

Avocats : personnel salarié

Convention collective	Signature	Extension	JO	Révision	Extension	JO	Brochure JO	IDCC
Avocats (personnel salarié)	20-2-79	13-11-79	9-1-80	-	-	-	3078	1000

Avertissement

CCN dénoncée par lettre du 15-11-94 puis reconduite par accord du 16-2-96 annulant la lettre de dénonciation du 15-11-94.

Compte tenu de la loi n° 2011-94 du 25-1-2011 prévoyant la fusion, à compter du 1-1-2012, des professions d'avocats et d'avoués près les cours d'appel, la CC est applicable, depuis le 1-1-2013, aux salariés des études d'avoués relevant précédemment de la CC des avoués ♦ *Préambule de l'avenant n° 103 du 27-5-2011 étendu par arrêté du 23-12-2011, JO 29-12-2011, relatif au régime de dépendance* (v. n° 20).

Section 1 Champ d'application

♦ *Art. 1* modifié par avenant n° 42 du 9-12-94 étendu par arrêté du 10-6-96, JO 21-6-96

1 Champ d'application professionnel ■ Personnel salarié des avocats et employés permanents des organisations ordinaires et professionnelles des avocats et des organisations issues de cette convention, non couverts par une autre convention collective.

Est également concerné le personnel non avocat des cabinets des anciens conseils juridiques ♦ *L. n° 90-1259 du 31-12-90 visant à la création d'une nouvelle profession d'avocat*.

Sont exclus du champ d'application, les avocats salariés (assujettis depuis le 17-2-95 à la CC des avocats salariés).

2 Champ d'application territorial ■ Non précisé.

Pour le champ d'application territorial de l'avenant n° 98 du 2-7-2010 sur les certificats de qualification professionnelle (CQP), voir n° 28.

Section 2 Contrat de travail, essai et préavis

3 Contrat de travail ■ Chaque engagement doit être constaté par écrit (fiche établie en 3 exemplaires).

♦ *Art. 15*

4 Période d'essai et préavis ■

1° Période d'essai

Catégorie	Durée (1)	Renouvellement
Employés (coeff. < 300)	1 mois	1 mois
Agents de maîtrise (coeff. ≥ 300)	2 mois	2 mois
Cadres (coeff. ≥ 385)	3 mois	3 mois

(1) Durées plus courtes que celles prévues par la loi pérennisées postérieurement au 1-7-2009 (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

Préavis pendant essai		
Temps de présence	Rupture par l'employeur	Rupture par le salarié
< 8 jours	24 heures	24 heures
≥ 8 jours	48 heures	48 heures
≥ 1 mois	2 semaines	
≥ 3 mois	1 mois	

2° Préavis après essai

Catégories	Licenciement et démission	Départ volontaire à la retraite	Mise à la retraite
Coeff. < 385	< 2 ans : 1 mois	3 mois (1)	Préavis légal (2)
	≥ 2 ans : 2 mois		
Coeff. ≥ 385	< 2 ans : 2 mois	3 mois (1)	Préavis légal (2)
	≥ 2 ans : 3 mois		

(1) Préavis exclu de l'extension Arrêté du 27-12-2011.
(2) Voir l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN.

En cas d'accident, maladie, congé de grossesse ou congé légal de formation professionnelle, le licenciement ou la démission ne peut intervenir avant la fin du mois qui suit celui de la date normale de la reprise du travail, sauf faute grave.

REMARQUE : la date normale de reprise est celle qui met fin à l'arrêt de travail. Le délai durant lequel aucun licenciement ou démission ne peut intervenir est égal à 1 mois franc à compter de la date du terme de l'arrêt de travail ♦ *Avis d'interprétation 2002-02 du 19-7-2002*.

Chacune des parties reste libre de ne pas observer le délai de préavis. En cas de licenciement sans préavis, le salarié perçoit son salaire (indemnités comprises) pendant le délai de préavis. En cas de démission avec inobservation du préavis, le salarié verse à l'employeur une indemnité égale à 50 % du salaire qu'il aurait perçu pendant le préavis.

Heures pour recherche d'emploi pendant le préavis : 2 heures par jour payées en cas de licenciement.

♦ *Art. 10* modifié par avenant n° 92 du 24-10-2008 étendu par arrêté du 11-2-2009, JO 18-2-2009, *art. 14* modifié en dernier lieu par avenant n° 79 du 23-9-2005 étendu par arrêté du 23-3-2006, JO 1-4-2006, sans dérogation possible par accord d'entreprise et par avenant n° 102 du 25-3-2011

étendu par arrêté du 27-12-2011, JO 5-1-2012, sans dérogation possible par accord d'entreprise, art. 19 et art. 20-A modifié par avenant n° 53 du 19-6-98 étendu par arrêté du 13-10-98, JO 22-10-98

Section 3 **Licenciement et départ à la retraite**

5 Indemnités ■

1° Indemnité de licenciement due sauf faute grave, à partir de 2 ans d'ancienneté.

Ancienneté (1)	2 à 5 ans	5 à 10 ans	10 à 15 ans	> 15 ans
Indemnité	1 mois	2 mois	3 mois	4 mois
Entre 52 et 65 ans	+ 1 mois	+ 1 mois	+ 1 mois	+ 1 mois

(1) Ancienneté ininterrompue dans le cabinet à l'exclusion des absences prises en compte pour le calcul de la prime d'ancienneté (v. n° 35) et des périodes militaires obligatoires.

2° Indemnité de fin de carrière

a) Conditions : indemnité versée en cas de départ volontaire (sous réserve de bénéficier d'une retraite à taux plein) ou de mise à la retraite (dans les conditions légales).

b) Montant

Ancienneté dans la profession (1)	1 à 5 ans	5 à 10 ans	10 à 15 ans	15 à 20 ans
Indemnité	1/5 mois par année	1 mois	2 mois	3 mois

(1) Pour la détermination de l'ancienneté, voir ci-après.

Ancienneté dans la profession (1)	20 à 25 ans	25 à 30 ans	30 à 35 ans	≥ 35 ans
Indemnité	4 mois	5 mois	6 mois	7 mois

(1) Pour la détermination de l'ancienneté, voir ci-après.

