix-huit mois pour les salariés sans formation initiale mais ayant suivi des actions de formation professionnelle continue en rapport avec l'emploi.

Catégorie Clercs

Ce niveau regroupe les techniciens praticiens du droit, les secrétaires juridiques, les secrétaires administratifs, les techniciens comptables.

Exemples d'emplois : secrétaire sténodactylo - secrétaire juridique - documentaliste - secrétaire comptable - comptable.

Premier niveau :

Débutant dans la vie professionnelle : coefficient 112

Formation : Bac ou équivalent en formation qualifiante en alternance, capacité en droit.

Débutant dans la fonction : coefficient 116

Personnel chargé d'exécuter des travaux comportant une part d'initiative dans le traitement des actes et des dossiers techniques courants. Il assume, sous contrôle régulier, une part de responsabilité dans l'exercice de sa fonction.

- avec la formation requise : six mois de pratique professionnelle.

- sans la formation requise : ce poste requiert une expérience professionnelle en entreprise, en cabinet ou en Etude d'une durée d'un an dans ce type d'emploi.

Expérimenté : coefficient 122

Personnel ayant acquis une pratique professionnelle lui permettant de traiter avec autonomie les tâches incombant à sa fonction et d'assurer, avec une part de responsabilité, le suivi de son travail.

- avec la formation requise : un an d'expérience professionnelle dans la fonction.

- sans la formation requise : deux ans d'expérience professionnelle dans la fonction.

Deuxième niveau :

Débutant dans la vie professionnelle : coefficient 118

Formation : Bac + 2 - BTS - DUT dans les domaines techniques de l'emploi ou équivalent en formation qualifiante en alternance.

Débutant dans la fonction - 3^{ème} Clerc : coefficient 126

Personnel chargé d'exécuter des travaux comportant une part d'initiative dans le traitement des actes et des dossiers techniques courants et dans le règlement des problèmes juridiques, administratifs ou comptables simples. Il assume, sous contrôle régulier, une part de responsabilité dans l'exercice de sa fonction.

- avec la formation requise : six mois de pratique professionnelle dans l'emploi.

- sans la formation requise : ce poste requiert une expérience professionnelle en entreprise, en cabinet ou en Etude d'une durée de deux ans dans ce type d'emploi.

Expérimenté 2^{ème} Clerc : coefficient 140

Personnel ayant une sérieuse pratique professionnelle lui permettant de traiter avec autonomie les tâches incombant à sa fonction et d'assurer, avec une part de responsabilité, le suivi de son travail.

2^{ème} Clerc

- avec la formation requise : deux ans pour le salarié débutant dans la fonction présentant un travail satisfaisant.

- sans la formation requise : quatre ans d'expérience professionnelle dans l'Etude ou dans la profession.

Troisième niveau :

Débutant dans la vie professionnelle : coefficient 132

Formation : Bac + 3 - BTS - DUT dans les domaines techniques de l'emploi.

Débutant dans la fonction - 1^{er} Clerc : coefficient 156

Personnel ayant des connaissances pratiques et théoriques approfondies, capable de résoudre, sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique, des situations complexes relevant de son secteur d'activité. Il doit faire preuve d'initiative et d'autonomie dans le suivi de son travail et de responsabilité dans l'exécution de ses missions.

- avec la formation requise : un an de pratique professionnelle correspondant à l'emploi, en entreprise, dans un cabinet d'avocat ou dans une Etude.

- sans la formation requise : trois ans d'expérience professionnelle dans l'Etude ou dans la profession et ayant suivi des actions de formation professionnelle continue ou en alternance dans le domaine de l'emploi, d'un volume au moins égal à cent soixante heures.

Expérimenté : coefficient 175

Personnel ayant à effectuer, sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique, des missions de représentation ainsi que des travaux d'analyse et de résolution de situations complexes dans le traitement des problèmes juridiques, économiques ou comptables faisant appel à l'initiative et à des connaissances pratiques et techniques approfondies. Il doit faire preuve d'initiative et d'autonomie dans le suivi de son travail et de responsabilité dans l'exécution de ses missions.

- avec la formation requise : trois ans d'expérience professionnelle correspondant à l'emploi, en entreprise, dans un cabinet d'avocat, ou dans un emploi du niveau 3 dans une Etude.

- sans la formation requise : quatre ans de pratique professionnelle dans l'Etude ou dans la profession et ayant suivi des actions de formation professionnelle continue ou en alternance dans le domaine de l'emploi, d'un volume au moins égal à deux cent soixante heures, ou dans un emploi du 3^{ème} niveau et présentant un travail satisfaisant.

Sous-Principal : coefficient 195

Premier Clerc capable de remplacer un collaborateur pendant une absence de courte durée et de recevoir des clients. Il rend compte à l'Avoué.

Catégorie Collaborateurs

Cette catégorie comporte les collaborateurs juristes, les stagiaires et les collaborateurs ayant une connaissance approfondie de la profession.

1 - Le collaborateur est un juriste salarié dont la formation initiale et l'expérience professionnelle acquise au sein d'une Etude d'Avoué lui permettent de mener une procédure jusqu'à son terme et ce, dès l'ouverture d'une voie de recours.

2 - Le stagiaire est un juriste salarié inscrit sur le registre du stage en vue de se présenter à l'examen d'aptitude professionnelle à la profession d'Avoué. Le stagiaire qui, au terme de la durée légale du stage ou après radiation de son inscription sur le registre du stage, demeure salarié de l'Etude, est classé collaborateur débutant dans la fonction.

3 - Le Principal est un collaborateur expérimenté capable d'assurer la marche de l'Etude.

Collaborateur juriste

Premier niveau:

Débutant dans la vie professionnelle : coefficient 112

Le collaborateur de l'Avoué assure le suivi juridique des dossiers en veillant à la régularité de la procédure. Il procède à l'analyse de la jurisprudence pour les cas d'espèce qui lui sont soumis. Il est amené à rédiger des conclusions et des actes de procédure à caractère spécifique tels que des assignations et des requêtes en faisant appel à des connaissances juridiques approfondies.

Cette fonction comporte une part d'initiative et de responsabilité dans le suivi des procédures qui lui sont confiées.

Formation : titulaire d'une maîtrise en droit.

Débutant dans la fonction - Collaborateur 1^{er} échelon : coefficient 125

Le collaborateur de l'Avoué assure le suivi juridique des dossiers en veillant à la régularité de la procédure. Il procède à l'analyse de la jurisprudence ; il rédige des conclusions et des actes de procédure à caractère spécifique tels que des assignations et des requêtes en faisant preuve d'autonomie et d'un esprit

de responsabilité et d'initiative. Il peut être amené à rédiger certaines correspondances dans les dossiers dont il a la charge. Il peut participer au suivi des conférences de mise en état.