Détermination de l'ancienneté : ancienneté au sein d'un cabinet d'avocats ou d'une étude d'avoués avec prise en compte de toutes les périodes de travail et périodes assimilées retenues pour le calcul de la prime d'ancienneté (v. n° 35). Toutefois, les périodes d'absences pour cause de maladie sont prises en compte quelle que soit leur durée. Pour les salariés inscrits, au 31-12-91, à l'effectif d'un cabinet d'anciens conseils juridiques, prise en compte de l'ancienneté acquise au sein de ce cabinet, sous réserve que le contrat de travail se soit poursuivi sans discontinuité dans celui-ci au 1-1-92.

c) Remboursement par la CREPA : remboursement de l'indemnité de fin de carrière (ou, en cas de mise à la retraite, de l'indemnité légale si elle est plus favorable) à l'employeur par la CREPA dans le cadre d'une mutualisation interdisant tout droit de retour de cotisation à l'employeur.

La base de calcul de l'indemnité remboursée est limitée à 3 fois le plafond SS (la fraction de prestation correspondant à un salaire supérieur incombe à l'employeur).

En contrepartie, versement d'une cotisation patronale obligatoire de 1,66 % de la masse salariale brute, limitée à 3 plafonds SS par salarié.

♦ Art. 13 modifié par avenant n° 104 du 1-7-2011 étendu par arrêté du 11-10-2012, JO 18-11-2012, applicable à compter de sa signature, art. 14 modifié en dernier lieu par avenant n° 102 du 25-3-2011 étendu par arrêté du 27-12-2011, JO 5-1-2012, sans dérogation possible par accord d'entreprise et par avenant n° 108 du 12-7-2012 étendu par arrêté du 2-8-2013, JO 4-9-2013, applicable à compter du 9-8-2012 (lendemain de son dépôt) et art. 20 B modifié par avenant n° 46 du 16-2-96 étendu par arrêté du 10-7-96, JO 19-7-96

6 Base de calcul ■ Moyenne des salaires mensuels des 12 derniers mois. Gratifications comprises en cas de licenciement.

En cas d'arrêt de travail pour maladie professionnelle ou non ou accident du travail au cours des 12 mois précédant la rupture du contrat de travail, calcul de l'indemnité de fin de carrière sur le

salaire brut mensuel moyen des 12 derniers mois pleins de travail, revalorisés selon l'évolution des salaires conventionnels.

♦ Art. 14 modifié par avenant n° 46 du 16-2-96 étendu par arrêté du 10-7-96, JO 19-7-96 et par avenant n° 102 du 25-3-2011 étendu par arrêté du 27-12-2011, JO 5-1-2012, sans dérogation possible par accord d'entreprise et art. 20 B modifié par avenant n° 46 du 16-2-96 étendu par arrêté du 10-7-96, JO 19-7-96

Section 4 **Congés et jours fériés**

7 Congés pour événements familiaux ■

Mariage	salarié	8 jours ouvrés (1)
	enfant	2 jours ouvrés (1)
Naissance ou adoption	enfant	3 jours ouvrés (1)
Décès	conjoint, ascendants et descendants du salarié ou de son conjoint	3 jours ouvrés à compter du jour du décès

(1) Congés à prendre dans les 3 semaines qui précèdent ou suivent l'événement.

♦ Art. 24

8 Congés payés ■ 25 jours ouvrés par an.

♦ Art. 21

9 Congés supplémentaires pour ancienneté ■ 1 jour entre 5 et 10 ans d'ancienneté, 2 jours après 10 ans.

♦ Art. 21

10 Jours fériés ■ Absence de dispositions dans la CC.

Section 5 **Durée du travail**

11 Références et dispositions générales ■ Les dispositions concernant la durée du travail sont issues des accord et avenant n° 57 du 25-6-99 étendus par arrêté du 17-11-99, JO 23-11-99 applicables respectivement depuis le 30-6-99 et le 1-12-99. L'avenant n° 57 du 25-6-99 étendu est modifié, pour ce qui concerne les heures supplémentaires, par l'avenant n° 73 du 8-9-2003 étendu par arrêté du 6-2-2004, JO 17-2-2004, applicable à compter du 1-3-2004 [du 18-2-2004 ♦ Avis d'interprétation n° 2004-03 du 29-10-2004].

12 Durée conventionnelle ■ Réduction du temps de travail : 2 possibilités de RTT sont offertes aux cabinets d'avocats :

— RTT par anticipation par accord du 25-6-99 étendu d'accès direct aux aides de l'État dans les cabinets de moins de 50 salariés ;

— RTT aux échéances légales ou sans aide de l'État par application de l'avenant n° 57 du 25-6-99 étendu.

Durée annuelle : 365 j – 104 j de repos hebdomadaire – jours fériés chômés dans la période de 12 mois – 25 j de congés soit à titre d'exemple : 365 j – 104 j – 9 j fériés – 25 = 227 j travaillés soit 1 589 heures (227/5 = 45,4 semaines travaillées × 35 h).

Repos hebdomadaire ♦ Art. 31 © Accord du 25-6-99 étendu : les 2 jours de repos consécutifs pourront être étalés du samedi midi au lundi 14 heures. Le 2° jour de repos peut être pris en milieu de semaine avec l'accord du salarié. L'accord d'anticipation du 25-6-99 prévoit un travail hebdomadaire sur 6 jours sans que le salarié puisse être occupé plus de 5 jours consécutifs.

13 Aménagements du temps de travail ■ Outre les aménagements ci-dessous, la RTT peut être organisée par diminution de la durée quotidienne du travail sur 5 jours ou par une répartition de la durée du travail sur 4 jours. Les différentes modalités peuvent se combiner entre elles.

1° Attribution de jours de repos : dans le cas où la RTT atteint 15 % (33 h par semaine), les temps de repos indiqués ci-après

sont augmentés de 5 % (dispositions prévues uniquement dans le cadre de l'accord d'anticipation).