Expérience professionnelle : cette fonction requiert une expérience professionnelle juridique dans le domaine de l'emploi de deux ans en entreprise, en cabinet ou dans une Etude d'Avoué.

Expérimenté - Collaborateur 2^{ème} échelon : coefficient 157

Le collaborateur de l'Avoué assure le suivi juridique des dossiers en veillant à la régularité de la procédure. Il possède une connaissance approfondie de la jurisprudence, notamment celle de la Cour à laquelle l'Etude est rattachée ; il apprécie l'opportunité du recours, veille à la régularité des mises en cause, il rédige des conclusions au fond ou d'incident et des actes de procédure à caractère spécifique en faisant preuve d'un esprit de responsabilité et d'initiative ; il est capable de recevoir la clientèle, de substituer l'Avoué aux conférences de mises en état et d'assurer leur suivi.

Disposant d'une large autonomie, le collaborateur a le sens de la rigueur et du travail en équipe. Il conseille les collaborateurs débutants. Il rend compte à l'Avoué.

Expérience professionnelle : trois ans de pratique professionnelle dans la fonction au sein d'une Etude.

Deuxième niveau :

Débutant dans la vie professionnelle : coefficient 125

Le collaborateur de l'Avoué assure le suivi juridique des dossiers en veillant à la régularité de la procédure. Il procède à l'analyse de la jurisprudence pour les cas d'espèce qui lui sont soumis. Il est amené à rédiger des conclusions et des actes de procédure à caractère spécifique tels que des assignations et des requêtes en faisant appel à des connaissances juridiques approfondies.

Cette fonction comporte une part d'initiative et de responsabilité dans le suivi des procédures qui lui sont confiées.

Formation : titulaire d'une maîtrise en droit, DESS ou DEA.

Débutant dans la fonction - Collaborateur 2^{ème} échelon : coefficient 160

Le collaborateur de l'Avoué assure le suivi juridique des dossiers en veillant à la régularité de la procédure. Il procède à l'analyse de la jurisprudence ; il rédige des conclusions et des actes de procédure à caractère spécifique tels que des assignations et des requêtes en faisant preuve d'autonomie et d'un esprit de responsabilité et d'initiative. Il peut être amené à rédiger certaines correspondances dans les dossiers dont il a la charge. Il peut participer au suivi des conférences de mises en état.

Expérience professionnelle : cette fonction requiert une expérience professionnelle juridique dans le domaine de l'emploi de deux ans en entreprise, en cabinet ou dans une Etude d'Avoué.

Expérimenté – Principal – 1^{er} échelon : coefficient 208

Le collaborateur de l'Avoué assure le suivi juridique des dossiers en veillant à la régularité de la procédure. Il possède une connaissance approfondie de la jurisprudence, notamment celle de la Cour à laquelle l'Etude est rattachée ; il apprécie l'opportunité du recours, veille à la régularité des mises en cause ; il rédige des conclusions au fond ou d'incident et des actes de procédure à caractère spécifique en faisant preuve d'un esprit de responsabilité et d'initiative ; il est capable de recevoir la clientèle, de substituer l'Avoué aux conférences de mises en état et d'assurer leur suivi.

Disposant d'une large autonomie, le collaborateur a le sens de la rigueur et du travail en équipe. Il conseille les collaborateurs débutants. Il rend compte à l'Avoué.

Expérience professionnelle : trois ans de pratique professionnelle dans la fonction au sein d'une étude.

Troisième niveau :

Principal 2^{ème} échelon : coefficient 240

Le Principal est un collaborateur juriste expérimenté ayant une connaissance approfondie de la profession. Il est capable d'assurer, en l'absence de l'Avoué, la marche de l'Etude et de suppléer provisoirement l'Avoué.

Il est autonome dans sa fonction. Il possède le sens du travail en équipe. Il rend compte à l'Avoué.

Formation : titulaire d'une maîtrise en droit, DEA, DESS ; diplôme d'Avoué.

Le Principal en fonction à la date d'entrée en vigueur du présent avenant est dispensé des conditions de diplôme ci-dessus.

Expérience professionnelle : cinq ans dans l'échelon expérimenté.

Article 3.1 - 7 - Procédure de mise en œuvre

Les dispositions qui suivent ont pour objet de rappeler que la nouvelle classification ne peut être une source de déclasserement ou de diminution de la rémunération pour les salariés présents dans l'Etude à la date d'entrée en vigueur du présent avenant.

1°) - Date d'application

La nouvelle classification entre en application au 1^{er} Janvier 2000.

Elle annule et remplace la classification de l'article 8 du Titre III de la convention collective nationale.

2°) - Mode de classement

Un salarié ne peut être reclassé à un niveau qui ne correspondrait pas à son expérience professionnelle et au niveau de qualification atteint dans la classification antérieure.

La classification du salarié ne peut se faire par comparaison avec le salaire. Ce sont les tâches réellement exercées qui doivent guider le classement. Un salarié ayant une expérience professionnelle de plusieurs années dans le domaine de l'emploi, ne peut se voir classer comme débutant dans la vie professionnelle.

Cette classification procède de la volonté des partenaires sociaux de s'inscrire dans l'évolution dynamique de la profession d'Avoué. Elle donne la possibilité aux Etudes d'embaucher de jeunes diplômés, sans aucune expérience professionnelle, à un niveau de débutant dans la vie professionnelle. L'évolution de carrière de ces jeunes salariés est inscrite dans les textes, sans pour autant que celle-ci crée de nouvelles charges.

3°) - Notification de la classification

Dans les Etudes dotées d'institutions représentatives du personnel, l'employeur ou son représentant informe les représentants du personnel de la nouvelle classification. Il précise les modalités de sa mise en œuvre. Il en informe le personnel, selon la procédure définie ci-dessous.

Dans toutes les Etudes, chaque salarié doit recevoir une notification écrite précisant son nouveau classement - emploi, catégorie, niveau et coefficient - en fonction des tâches réellement exercées. Le bulletin de salaire mentionne ces éléments.

Le salarié peut demander à rencontrer l'employeur ou son représentant pour obtenir des précisions relatives à sa nouvelle classification. Ce dernier doit le recevoir dans les huit jours de la demande.

En cas de contestation du classement effectué, l'employeur doit, au terme de l'entretien, faire parvenir au salarié, dans un document écrit, les motivations objectives qui l'ont guidé dans le choix du classement.

Article 3.1 - 8 - Commission de suivi de la classification

Pour résoudre les éventuels différends qui pourraient naître entre employeurs et salariés, il est décidé de créer une Commission nationale de suivi et d'application de l'avenant classification pour une durée déterminée de trois ans.

La Commission est composée paritairement des signataires de l'avenant classification à raison d'un membre par organisation syndicale de salariés et d'autant de membres pour la Chambre nationale des Avoués.

Le secrétariat et le fonctionnement sont assurés par la Chambre nationale des Avoués près la Cour d'appel.

1°) - Saisine

La Commission est saisie soit :

- pour l'employeur, par ses représentants, la Chambre nationale des Avoués près la Cour d'appel
3, avenue de l'Opéra
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 Cedex

 - le Syndicat national des employés et cadres des professions judiciaires et juridiques CFTC
5, rue Stanislas Meunier
75020 Paris

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

La saisine est effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception, accompagnée de tous documents de nature à éclairer la Commission, notamment du document remis au salarié motivant les raisons objectives de son niveau de classement.

Le secrétariat de la Commission en informe les membres de la Commission et communique, dès réception, la copie de la lettre de saisine et les documents afférents.

La Commission se réunit un jour ouvré dans un délai maximum d'un mois, à réception de la lettre recommandée.

Les parties doivent répondre aux demandes de la Commission. A défaut, la Commission peut entendre les parties ou dresser 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 Commission rend un avis motivé à la majorité absolue des voix des présents.

2°) - Notification

La notification de cet avis est faite par le secrétaire de la Commission à chacune des parties par lettre recommandée avec demande d'avis de réception dans un délai maximum de huit jours.

Les avis de la Commission de suivi doivent être exécutés de bonne foi. La Chambre nationale des Avoués près la Cour d'appel et les organisations syndicales, chacune pour la partie qu'elles représentent, s'assurent de la bonne exécution des avis et en informent la Commission de suivi.

Ces avis sont conservés. Ils sont archivés par le secrétariat et demeurent à la disposition des membres de la Commission paritaire de suivi.

3°) - Publication

Lorsque différentes saisines font apparaître une difficulté d'application sur le même article, l'avis de la Commission de suivi est publié au Journal Officiel des conventions collectives.

4°) - Renvoi en commission mixte

La Commission de suivi peut proposer une nouvelle formulation de l'article. La proposition de rédaction est portée de plein droit à l'ordre du jour de la Commission mixte paritaire..

Le secrétariat de la Commission en informe le Président de la Commission mixte paritaire.

Ce point de l'ordre du jour est examiné en priorité.

Article 3.1 - 9 - Bilan d'application

La Commission de suivi est chargée d'établir un bilan sur la mise en œuvre de l'avenant classification au terme de deux années d'application. Ce bilan est communiqué à la Commission mixte paritaire de la convention collective.

Article 3.1 - 10 Dépôt

L'avenant classification est déposé en un exemplaire au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes, et en cinq exemplaires auprès de la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris.

Article 3.1 - 11 - Date d'application

L'avenant classification entre en vigueur le 1^{er} janvier 2000.

Article 3.1 - 12 - Extension

L'extension du présent avenant est demandée conformément aux articles L. 133-1 et suivants du Code du Travail.

catégorie	niveau	qualification	ancien coefficient	nouveau coefficient
Employés				
	1 ^{er}	Débutant dans la vie professionnelle	210	102
		Débutant dans la profession		104
		Expérimenté	235	110
	2 ^{ème}	Débutant dans la vie professionnelle		106
		Débutant dans la fonction		111
		Expérimenté	245	115
Clercs				
	1 ^{er}	Débutant dans la vie professionnelle		112
		Débutant dans la fonction		116
		Expérimenté	260	122
	2 ^{ème}	Débutant dans la vie professionnelle		118
		Débutant dans la fonction		126
		Expérimenté	310	140
	3 ^{ème}	Débutant dans la vie professionnelle		132
		Débutant dans la fonction	400	156
		Expérimenté		175
		Sous-Principal (le statut cadre est régie par l'article 3-1-3 de l'avenant classification)	490	195
Collaborateurs juristes				
	1 ^{er}	Débutants dans la vie professionnelle		112
		Débutant dans la fonction – 1 ^{er} échelon		125
		Expérimenté		157
	2 ^{ème}	Débutant dans la vie professionnelle		125
		Débutant dans la fonction – 2 ^{ème} échelon		160
		Expérimenté – Principal – 1 ^{er} échelon (le statut cadre est régie par l'article 3-1-3 de l'avenant classification)	530	208
	3 ^{ème}	Principal 2 ^{ème} échelon (le statut cadre est régie par l'article 3-1-3 de l'avenant classification)	610	240

Article 9 - Intérim

Lorsqu'un Principal, un Sous-Principal ou un premier Clerc est absent et est remplacé par un Clerc de l'Etude, ce dernier reçoit une indemnité pour la période de remplacement qui suit celle où l'absent touche son salaire total.

Cette indemnité est égale à la différence entre le salaire du Clerc qui remplace l'absent et celui de l'échelon immédiatement supérieur au sien.

Article 10 - Période d'essai

Tout Clerc ou employé, lors de son entrée à l'Etude est considéré comme étant à l'essai pendant une période qui ne peut dépasser deux mois pour les employés et Clercs, quatre mois pour les Clercs techniciens et cadres, cette période pouvant être réduite d'accord entre l'Avoué et l'intéressé.

Pendant ce délai, il peut être congédié ou peut démissionner sans préavis pendant le premier mois et ensuite, à charge d'un préavis d'un mois.

L'indemnité de congé annuel lui sera due au prorata de son temps de présence, conformément à la loi.

A l'intérieur d'une même Etude le changement de catégories ne donne pas ouverture à période d'essai.

Article 11 - Discipline

Le personnel est tenu de se conformer à la discipline, aux règles et aux usages de la profession, ainsi qu'à la hiérarchie intérieure de l'Etude.

Il doit observer la discrétion la plus absolue quant aux affaires et aux faits dont il a pu avoir connaissance en raison de ses fonctions ou même de sa simple présence à l'Etude ; il est tenu au secret professionnel et la violation de celui-ci constitue une faute grave.

TITRE IV

Article 12 -Rémunération

Le personnel des Etudes, quel que soit son âge, reçoit un salaire mensuel sur les bases du tableau annexé aux présentes.