Attribution de jours de repos sur la semaine, la quinzaine ou le mois : la RTT peut être organisée par l'attribution d'une demi-journée de repos de 4 heures chaque semaine, ou d'1 journée de 8 heures chaque quinzaine ou de 2 jours de repos par mois.

Attribution de jours de repos sur 12 mois consécutifs : application au nombre de jours travaillés dans l'année du pourcentage de RTT appliqué dans le cabinet arrondi à l'unité la plus proche (exemple : RTT de 10 % : $227 \text{ j} \times 10 \% = 22,7$ arrondi à 23 j). L'accord d'anticipation fixe le nombre de jours de repos à 23 par an. Les jours de repos sont pris par journées ou 1/2 journées.

Prise des repos : jours déterminés et répartis par l'employeur. Lorsque le salarié a acquis 4 jours ou plus de repos, il peut prendre ce repos à son choix dans la limite du quart des jours acquis (sous réserve de communiquer les dates à l'employeur 2 mois à l'avance ; disposition non prévue dans l'accord d'anticipation). Dates de repos pouvant être modifiées sous réserve d'un délai de prévenance de 15 jours pour le salarié et de 15 jours calendaires pour l'employeur. Ce dernier devra indemniser, sur justificatifs, les éventuels frais non récupérables engagés par le salarié.

2° Modulation

Période de modulation	12 mois.
Salariés concernés	Tous les salariés à l'exception des cadres supérieurs (niveau I coefficient 510 et 560).
Délais de prévenance	Programmation : 14 jours calendaires (1) avant chaque période (année, semestre ou trimestre). Modification de la programmation : 14 jours calendaires.
Amplitude	Limite hebdomadaire maximum : 44 heures sur 10 semaines consécutives ou non.
Contrepartie	2 jours de congés supplémentaires pris à l'initiative du salarié avec accord de l'employeur dans l'année.
Heures supplémentaires	Voir n° 14.
Rémunération	Lissage de la rémunération.

(1) L'accord d'anticipation du 25-6-99 prévoit un délai de 14 jours sans autre précision.

3° Horaires individualisés ♦ Avenant n° 57 du 25-6-99 étendu).

Report possible limité à 4 heures d'1 semaine sur l'autre et 8 heures d'1 mois sur l'autre.

4° Travail à temps partiel : période minimale de travail continu : 2 heures par jour (employés de ménage exclus).

Heures complémentaires : limitées au 1/3 de la durée contractuelle, elles ouvrent droit à une majoration de salaire de 10 % au-delà du 1/10 de la durée contractuelle (majoration fixée à 25 % par les dispositions légales).

RTT : les salariés à temps partiel peuvent se voir proposer de réduire, maintenir ou augmenter leur temps de travail (avec les mêmes compensations financières que les salariés à temps plein en cas d'anticipation avec aides de l'État).

♦ Accord et avenant n° 57 du 25-6-99 étendus

14 Heures supplémentaires ■ Le contingent d'heures supplémentaires est fixé à 160 heures.

Taux de majoration des heures supplémentaires :

- 15 % pour les 4 premières heures (10 % pour les cabinets employant 20 salariés au plus) ;
- 25 % pour les 4 heures suivantes ;
- 50 % au delà des 8 premières heures.

♦ Avenant n° 57 du 25-6-99 étendu et modifié par avenant n° 73 du 8-9-2003 étendu, applicable à compter du 1-3-2004 (du 18-2-2004 Avis d'interprétation n° 2004-03 du 29-10-2004)

15 Cadres ■ Cadres du niveau I (coefficient 510 et 560) dont le salaire est > d'au moins 50 % au salaire minimum de leur coefficient : ils ne sont pas concernés par la RTT mais bénéficient de 10 jours de congés supplémentaires par an si le cabinet passe aux 35 heures par attribution aux autres salariés de 23 jours de

congés annuels supplémentaires (l'accord d'anticipation du 25-6-99 prévoit un congé de 10 jours ouvrés).

Section 6 **Maladie, maternité, accident du travail**

16 Maladie, accident du travail ■ Indemnisation des absences, sur 12 mois de date à date.

Maintien du salaire sous déduction des indemnités journalières de la SS et des régimes de prévoyance pendant 2 mois pour les salariés ayant 3 à 5 ans d'ancienneté, et pendant 4 mois pour les salariés ayant 5 ans et plus d'ancienneté, puis indemnisation par le régime de prévoyance (v. n° 19).

Dispositions à comparer avec les dispositions légales qui peuvent, dans certains cas, s'avérer plus favorables (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

Maladie pendant les congés payés : report des congés interrompus par la maladie ou l'accident.

Garantie d'emploi en cas de maladie pendant 9 mois.

♦ Art. 26 et 27

17 Maternité ■ Indemnisation pendant le congé de maternité : après 1 an d'ancienneté (au jour de l'accouchement), maintien du salaire sous déduction des IJSS.

♦ Art. 28

Section 7 **Retraite complémentaire et régime de prévoyance**

18 Retraite complémentaire ■

1° Retraite complémentaire ARRCO

a) Institution : CREPA-UNIRS.

b) Régime supplémentaire : modification prévue des statuts et du règlement de la CREPA pour permettre l'adhésion d'un cabinet, pour toutes les catégories de personnel, au régime professionnel et/ou au régime supplémentaire de sorte que le taux de cotisation contractuel soit supérieur à celui de 6 % prévu par la convention collective. L'augmentation maximum ne pourra excéder 2 % (dont 60 % à charge de l'employeur). Le choix d'un taux de cotisation supérieur à 6 % doit se faire par accord collectif d'entreprise ou référendum.

c) Anciens conseils juridiques : validation intégrale, à compter du 1-1-92, de la carrière au sein des cabinets d'anciens conseils juridiques, sur la base des taux contractuels, aussi bien pour les retraités (qui reçoivent la pension correspondante à effet au 1-1-92) que pour les actifs et les sortis non retraités dont les droits sont rétablis en points CREPA au franc le franc lors de la liquidation de la retraite.

d) Taux de cotisation à la CREPA

Non-cadres		
Régime	Taux contractuel	Assiette
R. de base	4 % (1)	Tranche 1 + Tranche 2
R. professionnel (2)	2 %	Tranche 1 + Tranche 2
R. supplémentaire (2)	8 %	Tranche 2

(1) Sous réserve des taux ARRCO (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).
 (2) L'assemblée générale de la CREPA a décidé d'augmenter le taux d'appel des cotisations des régimes de retraite professionnel et supplémentaire à 200 % du taux contractuel à compter du 1-1-2006 Délib. CREPA du 24-6-2005.

Cadres		
Régime	Taux contractuel	Assiette
R. de base	4 % (1)	Tranche 1
R. professionnel (2)	2 %	Tranche 1

Cadres		
Régime	Taux contractuel	Assiette
R. professionnel (supplémentaire) (2) (3)	6 %	Tranche 2

(1) Sous réserve des taux ARRCO (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).
 (2) L'Assemblée générale de la CREPA a décidé d'augmenter le taux d'appel des cotisations des régimes de retraite professionnel et supplémentaire à 200 % du taux contractuel à compter du 1-1-2006 Délib. CREPA du 24-6-2005.
 (3) Régime, initialement facultatif, devenant obligatoire à compter du 1-1-2008.

2° Retraite complémentaire AGIRC ♦ *Avenant n° 80 du 27-4-2005 non étendu* : création de la CREPAGIRC comme caisse de retraite complémentaire AGIRC avec affiliation obligatoire de tous les salariés cadres et assimilés (CCN du 14-3-47) à compter du 1-1-2006.

Pour le seuil d'accès au régime, voir n° 26.

♦ *Accord du 20-11-92 étendu par arrêté du 15-6-93, JO 23-6-93, modifié par avenant n° 85 du 8-12-2006 étendu par arrêté du 23-11-2007, JO 1-12-2007, applicable à compter du 1-1-2008* ♦ *Avenant n° 36 du 20-11-92 étendu par arrêté du 15-6-93, JO 23-6-93* ♦ *Avenant n° 40 du 24-9-93 étendu par arrêté du 16-2-94, JO 25-2-94* ♦ *Avenant n° 80 du 27-4-2005 non étendu*

19 Régime de prévoyance obligatoire ■

1° Organismes assureurs : affiliation obligatoire au régime de prévoyance de la CREPA pour le personnel affilié au régime de retraite de la CREPA à partir du 1-7-83 ou du 1-1-84 pour certains employeurs.

La rente éducation est quant à elle gérée par l'OCIRP.

Organismes reconduits à compter du 28-3-2012.

2° Cotisations (en % des salaires T1/T2) : calculées en fonction de la rémunération brute définie par le règlement du régime de prévoyance de la CREPA, soit 4 fois la rémunération des 3 derniers mois civils d'activité, augmentée des primes et gratifications perçues au cours des 12 derniers mois civils d'activité.

Garanties	Taux global	Part patronale	Part salariale
Non-cadres			
Prévoyance	1,86 % (1)	1,18 % (1)	0,68 % (1)
Rentes	0,10 %	0,05 %	0,05 %
Cadres			
Prévoyance	2,53 % (1) T1	1,85 % (1) T1	0,68 % (1)
	1,75 % (1) T2	1,07 % (1) T2	
Rentes	0,10 %	0,05 %	0,05 %

(1) Taux d'appel de 112,19 % inclus.

REMARQUE : le taux de cotisation pourra diminuer en fonction des résultats techniques et financiers du régime, sur décision de la CREPA. Les éventuelles augmentations seront nécessairement négociées par la Commission mixte paritaire.

3° Prestations

a) *Plafond* : 90 % du dernier salaire net.

b) *Incapacité de travail* : à l'expiration d'une durée d'arrêt total de 60 jours pour les assurés ayant moins de 5 ans d'ancienneté, 120 jours pour les assurés ayant 5 ans d'ancienneté ou plus, versement d'une IJ égale à 50 % du salaire T1 et à 90 % du salaire T2 (v. remarque ci-après), pendant toute la durée du service des prestations SS. Elle cesse à la date d'attribution d'une pension invalidité ou à la date de liquidation de la pension vieillesse de la SS.

REMARQUE : pour les assurés ayant 5 ans d'ancienneté ou plus, indemnisation dans la limite de 90 % du salaire net, déduction faite des IJSS ♦ *Avis d'interprétation n° 2004-01 du 29-10-2004*.

c) *Invalidité permanente* : versement d'1 rente annuelle égale à :

- invalidité 1^{re} catégorie : 30 % du salaire T1 et 55 % T2 ;
- invalidité 2^e catégorie : 50 % du salaire T1 et 90 % T2 ;
- invalidité 3^e catégorie : égale à la rente versée en cas d'invalidité de 2^e catégorie, majorée d'une indemnité égale à 50 % de celle versée par la SS pour assistance d'une tierce personne.

Rente versée jusqu'à la fin du service de la pension de la SS ou jusqu'au dernier jour du trimestre civil suivant le 60^e anniversaire de l'assuré.

d) *Invalidité totale et définitive* : versement du capital décès (v. ci-après).

e) *Décès* : le montant du capital est déterminé comme suit.

	Assuré non cadre		Assuré cadre	
	T 1	T 2	T 1	T 2
Assuré sans enfant ni ascendant à charge :				
– célibataire, veuf, divorcé, séparé judiciairement	50 %	50 %	150 %	50 %
– marié	150 %	150 %	300 %	150 %
Assuré ayant une personne à charge	200 %	200 %	400 %	200 %
Majoration par personne à charge (à partir de la 2^e)	50 %	50 %	100 %	150 %

Double effet : en cas de décès, avant son 60^e anniversaire, du conjoint non remarié de l'assuré décédé, versement aux enfants à charge d'un second capital égal à 100 % du capital décès.

Décès accidentel : en cas de décès accidentel (provoqué par un événement extérieur, soudain et involontaire entraînant le décès de l'assuré dans les 6 mois suivant la date de cet événement), versement d'un capital supplémentaire égal à 100 % du capital décès.