Ces bases constituent des salaires minima et ne font pas obstacle aux conventions particulières accordant à un ou plusieurs Clercs ou employés des rémunérations supérieures.

Il est alloué à tout le personnel, sans aucune exception au bout de douze mois de présence dans l'Etude, un treizième mois payable entre le 20 et le 25 décembre de chaque année, sauf accords particuliers au sein de chaque étude.

En cas de démission ou de licenciement, sauf pour faute grave, le treizième mois sera calculé prorata temporis en fonction de la durée du contrat de travail au cours de l'année considérée. Il ne sera pas dû en cas de licenciement pour faute grave.

Les absences pour maladies, accidents du travail ou maternité seront considérés comme temps de travail effectif pour l'attribution du treizième mois.

Il est institué un complément de salaire pour l'obtention du diplôme de fin d'étude de l'ENADEP et de la spécialisation Procédure civile d'appel : neuf points pour le diplôme et deux points supplémentaires pour la spécialisation.

Le montant du complément du salaire est l'équivalent du produit des points par la valeur du point de la grille des salaires en vigueur.

Ce complément de rémunération est inscrit sur une ligne distincte du bulletin de salaire.

En cas de progression, les points ENADEP ne modifient pas le coefficient de la classification attribuée au salarié.

En cas de changement de coefficient, le complément de rémunération est diminué de la différence obtenue entre le nouveau et l'ancien coefficient multipliée par la valeur du point.

Exemple : un salarié au coefficient 122 ayant le diplôme de l'ENADEP bénéficie d'un complément de salaire équivalent à neuf points.

Quand il passe à un coefficient supérieur, par exemple 126, quatre des neuf points (126-122) sont absorbés par le nouveau coefficient.

Le complément de salaire n'est alors plus que de cinq points.

Le calcul se fait de la même façon pour les points de spécialisation.

Fixation semestrielle des salaires :

I - Les parties contractantes conviennent de se réunir deux fois par an :

- en décembre pour discuter de la revalorisation des salaires qui prendra effet le 1^{er} janvier de l'année suivante (les indices I.N.S.E.E. pris en compte seront ceux des mois de mai, juin juillet, août, septembre et octobre).
- en juin pour discuter de la revalorisation des salaires qui prendra effet le 1^{er} juillet de la même année (les indices I.N.S.E.E. pris en compte seront ceux de novembre, décembre, janvier; février, mars et avril).

Article 13 - Prime d'ancienneté

Le personnel des Etudes d'Avoué bénéficie des majorations d'ancienneté dans l'Etude (sans que ce soit au service du même employeur) savoir :

À raison de

3 %	après trois années de présence,
6 %	après six années ,
9 %	après neuf années,
12 %	après douze années,
15 %	après quinze années,
18 %	après dix-huit années,
21 %	après vingt et une années,
25 %	après vingt-cinq années de présence,

étant spécifié que le pourcentage se calcule sur les salaires effectivement payés.

Pour le calcul de la prime d'ancienneté, il est précisé :

1° - Les absences causées par le service militaire, la mobilisation et les périodes militaires entrent en ligne de compte pour l'évaluation de l'ancienneté, à condition que l'interruption des services ait lieu au moins après une année de présence dans la même Etude ; dans le cas contraire, cette interruption ne sera considérée que comme suspensive.

2° - Les absences ayant pour cause la maladie, le congé maternité, l'accident du travail, l'accomplissement d'un mandat syndical, ne suspendent pas le calcul de la prime si elles n'excèdent pas six mois ; toute absence pour même cause excédant six mois est suspensive dans la limite du surplus.

3° - Les majorations pour ancienneté sont payables mensuellement avec les salaires dont elles font partie et doivent obligatoirement faire l'objet d'une mention spéciale sur les bulletins de salaires conformément à l'article 44 a) du Livre XIII du Code du Travail.

Article 13 bis - Indemnité de fin de carrière

1°) - Départ et mise à la retraite.

L'âge normal 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 du chapitre 1^{er} du titre V du livre III du Code de la Sécurité Sociale et auquel il remplit les conditions d'ouverture du droit à cette pension.

La mise à la retraite s'entend de la possibilité donnée à l'employeur de rompre le contrat de travail d'un salarié à partir de 60 ans et pouvant bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la Sécurité Sociale.

2°) - Le salarié prenant sa retraite ou étant mis à la retraite à partir de l'âge normal défini au paragraphe ci-dessus, a droit à une indemnité de fin de carrière. Elle se substitue à l'indemnité prévue à l'article L 122-14-13 du Code du Travail. Son montant est fixé en fonction du salaire brut mensuel moyen des douze mois précédant la date de la rupture du contrat de travail, et de l'ancienneté continue appréciée dans la profession.

Le calcul se fait de la façon suivante :

- ancienneté comprise entre un an inclus et moins de cinq ans : un cinquième de mois par année d'ancienneté,
- ancienneté comprise entre cinq ans et moins de dix ans : un mois,
- ancienneté comprise entre dix ans inclus et moins de quinze ans : deux mois,
- ancienneté comprise entre quinze ans inclus et moins de vingt ans : trois mois,
- ancienneté comprise entre vingt ans inclus et moins de vingt-cinq ans : quatre mois,
- ancienneté comprise entre vingt-cinq ans inclus et moins de trente ans : cinq mois,
- ancienneté comprise entre trente ans inclus et moins de trente-cinq ans : six mois,
- ancienneté égale ou supérieure à trente-cinq ans : sept mois.

En cas de mise à la retraite, cette indemnité obéit au même régime fiscal et social que l'indemnité de licenciement.

3°) - Les Avoués versent à la CREPA une contribution collective, à la seule charge des employeurs, proportionnellement au salaire versé à l'ensemble du personnel.

Le calcul de l'ancienneté pour la définition des droits s'apprécie dans la profession et non dans l'Etude. Cette contribution s'impose à tous les employeurs soumis à la présente convention.

Le taux de cotisation est fixé chaque année par le Conseil d'Administration de la CREPA de façon à assurer l'équilibre entre les engagements et les ressources dans les conditions de la Loi 94.678 du 8 août 1994. Il est actuellement de 0,50 % de la masse salariale brute.

L'indemnité de fin de carrière fait l'objet dans la comptabilité de la CREPA d'un compte distinct.