Forfait obsèques : en cas de décès du conjoint ou d'un enfant à charge, versement d'une indemnité maximale de 10 000 F.

f) *Rente éducation*

Jusqu'au 16 ^e anniversaire	10 % du salaire annuel brut
Jusqu'au 18 ^e anniversaire	12 % du salaire annuel brut
Jusqu'au 26 ^e anniversaire (1)	15 % du salaire annuel brut

(1) En cas de poursuite d'études.

Rente doublée pour les orphelins de père et de mère.

Rente viagère pour les enfants déclarés invalides avant leur 26^e anniversaire.

La rente peut être versée au conjoint survivant, au concubin ou au partenaire lié par un PACS, si le participant n'a pas d'enfant à charge au moment de son décès. Le montant de la rente temporaire de conjoint survivant est égal à 7 % du salaire annuel brut versé jusqu'au 65^e anniversaire.

g) *Indemnité de fin de carrière* : la CREPA assure le remboursement de cette indemnité à l'employeur (v. n° 5).

♦ *Art. 14 remplacé par avenant n° 79 du 23-9-2005 étendu par arrêté du 23-3-2006, JO 1-4-2006, sans dérogation possible par accord d'entreprise* ♦ *Avenant n° 35 du 20-11-92 étendu par arrêté du 26-3-93, JO 1-4-93, modifié en dernier lieu par avenant n° 71 du 24-7-2003 étendu par arrêté du 6-2-2004, JO 17-2-2004, applicable à compter du 1-1-2004* ♦ *Avis d'interprétation n° 2004-01 du 29-10-2004* ♦ *Avenant n° 106 du 2-3-2012 étendu par arrêté du 27-11-2012, JO 9-12-2012, applicable à compter du 28-3-2012 (lendemain de son dépôt)*

20 Régime de frais de santé obligatoire ■ Régime

applicable à compter du 1-1-2015, sous réserve de la publication au JO de l'arrêté d'extension de l'avenant n° 110.

1° Bénéficiaires : tous les salariés (à temps plein ou à temps partiel) inscrits à l'effectif du cabinet et justifiant d'une ancienneté continue de 3 mois (y compris les salariés atteints d'une pathologie ou en arrêt maladie avant la date d'effet de l'avenant n° 110), à l'exclusion des salariés qui étaient déjà couverts par le régime chez leur précédent employeur.

REMARQUE : l'avenant prévoit que certains salariés peuvent être dispensés d'affiliation (liste non reprise ici).

2° Cotisation : fixée à 2,80 % du plafond annuel de la SS (montant fixé jusqu'au 31-12-2016) et répartie 50 % employeur (part pouvant être augmentée par accord d'entreprise) et 50 % salarié.



REMARQUE : 1 % maximum des cotisations effectivement encaissées est prélevé pour alimenter un fonds social.

3° Organisme assureur : adhésion obligatoire de tous les cabinets à la CREPA au plus tard dans le mois suivant l'entrée en vigueur de l'avenant, y compris pour les cabinets ayant déjà un contrat « frais de santé » auprès d'un autre organisme comportant des garanties identiques ou supérieures (pour ces derniers, délai de 1 an à compter de la publication de l'arrêté d'extension de l'avenant pour adhérer à la CREPA).

NDLR : signalons toutefois que le Conseil constitutionnel a, le 13-6-2013, censuré les clauses dites de désignation et les clauses dites de migration. Seuls les contrats (liant les entreprises aux organismes de prévoyance) en cours au 16-6-2013 (date de publication de la décision) sont sécurisés (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

Ainsi, depuis le 16-6-2013, de telles clauses ne devraient pas, selon nous, pouvoir faire l'objet d'un arrêté d'extension.

4° Prestations : remboursements complémentaires de frais de soins de santé (frais médicaux, chirurgicaux ou d'hospitalisation).

◆ *Avenant n° 110 du 15-3-2013 non étendu, applicable à compter du 1-1-2015 sous réserve de la publication au JO de son arrêté d'extension*

21 Régime de dépendance ■ Compte tenu de la fusion des professions d'avocats et d'avoués près les cours d'appel (v. avertissement), sont prises en compte, pour l'application du régime, les périodes de cotisations au régime de dépendance obligatoire prévu par la CC des avoués.

1° Organisme assureur : CREPA.

REMARQUE : les employeurs ayant souscrit un régime dépendance auprès d'autres organismes assureurs doivent s'affilier à la CREPA au plus tard le 1-1-2011.

2° Bénéficiaires : tous les salariés inscrits à l'effectif [sauf ceux qui sont dans un état de dépendance au 1-1-2010 ; disposition exclue de l'extension ◆ *Arrêté du 20-2-2011*].

REMARQUE : il existe un régime de dépendance facultatif pour les personnes partant ou mises à la retraite ou pour celles ayant quitté la branche professionnelle pour un autre motif (régime non analysé ci-après).

3° Cotisation : 1 % de la rémunération annuelle brute (y compris les rémunérations variables telles que les commissions, gratifications et primes diverses). Cotisation répartie 0,50 % pour l'employeur et 0,50 % pour le salarié.

4° Prestations : versement d'une rente viagère mensuelle de 800 € en cas de dépendance totale, 400 € en cas de dépendance partielle.

◆ *Avenant n° 93 bis du 23-7-2010 étendu par arrêté du 20-2-2011, JO 1-3-2011, applicable à compter du 1-1-2010, modifié par avenant n° 103 du 27-5-2011 étendu par arrêté du 23-12-2011, JO 29-12-2011*

22 Garantie de salaire en cas d'insolvabilité de l'employeur ■ La CREPA-Prévoyance garantit, contre quittance subrogatoire, le paiement des créances privilégiées et super-privilégiées dans la limite des 3 derniers mois d'exécution du contrat de travail et à l'exclusion de tous dommages et intérêts.

Montant maximum de la garantie limité à 4 fois le plafond mensuel retenu pour le calcul des contributions au régime d'assurance chômage.

Le régime est financé par une cotisation patronale assise sur les rémunérations brutes des salariés du cabinet limitée à 4 fois le plafond mensuel de la SS (taux non fixé).

◆ *Avenant n° 44 du 2-6-95 non étendu*

23 Anciens conseils juridiques ■ Maintien possible du régime souscrit avant le 1-1-93 s'il garantit soit des prestations plus importantes (capitaux plus élevés ou rentes de conjoints survivants), soit, en plus des prestations décès-incapacité-invalidité, des prestations en nature (remboursements de frais médicaux, chirurgicaux, pharmaceutiques, de santé).

REMARQUE : si ce régime ne répond plus aux conditions de maintien, obligation d'adhésion à la CREPA et à l'OCIRP au plus tard le 1-1-2014. A défaut, application de majorations de retard et pénalités financières.

◆ *Avenant n° 35 du 20-11-92 étendu par arrêté du 26-3-93, JO 1-4-93* ◆ *Avenant n° 107 du 25-5-2012 étendu par arrêté du 29-5-2013, JO 7-6-2013, applicable à compter du 19-6-2012 (lendemain de son dépôt)*

Section 8 Classification

Sous-section 1 Classification de l'ancienne CC des avoués

◆ *Avenant du 21-12-99 non étendu, applicable à compter du 1-1-2000* ◆ *Accord du 14-9-2006 non étendu*

24 Méthode de classement ■ La classification comporte 3 catégories (employés, Clercs et collaborateurs juristes) divisées en 3 niveaux (2 niveaux pour les employés) qui distinguent selon que le salarié est débutant dans la vie professionnelle ou dans la fonction ou qu'il dispose d'une expérience professionnelle.

Le classement des salariés dans chaque niveau de la catégorie et d'une catégorie à l'autre s'effectue à partir des critères classants suivants : formation, expérience professionnelle, initiative, responsabilité et autonomie. L'évolution à l'intérieur de chaque niveau se fait au travers d'une durée d'expérience requise sans qu'il y ait toutefois de passage automatique d'un niveau à un autre.

Salariés exerçant des tâches relevant de filières ou de qualifications différentes : le classement dans une catégorie et un niveau doit s'effectuer à partir de l'activité prédominante (juridique, administratif ou technique) dès lors qu'elle est exercée de façon permanente.

Reconnaissance du statut cadre : bénéficient du statut de cadre les salariés ayant un diplôme universitaire du 2^e et 3^e cycle (à l'exception du collaborateur débutant dans la vie professionnelle) et certains salariés expérimentés dont les fonctions (techniques, administratives ou juridiques) sont exercées avec autonomie.

25 Grille de classification

1° Employés

Définition d'emplois	Coeff.
Exemples d'emplois : coursier, classeur de pièces, employé aux écritures, clerc de palais, dactylo, sténo-dactylo	
Niveau 1 (niveau supprimé par accord du 14-9-2006) (1) – Débutant dans la vie professionnelle : formation Brevet des collèges ou niveau	100 (1)
Niveau 1 – Débutant dans la vie professionnelle : formation CAP ou BEP et toute formation qualifiante inférieure au niveau du baccalauréat	102
– Débutant dans la fonction : capable de prendre des initiatives et d'assumer une part de responsabilité ; expérience professionnelle de 6 mois (avec formation) ou de 1 an (sans formation initiale)	104
– Expérimenté : pratique professionnelle préalable confirmée, dans une étude, un cabinet d'avocat ou en entreprise de 1 an (avec formation), ou de 2 ans (sans formation initiale) (2)	110
Niveau 2 – Débutant dans la vie professionnelle : formation niveau BAC ou toute formation qualifiante au niveau du baccalauréat	106
– Débutant dans la fonction : capable d'initiative, assume sous contrôle hiérarchique une part de responsabilité ; expérience professionnelle de 6 mois (avec formation) ou de 1 an (sans formation initiale)	111
– Expérimenté : autonomie requise dans le suivi et dans l'exécution du travail ; expérience professionnelle de 1 an (avec formation) ou de 2 ans (sans formation initiale) (2)	115

(1) Coefficient 100 supprimé à compter du 1-1-2006 (avec classement automatique au coefficient 102) par accord « Salaires » du 12-1-2006 étendu (v. n° 34). Suppression reprise dans la grille de classification par accord du 14-9-2006 non étendu.

(2) Expérience professionnelle requise ramenée à 18 mois pour les salariés sans formation initiale mais ayant suivi des actions de formation en rapport avec l'emploi.

2° Clercs (anciens techniciens)

Définition d'emplois	Coeff.
Exemples d'emplois : secrétaire sténodactylo, secrétaire juridique, documentaliste, secrétaire comptable, comptable	
Niveau 1 – 3^e clerc	
– Débutant dans la vie professionnelle : formation BAC ou équivalent en formation qualifiante en alternance, capacité en droit	112
– Débutant dans la fonction : exécute des travaux comportant une part d'initiative dans le traitement des actes et des dossiers techniques courants ; assume une part de responsabilité. Expérience professionnelle de 6 mois (avec formation), ou de 1 an (sans la formation requise)	116
– Expérimenté : pratique professionnelle lui permettant de traiter avec autonomie les tâches et d'assurer, avec une part de responsabilité, le suivi de son travail. Expérience professionnelle de 1 an (avec formation) ou de 2 ans (sans la formation requise)	122
Niveau 2 – 2^e clerc	
– Débutant dans la vie professionnelle : formation BAC + 2, BTS, DUT dans les domaines techniques ou équivalent en formation qualifiante en alternance	118
– Débutant dans la fonction – 3 ^e clerc : travaux comportant une part d'initiative dans le traitement des actes et des dossiers techniques courants et dans le règlement des problèmes simples. Expérience professionnelle de 6 mois (avec formation), ou de 2 ans (sans la formation requise)	126
– Expérimenté – 2 ^e clerc : pratique professionnelle lui permettant de traiter avec autonomie les tâches et d'assurer, avec une part de responsabilité, le suivi de son travail. Expérience professionnelle de 2 ans (avec formation) ou de 4 ans (sans la formation requise) dans l'étude ou dans la profession.	140
Niveau 3 – 1^{er} clerc	
– Débutant dans la vie professionnelle : formation BAC + 3, BTS, DUT dans les domaines techniques de l'emploi	132
– Débutant dans la fonction – 1 ^{er} clerc : connaissances pratiques et théoriques approfondies, capable de résoudre, sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique, des situations complexes relevant de son secteur d'activité. Expérience professionnelle de 1 an (avec formation) ou de 3 ans (sans la formation requise) dans l'étude ou dans la profession et ayant suivi des actions de formation continue ou en alternance au moins égales à 160 h	156
– Expérimenté : effectue, sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique, des missions de représentation et des travaux d'analyse et de résolution de situations complexes faisant appel à l'initiative et à des connaissances pratiques et techniques approfondies. Expérience professionnelle de 3 ans (avec formation) en entreprise, dans un cabinet d'avocat ou dans un emploi du niveau 3, ou de 4 ans (sans la formation requise) dans un emploi du niveau 3 ou dans l'étude ou dans la profession et ayant suivi des actions de formation continue ou en alternance au moins égales à 260 h	175
– Sous-principal : premier clerc capable de remplacer un collaborateur pendant une absence de courte durée et de recevoir des clients. Rend compte à l'avoué.	195