4°) - Pour le financement de cette indemnité conventionnelle, la CREPA reçoit une cotisation calculée sur une assiette limitée à trois plafonds de Sécurité Sociale par salarié. Le salaire brut mensuel servant de base au calcul de l'indemnité de fin de carrière remboursée par la CREPA à l'employeur est limité à trois fois le plafond de la Sécurité Sociale. Pour la fraction de prestation correspondant à un salaire supérieur, l'obligation incombe au dernier employeur.

5°) - La CREPA rembourse à l'employeur l'indemnité versée au salarié en application du paragraphe 2 ci-dessus.

Ce remboursement comprend sur présentation du bulletin de salaire établi par l'employeur les charges sociales patronales acquittées seulement en cas de départ à la retraite.

Complété par l'accord du 14 mars 1997 relatif au paiement de l'indemnité de fin de carrière dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 6 septembre 1995 :

Dans le cadre de l'accord du 6 septembre 1995, et à compter de son entrée en application, relatif au développement de l'emploi en contre partie de la cessation d'activité de salarié totalisant cent soixante trimestres et plus de cotisation au régime de base d'assurance vieillesse, et sous réserve de l'acceptation du

dossier de demande d'allocation par l'ASSEDIC, il est convenu à titre dérogatoire aux dispositions de l'accord national du 14 mars 1997 et pour la durée de l'accord du 6 septembre 1995 :

1- La rupture dans les conditions prévues par l'accord du 6 septembre 1995 ouvre droit au bénéfice du salarié aux indemnités de mise à la retraite prévues par l'accord national du 14 mars 1997, aux lieu et place de l'indemnité légale de départ en retraite.

2- La CREPA en assure le remboursement à l'employeur dans les conditions et limites de l'avenant précité sur justification du versement à l'intéressé.

3- Le montant des droits du salarié est calculé sur l'ancienneté acquise à la date de la rupture de son contrat.

4- La CREPA valide à titre gratuit les droits à retraite des régimes professionnel et supplémentaire du salarié jusqu'à la date de liquidation des droits à retraite.

TITRE V EMBAUCHAGE ET LICENCIEMENT

Article 14

Chaque engagement devra être immédiatement constaté par une fiche établie en deux exemplaires comme il est dit en l'article 8 ci-dessus.

Chaque Étude devra satisfaire aux prescriptions de la Loi du 11 octobre 1946 et du décret du 27 novembre 1952 concernant le contrôle médical.

Chaque membre du personnel devra se soumettre aux examens prévus.

L'ensemble des frais occasionnés par le complet fonctionnement de la Loi du 11 octobre 1946 et du décret du 27 novembre 1952 sera supporté par les employeurs.

Le temps nécessaire aux examens médicaux sera pris sur les heures de travail du salarié, sans qu'il puisse pour cela être effectué de retenue de salaire.

Article 15

Le personnel comprend les titulaires des emplois prévus à la présente convention. Ce personnel doit être classé conformément à l'accord passé au moment de l'embauchage et selon les catégories et modalités prévues à la présente convention.

Tout Clerc ou employé est libre d'engager des pourparlers en vue de changer d'Etude, soit dans la même ville, soit ailleurs.

Article 16

Les Avoués ne peuvent :

1° - engager du personnel sous une qualification professionnelle non prévue par les présentes,

2° - offrir ou imposer sous quelque forme que ce soit un salaire inférieur au minimum de la catégorie dans laquelle le Clerc ou l'employé est inscrit dans l'Etude,

3° - établir avec leur personnel des accords destinés à faire échec à la présente convention ou à une convention régionale ou départementale à laquelle ils se trouveraient soumis,

4° - faire des demandes de personnel sans indiquer la qualification conforme à celle résultant des présentes.

Modification de classement

L'employeur, le Clerc ou l'employé qui considérerait que la classification convenue doit subir une modification pour quelque cause que ce soit devra obligatoirement en prévenir l'autre partie et, faute d'accord dans le mois, en saisir la commission paritaire par lettre recommandée avec avis de réception.

En cas de désaccord entre les parties, la modification éventuelle de classement ne prendra effet que du jour de l'envoi de la lettre recommandée.

Article 17

La décision de mettre fin au contrat de travail doit être notifiée, à peine de nullité, soit par exploit d'huissier, soit par lettre recommandée avec avis de réception.

La date du congé par lettre recommandée avec avis de réception sera celle de cet avis de réception et résultera du cachet de la poste apposé sur ledit avis.

Les contrats de travail conclus entre le titulaire d'une Etude et son personnel, qu'ils soient individuels ou collectifs, continuent de plein droit d'avoir effet avec l'Avoué successeur, gérant ou administrateur, dans tous les cas de cession, décès, empêchement d'exercer pour quelque cause que ce soit.

De même les contrats de travail conclus par le gérant ou l'administrateur de l'Etude continuent d'avoir effet avec l'Avoué qui a repris ses fonctions ou avec son successeur.

Tout vice de forme dans l'avis de congé donné par l'une des parties entraînera comme conséquence juridique le maintien absolu du contrat de travail.

Article 18

Aucun congé ne peut valablement être donné pendant que le salarié est en vacances.

En cas de maladie, accident ou congé de grossesse, le congé ne peut être donné de part, ni d'autre, avant l'expiration du mois qui suit celui de la date normale de la reprise du travail, sauf faute grave. Il ne pourra prendre effet que selon les délais ci-après prévus en matière de préavis

Article 19

A) Préavis

En cas de licenciement ou de démission, et sauf faute grave, il doit être respecté un délai de préavis déterminé comme suit :

* pour les salariés jusqu'au coefficient 300 (*ancien - 140 depuis le 1^{er} Janvier 2000*) inclus à l'issue de la période d'essai et avant deux ans d'ancienneté : un mois,

- entre deux ans et dix ans d'ancienneté : deux mois,
- après dix ans d'ancienneté : trois mois.

* pour les salariés du coefficient 390 (*ancien - 156 depuis le 1^{er} Janvier 2000*) inclus et au-dessus :

- ayant deux ans d'ancienneté : deux mois,
- entre deux ans et dix ans d'ancienneté : trois mois,
- après dix ans d'ancienneté : quatre mois pour le licenciement, trois mois pour la démission.

Toutefois, chacune des parties reste libre de ne pas tenir compte du préavis.

L'employeur qui voudra user du bénéfice de cette clause devra verser, avant son départ au Clerc ou salarié qu'il a congédié, le montant de son salaire pendant la période du préavis et toutes indemnités auxquelles le salarié peut prétendre en vertu de la présente convention.

Quant aux Clercs ou employés démissionnaires qui voudront également bénéficier de cette clause, ils devront abandonner leur salaire pendant le délai de préavis.