3° Collaborateurs : catégorie comportant les collaborateurs juristes, les stagiaires et les collaborateurs ayant une connaissance approfondie de la profession.

a) *Collaborateur* : juriste salarié dont la formation initiale et l'expérience professionnelle lui permettent de mener une procédure jusqu'à son terme.

b) *Stagiaire* : juriste salarié inscrit sur le registre du stage en vue de se présenter à l'examen d'aptitude professionnelle. Au terme de la durée légale du stage ou après radiation de son inscription sur le registre du stage, le stagiaire est classé collaborateur débutant.

c) *Principal* : collaborateur expérimenté capable d'assurer la marche de l'étude.

Définition d'emplois	Coeff.
Niveau 1	
– Débutant dans la vie professionnelle : assure le suivi juridique des dossiers, procède à l'analyse de la jurisprudence, rédige des conclusions et des actes de procédure à caractère spécifique en faisant appel à des connaissances juridiques approfondies. Formation : titulaire d'une maîtrise en droit	112
– Débutant dans la fonction – Collaborateur 1 ^{er} échelon : assure le suivi juridique des dossiers, procède à l'analyse de la jurisprudence, rédige des conclusions et des actes de procédure en faisant preuve d'autonomie et d'un esprit de responsabilité et d'initiative. Peut participer au suivi des conférences de mises en état. Expérience professionnelle de 2 ans en entreprise, en cabinet ou dans une étude d'avoué	125
– Expérimenté – Collaborateur 2 ^e échelon : assure le suivi juridique des dossiers, possède une connaissance approfondie de la jurisprudence. Apprécie l'opportunité du recours, veille à la régularité des mises en cause, rédige des conclusions au fond ou d'incident et des actes de procédure à caractère spécifique. Reçoit la clientèle, substitue l'avoué aux conférences de mises en état et assure leur suivi. Expérience professionnelle de 3 ans au sein d'une étude	157
Niveau 2	
– Débutant dans la vie professionnelle : idem niveau 1. Formation : titulaire d'une maîtrise en droit, DESS ou DEA	125
– Débutant dans la fonction – Collaborateur 2 ^e échelon : idem niveau 1	160
– Expérimenté – Principal 1 ^{er} échelon : idem niveau 1	208
Niveau 3	
– Principal 2 ^e échelon : collaborateur juriste expérimenté ayant une connaissance approfondie de la profession. Assure, en l'absence de l'avoué, la marche de l'étude et supplée provisoirement l'avoué. Autonome, possède le sens du travail en équipe, rend compte à l'avoué. Formation : titulaire d'une maîtrise en droit, DEA, DESS, diplôme d'avoué (1). Expérience professionnelle de 5 ans dans l'échelon expérimenté	240
(1) Le principal en fonction au 1-1-2000 est dispensé des conditions de diplôme.	

Sous-section 2 **Classification de la CC du personnel salarié des avocats**

26 Grille de classification ■

Niveau I : cadres de direction
Exemples d'emplois Secrétaire général, directeur administratif et financier, directeur des ressources humaines, directeur de service, directeur de bureau.
Échelon 1, coefficient 510 Technicité permettant d'exercer, dans le cadre d'une délégation de pouvoirs, des fonctions complexes avec autonomie. Rend compte des actions et résultats. Dirige un département, un service ou un établissement dont il anime et coordonne l'activité. Formation initiale : Bac + 5. Expérience professionnelle : 3 ans pour les titulaires d'un diplôme équivalent à Bac + 5, 5 ans pour les titulaires d'un diplôme inférieur à Bac + 5 mais au moins équivalent à Bac + 2 et ayant suivi une formation en rapport avec le poste.
Échelon 2, coefficient 560 Large autonomie de jugement et d'initiative. Responsabilité majeure au plan de la gestion et du développement de l'entreprise, mettant en œuvre sous l'autorité du chef d'entreprise les grandes options techniques, politiques, financières et commerciales. Formation initiale : Bac + 5. Expérience professionnelle : 4 ans pour les titulaires d'un diplôme équivalent à Bac + 5, 6 ans pour les titulaires d'un diplôme inférieur à Bac + 5 mais au moins équivalent à Bac + 2 ayant suivi une formation en rapport avec le poste.