Le temps accordé aux Clercs et employés pendant la période de préavis pour la recherche d'un nouvel emploi est fixé à deux heures par jour - à une heure pour les salariés à mi-temps - pouvant être bloquées par journées ou demi-journées avec l'accord de l'employeur.

En cas de licenciement ou de démission d'un salarié comptant plus de cinq ans d'ancienneté dans l'Etude, ces heures n'entraînent aucune diminution de salaire.

B) Licenciement

Le licenciement, s'il ne résulte pas d'une faute grave, non contestée ou jugée comme telle par la juridiction compétente ou de tout autre fait exonérateur, donne droit en sus de l'indemnité de préavis, à une indemnité dite « indemnité de licenciement » au profit du membre du personnel congédié.

Toute reconnaissance par le salarié du caractère de faute grave ne sera tenue pour définitive que si elle n'a pas fait l'objet d'un recours devant la juridiction compétente dans un délai de deux mois du licenciement.

L'indemnité de licenciement est due à condition que le salarié :

- a) ait au moins deux années de présence ininterrompue dans l'Etude non compris les absences telles qu'elles sont prévues au 2^{ème} paragraphe de l'article 13 et les périodes militaires obligatoires,
- b) n'ait pas refusé de travailler pendant la durée du préavis,
- c) ne soit pas en mesure de bénéficier, sans abattement, des prestations d'un régime complémentaire de retraite.

Cette indemnité est égale pour tous les salariés à :

- un mois de salaire si le temps de présence à l'Etude est compris entre deux et cinq ans,
- deux mois de salaire si le temps de présence à l'Etude est compris entre cinq et dix ans,
- trois mois de salaire si le temps de présence à l'Etude est compris entre dix et quinze ans ,
- quatre mois de salaire si le temps de présence à l'Etude est compris entre quinze et vingt ans ,
- cinq mois de salaire si le temps de présence à l'Etude est supérieur à vingt ans.

Sous réserve de l'application des dispositions de l'article 5 de la Loi du 19 janvier 1978, quand elles sont plus favorables.

Elle est augmentée pour tous les membres du personnel d'une somme égale à un mois de salaire si l'âge de l'intéressé est compris entre cinquante-cinq et soixante-cinq ans.

Le salaire mensuel retenu comme base de calcul sera celui résultant de la moyenne des salaires mensuels des douze mois précédents (y compris toutes gratifications et rémunérations quelconques déclarées avec le salaire).

L'indemnité de licenciement est payable intégralement lors du départ du salarié, de même que les autres indemnités auxquelles le salarié peut prétendre.

En cas de démission ou de licenciement, le treizième mois sera dû au prorata de la durée du contrat de travail au cours de l'année considérée.

Il ne sera pas dû en cas de licenciement pour faute grave.

Faute pour l'employeur d'effectuer immédiatement le paiement de ces indemnités de même que tous les salaires arriérés, il devra de plein droit des intérêts au taux légal sur les sommes dues à compter du départ de l'Etude.

Toutes les difficultés concernant les indemnités de licenciement seront réglées par la juridiction compétente.

TITRE VI

CONGES PAYES – INCAPACITE DE TRAVAIL – MATERNITE - SERVICE MILITAIRE

Article 20

Tout salarié de la profession a droit comme vacances annuelles après un an de présence à :

- quatre semaines de congés payés consécutives,
- une cinquième semaine de congés payés.

Cette cinquième semaine de congés payés sera prise après accord entre les employeurs et les salariés, de la façon suivante :

- soit une semaine consécutive,
- soit par fractionnement : exemple : à Pâques et à Noël.

Dans cette cinquième semaine, les journées résultant des usages locaux seront incluses, sauf accord particulier au sein de chaque Etude.

Article 21

La période normale de congés annuels est celle prévue par la Loi.

Article 22

Le tour de départ est établi par l'employeur qui doit tenir compte à la fois des désirs du personnel et des nécessités de l'Etude. Il doit être arrêté avant le 1^{er} mai de chaque année et même avant Pâques si le personnel le demande.

Les époux travaillant dans la même Etude pourront dans toute la mesure du possible prendre leurs vacances en même temps.

Il sera tenu, en outre, compte autant que possible des congés scolaires pour les salariés ayant des enfants en âge de scolarité.

Article 23

En dehors des congés annuels, les salariés ont droit à des congés payés de courte durée, à savoir :

- mariage du salarié : huit jours ouvrés,
- mariage d'un enfant : deux jours ouvrés,
- naissance d'enfants : trois jours ouvrés dans les trois semaines de la naissance,
- décès du conjoint ou enfants : huit jours ouvrés,
- décès des père, mère du salarié ou de son conjoint : cinq jours ouvrés.

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

Sont considérés comme jours ouvrés les jours de travail effectif dans la profession.

Toutes les autres absences autorisées par l'employeur si elles ne sont pas récupérées d'accord avec lui, s'imputeront sur le congé annuel fixé à l'article 21.

Article 24

En outre, les salariés percevront au mois de septembre de chaque année une prime de rentrée d'un montant de 12 % calculée sur l'intégralité du salaire brut du mois de septembre, en ce compris la prime d'ancienneté, hors heures supplémentaires.

Article 25

Les délégués et représentants syndicaux bénéficient des congés ou absences précisés à l'article 7, lesquels ne sauraient en aucun cas s'imputer sur leur temps normal de congé annuel, ni sur leurs congés exceptionnels prévus à l'article qui précède.

Article 26

Dans le cas où le salarié tombe soudainement malade ou est victime d'un accident au cours de ses vacances, la durée de son indisponibilité médicalement constatée et prescrite comme en matière d'arrêt de travail n'entre pas en ligne de compte pour le calcul du congé.

Le reste des vacances auquel il a droit sera pris par lui en s'efforçant de respecter le tour de vacances du personnel et avec l'accord de l'employeur.

Article 27 – Congé maladie

En cas de maladie dûment constatée par certificat médical, le salarié ayant au moins cinq années de présence dans la même Etude reçoit son salaire entier durant quatre mois.

Celui qui a plus de trois ans et moins de cinq ans de présence dans l'Etude reçoit son salaire entier pendant deux mois.

Les indemnités journalières servies à ce titre par la Sécurité Sociale sont versées directement à l'employeur, celui-ci étant de plein droit subrogé dans les droits de l'intéressé à ces indemnités.

Les périodes d'absence indemnisées sont accordées dans la limite ci-dessus fixée, déduction faite des jours d'absence indemnisés dont chaque intéressé a pu déjà bénéficier de date à date au cours des douze mois précédents.

En contrepartie des avantages accordés par le présent article, les salariés s'engagent à faciliter dans toute la mesure du possible la tâche de l'employeur tenu en toutes circonstances, malgré l'absence d'un ou de plusieurs salariés, d'assurer la marche normale de l'Etude.

L'employeur a le droit de demander la production d'un certificat médical ; dans ce cas, le salarié malade doit le lui adresser dans les quarante-huit heures de la demande.

L'employeur peut demander à ses frais une contre-visite ou faire état, le cas échéant, des résultats de celles qu'aurait fait effectuer pendant la cessation du travail tout organisme d'assurance ou de retraite auquel l'intéressé serait affilié.

La nécessité de remplacer un salarié malade ou accidenté peut entraîner le licenciement de ce salarié si la maladie dont il est atteint ou l'accident entraîne un arrêt de travail supérieur à neuf mois.

Les clauses qui précèdent ne peuvent recevoir une nouvelle application qu'autant que le Clerc ou le salarié aura accompli depuis son retour de maladie un an de présence effective et continue à l'Etude sauf circonstances exceptionnelles, justifiées par un certificat médical et sous réserve du droit de l'Avoué de demander la contre-visite.

Article 28

Les salariées ont droit au congé normal de maternité prévu à l'article L.122-26 du Code du Travail et pendant la durée de ce congé à leur salaire intégral sous déduction, le cas échéant, des prestations journalières.

A l'issue de son congé maternité, la salariée est réintégrée dans son emploi, sa fonction et son coefficient. Le salaire de rentrée ne pourra être inférieur à celui de départ majoré des augmentations intervenues entre temps.

Article 29

Le congé maternité n'entre pas en ligne de compte pour le droit aux congés normaux de maladie et n'entraîne aucune diminution de la durée des vacances.

Article 30 – Service national

Les salariés ayant quitté leur fonction pour effectuer leur service national seront considérés comme étant en congé sans rémunération.

A leur libération, ils seront repris sans formalité dans leur catégorie d'emploi. Les intéressés devront demander à leurs employeurs leur réintégration au plus tard dans le mois de leur libération ;

Les périodes de réserve obligatoires, non provoquées par les intéressés seront payées et ne seront pas imputées sur les congés annuels. Toutefois, les intéressés ne percevront que la différence entre leur solde et le montant de leur salaire lorsque ce dernier sera plus élevé.

Pour tout salarié ayant au mois un an de présence à l'Etude, la durée du service national, ainsi que celle des périodes obligatoires ou de mobilisation entrera en ligne de compte pour l'évaluation de l'ancienneté et sera (pour cette évaluation) comptée pour temps de présence à l'Etude.

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 et pour quelque cause que ce soit.

TITRE VII CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 31

Les deux premiers alinéas sont remplacés par les modalités de l'accord de branche d'accès direct relatif à la réduction du temps de travail du personnel des études d'Avoués à la Cour d'appel, en date du 6 Juillet 2001 (annexé)

Les parties contractantes tiennent à souligner le fait que les locaux de travail doivent être suffisamment vastes, suffisamment éclairés et chauffés régulièrement, le personnel devant avoir à sa disposition sur les lieux du travail : lavabo avec serviette et savon, cabinets d'aisance et vestiaire.

TITRE VIII DELEGUES DU PERSONNEL ET COMITES D'ENTREPRISES

Article 32

Dans chaque Etude occupant de façon permanente plus de dix salariés bénéficiant de la présente convention, la nomination, la durée des fonctions, les attributions des délégués du personnel et l'exercice de leur mission sont déterminées par les dispositions de la législation en vigueur.

Dans chaque Etude occupant de façon permanente plus de cinquante salariés bénéficiant de la présente convention, la nomination, la durée des fonctions, les attributions des membres du comité d'entreprise et l'exercice de leur mission sont déterminés conformément aux dispositions de la législation en vigueur.

Article 33

Pour les Etudes ayant moins de onze salariés, ceux-ci sont libres de présenter eux-mêmes ou par un autre membre de l'Etude, sous leur propre responsabilité, leurs réclamations au titulaire de l'Etude.

TITRE IX DES OEUVRES SOCIALES

Article 34

A compter du 1^{er} janvier 1960, tous les membres du personnel des Études et des Chambres d'Avoués près les Cours d'appel, énumérés à l'article 1^{er} de la Convention Collective Nationale, âgés de plus de 18 ans et justifiant d'un minimum de trois mois de présence, sont obligatoirement affiliés au régime de retraite de la Caisse de Retraite du Personnel des Avocats et des Avoués près les Cours d'appel (CREPA).

Par avenant du 19 décembre 1986, la Chambre nationale des Avoués près les Cours d'appel déclare adhérer, à compter du 1^{er} janvier 1987, au régime de prévoyance géré par la CREPA (*Règlement du Régime Prévoyance annexé*)

Par accord national en date du 26 septembre 2002, signé le 10 janvier 2003, avec effet au 1^{er} Janvier 2003, la Chambre nationale des Avoués près les Cours d'appel et les organisations syndicales représentatives des salariés de la branche instituent une couverture dépendance composée d'une garantie dépendance et d'une garantie assistance, au profit de tous les salariés visés à l'article 1^{er} de la présente convention collective nationale, ainsi que des retraités dont le contrat de travail est résilié à compter du 1^{er} avril 2003. (*Règlement du Régime Dépendance annexé*)

TITRE X FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 35

Les parties contractantes conviennent d'unir leurs efforts en vue de l'organisation de l'enseignement et de la formation professionnelle.

(*Accord de Branche concernant l'adhésion des Avoués au FAF-PL annexé*)

(*Accord national professionnel du 18 novembre 2004 valant avenant concernant les dispositifs de la Formation Professionnelle annexé*)

TITRE XI

REGLEMENT DES CONFLITS COLLECTIFS ET INDIVIDUELS

Article 36

Tous les litiges nés à l'occasion de l'application de la présente convention, qu'ils soient collectifs, d'ordre collectif ou individuels, ces derniers après accord des intéressés, qui n'auraient pas été réglés sur le plan de l'Etude seront portés par la partie la plus diligente devant les commissions paritaires constituées ainsi qu'il est prévu aux articles ci-après .

Faute de solution devant ces commissions, tout conflit collectif ou d'ordre collectif sera soumis aux procédures prévues au Titre II de la Loi du 11 février 1950 et par les textes subséquents.

Article 37

Les mêmes commissions pourront également connaître de tous les autres litiges nés à l'occasion de l'application du contrat de travail qui leur seront soumis d'accord entre les parties.

Article 38

Il est créé :

1. des commissions paritaires du premier degré, pour les Cours d'appel à raison d'une commission du premier degré par Cour d'appel comprenant trois Avoués près la Cour d'appel et trois salariés à la Cour avec autant de suppléants.

Les membres employeurs de cette commission sont désignés par la Chambre régionale des Avoués et les membres salariés par les organisations syndicales de salariés signataires.

Ils doivent tous résider dans le ressort de la Cour d'appel ; la durée de leurs fonctions est de trois années.

2. une commission paritaire nationale du deuxième degré qui aura son siège au Palais de Justice.

Ces commissions comprennent également trois Avoués et trois salariés d'Etudes avec autant de membres suppléants pour chaque catégorie.

La désignation de ceux-ci se fait en ce qui concerne les salariés d'Etudes dans les mêmes conditions que ci-dessus et celle des Avoués par leurs Chambres nationales

Il est précisé que les membres de ces commissions pourront être choisis parmi les Avoués et les salariés des Etudes de toute la métropole, mais que les membres d'une commission du deuxième degré ne devront pas être déjà membre de la commission paritaire du premier degré, qui auraient déjà connu du litige.

La durée de leurs fonctions sera également de trois années.

Dans le courant du mois d'octobre précédant chaque période de trois ans, chacune des organisations signataires s'adressera mutuellement la liste des membres titulaires et des membres suppléants des commissions du premier et du deuxième degré.

Lorsqu'un conflit intéresse un des membres titulaires de l'une des commissions ci-dessus, celui-ci doit être remplacé par un des membres suppléants.

De même si, l'un des membres titulaires ne peut assister à la réunion de la commission paritaire, il est fait appel à l'un des membres suppléants choisis sur la liste par le titulaire empêché, de manière qu'il y ait toujours six membres présents.

Les commissions paritaires ne sont pas permanentes : elles ne se réunissent que lorsqu'elles sont saisies d'un litige.

Les commissions paritaires choisissent pour un an un Président et un Secrétaire pris alternativement l'un parmi les employeurs, l'autre parmi les salariés.

Si une commission du premier degré n'était pas constituée dans le mois du dépôt de la requête adressée au Président de la Chambre régionale intéressée, le litige devra être porté devant la commission paritaire de la Cour de Paris pour les Cours d'appel.

Article 39

La commission paritaire du premier degré est saisie au moyen d'une requête en double exemplaire de la partie intéressée, signée de celle-ci contenant les motifs de la plainte et les conclusions y faisant suite, adressées au Président ou au Secrétaire en fonctions .

Dès que l'un de ceux-ci aura été saisi, le Secrétaire devra convoquer la commission dans un délai qui ne pourra excéder quatre semaines, sauf vacances.

Les convocations des membres de la commission devront leur être adressées au moins quinze jours avant la date prévue pour la réunion.

Cette commission paritaire convoque devant elle les parties qui doivent obligatoirement comparaître en personne, sauf motif reconnu valable, avec la faculté de se faire assister par qui bon lui semblera.

La convocation aux parties est adressée par lettre recommandée avec avis de réception au moins dix jours à l'avance.

Une copie de la requête du demandeur devra être jointe à la convocation du défendeur.

La commission paritaire après avoir entendu les parties séparément, et s'il y a lieu, contradictoirement, comme aussi tous les défenseurs et tous témoins, doit chercher à les concilier.

Les engagements résultant du procès-verbal de conciliation ont caractère de transaction définitive et obligatoire pour les parties auxquelles un exemplaire est remis ou notifié.

Ces engagements doivent être exécutés immédiatement faute de quoi et même en l'absence de précisions à ce sujet, les intérêts au taux légal courent immédiatement sur le montant des sommes exigibles.

En cas de conflit collectif ou d'ordre collectif, le dépôt du procès-verbal de conciliation prévu à l'article 28 de la Loi du 11 février 1950 modifiée devra être effectué par la partie la plus diligente.

A défaut de conciliation, ou en cas de non comparution de l'une des parties, la commission, à la majorité des voix et au plus tard dans un délai de quinzaine, émet un avis motivé.

Notification de cet avis doit être faite par le Secrétaire à chacune des parties par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai maximum de huit jours.

En outre, les commissions paritaires prévoient elles-mêmes leur siège et leurs conditions de fonctionnement qui devront être communiquées aux organisations intéressées.

Article 40

Les avis de la commission paritaire du premier degré sont susceptibles d'être portés devant la commission paritaire nationale siégeant à Paris.

La commission nationale est saisie dans la quinzaine, sauf vacation, de la notification de l'avis par lettre recommandée avec accusé de réception adressée au Président ou au Secrétaire en exercice.

De même, si la commission paritaire du premier degré ne peut se départager, le litige est soumis à la commission paritaire nationale qui devra donner son avis dans le délai de deux mois, sauf vacation.

La procédure est régie comme devant les commissions paritaires du premier degré.

Si le Président, sur l'avis du Secrétaire, le juge utile, il pourra être procédé à un complément d'enquête. De même, la commission paritaire nationale pourra recueillir tous témoignages écrits ou oraux que bon lui semblera.

La commission paritaire nationale devra tenter de concilier les parties dans le mois de la réception du dossier.

Chaque partie peut se faire représenter par tout mandataire porteur d'un pouvoir et se faire assister par tout défenseur de son choix.

Les engagements résultant du procès-verbal de conciliation ont caractère de transaction définitive et obligatoire pour les deux parties.

Ils doivent être exécutés immédiatement faute de quoi, même en l'absence de précisions à ce sujet, les intérêts courent de droit au taux légal, sans aucun délai sur le montant total des sommes exigibles.

En cas de conflit collectif ou d'ordre collectif, le dépôt du procès-verbal de conciliation prévu à l'article 28 de la Loi du 11 février 1950 modifiée devra être effectué par la partie la plus diligente.

Article 41

Si les parties n'entendent pas se ranger à l'avis de la commission paritaire nationale, elles pourront se pourvoir devant les tribunaux compétents.

Article 42

Les frais de fonctionnement purement administratifs des commissions paritaires seront supportés par les Chambres régionales ou nationales.

La commission paritaire nationale, outre l'avis qu'elle émet, aura compétence pour statuer sur les frais de procédure et les frais de voyage des membres Avoués et salariés, lesquels sont avancés par la Chambre nationale.

TITRE XII

Article 43

La présente convention prendra effet à compter du jour de la signature .