Niveau II : cadres
Exemples d'emplois Chef comptable, responsable de service, responsable ou chef du service paie, responsable ou directeur administratif et financier, juriste consultant, clerc principal, chef du personnel.
Échelon 1, coefficient 385. Débutants Technicité permettant d'exercer des fonctions avec autonomie. Rend compte de l'état d'avancement des travaux. Définit et réalise un programme de travail. Peut animer et coordonner l'activité d'un ou plusieurs salariés. Formation initiale : Bac + 3 ou équivalent, sans expérience professionnelle.
Échelon 2, coefficient 410 Définition de poste identique à celui du coefficient 385. Formation initiale : Bac + 3 ou équivalent. Expérience professionnelle : 2 ans ou, à défaut de formation initiale, 3 ans en ayant suivi une formation en rapport avec le poste, 5 ans dans le cas contraire.
Échelon 3, coefficient 450 Technicité permettant d'exercer des fonctions avec une grande autonomie. Rend compte et dirige l'activité de plusieurs personnes. Agit dans le cadre des orientations données. Formation initiale : Bac + 4. Expérience professionnelle dans les fonctions du 2 ^e échelon ou en entreprise de : 3 ans pour les titulaires d'un diplôme équivalent à Bac + 4, 5 ans pour les titulaires d'un diplôme inférieur à Bac + 4 mais au moins équivalent à Bac + 2, ou diplôme de fin d'étude ENADEP, ayant suivi une formation en rapport avec le poste.
Échelon 4, coefficient 480 Technicité approfondie permettant d'exercer des fonctions avec une large autonomie. Anime et dirige l'activité d'une ou plusieurs personnes. Engage l'entreprise dans le cadre d'une délégation limitée, décide de solutions adaptées et les met en œuvre. Formation initiale : Bac + 4. Expérience professionnelle : – dans les fonctions du 3 ^e échelon : 1 an pour les titulaires d'un diplôme équivalent à Bac + 4, 2 ans pour les titulaires d'un diplôme inférieur à Bac + 4 mais au moins équivalent à Bac + 2 ou diplôme de fin d'études ENADEP, ayant suivi une formation en rapport avec le poste, – en entreprise : 4 ans pour les titulaires d'un diplôme équivalent à Bac + 4, 7 ans pour les titulaires d'un diplôme inférieur à Bac + 4 mais au moins équivalent à Bac + 2, ayant suivi une formation en rapport avec le poste.

Niveau III : exécution avec responsabilité
Exemples d'emplois Filière administrative : secrétaire sténo-dactylo, dactylo, juridique, administrative, de service, de direction, central, chef de secrétariat. Filière technique : comptable 1 ^{er} et 2 ^e échelon, secrétaire comptable, technique, juridique, informaticien, 1 ^{er} et 2 ^e clerc, documentaliste, assistant juridique, technicien supérieur, caissier comptable, documentaliste responsable, analyste programmeur.
Échelon 1, coefficients 240 et 250. Débutants Coefficient 240 pendant 18 mois pour les débutants dans la vie professionnelle. Coefficient 250 pendant 1 an pour les débutants dans la fonction. Exécute des actes ou opérations simples sous contrôle régulier. Formation initiale : Bac ou équivalent.
Échelon 1, coefficient 265 Définition de poste et formation initiale identiques à celles des coefficients 240 et 250. Expérience professionnelle : 6 mois pour les titulaires du Bac ayant suivi une formation en rapport avec le poste : 1 an pour les titulaires du Bac ; 2 ans pour les salariés ayant un niveau inférieur au Bac mais ayant suivi au moins 120 heures de formation en rapport avec le poste ou ayant suivi le 2 ^e cycle 1 et 2 de l'ENADEP.
Échelon 2, coefficient 270. Débutants Exécute des travaux comportant, sur directives générales, une part d'initiative professionnelle dans le traitement des dossiers techniques courants. Durée dans l'échelon pour le titulaire n'ayant aucune expérience professionnelle : 1 an. Formation initiale : filière administrative : Bac + 2 ; filière technique : Bac + 2, BTS, DUT dans les domaines techniques ou diplôme de fin de 2 ^e cycle de l'ENADEP.
Échelon 2, coefficient 285 Définition de poste et formation initiale identiques à celles du coefficient 270. Expérience professionnelle dans les fonctions du coefficient 270 : 1 an pour les titulaires d'un Bac + 2 ou équivalent ou justifiant d'une équivalence à une formation en alternance dans les domaines de l'emploi ; 3 ans (4 ans pour la filière technique) pour les titulaires d'un diplôme inférieur à Bac + 2 mais ayant suivi dans le poste du coefficient 270 au moins 160 heures de formation.

Niveau III : exécution avec responsabilité
Échelon 3, coefficient 300 (1) Effectue des travaux d'analyse et de résolution de situations complexes, faisant appel à des connaissances pratiques et théoriques approfondies sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique. Salarié capable de remplacer occasionnellement un cadre pendant une absence de courte durée. Formation initiale : identique à celle du coefficient 270. Expérience professionnelle dans les fonctions du coeff. 285 : 3 ans pour les titulaires d'un diplôme équivalent à Bac + 2 ; 5 ans pour les titulaires d'un diplôme inférieur à Bac + 2 mais au moins équivalent au Bac et ayant suivi dans le poste du coeff. 285 au moins 160 heures de formation.
Échelon 4, coefficient 350. Agents de maîtrise (1) Assure outre les fonctions du 3 ^e échelon du niveau III la préparation d'un programme de travail qu'il soumet au supérieur pour approbation. Formation initiale : Bac + 2. Expérience professionnelle dans les fonctions du coefficient 300 : 4 ans pour les titulaires d'un diplôme équivalent à Bac + 2 ; 6 ans pour les titulaires d'un diplôme inférieur à Bac + 2 mais au moins équivalent au Bac et ayant suivi dans le poste du coefficient 300 au moins 160 heures de formation.
(1) Voir remarque ci-après.

Niveau IV : exécution simple
Exemples d'emplois Coursier, personnel d'entretien et de services, dactylo, standardiste, employé d'accueil, opératrice de saisie, sténo-dactylo, employé de reprographie, standardiste réceptionniste, aide-documentaliste, aide-comptable.
Échelon 1, coefficient 207 Travaux réalisés à partir de consignes précises, détaillées et permanentes, ne nécessitant aucune initiative professionnelle. Aucune formation ou expérience professionnelle requise.
Échelon 2, coefficient 215 Travaux réalisés à partir de consignes précises, détaillées et permanentes sans initiative professionnelle. Formation initiale : Niveau CAP ou 1 ^{re} année du 1 ^{er} cycle ENADEP ou assimilé. Expérience professionnelle : 3 mois ; 6 mois si le salarié n'a suivi aucune formation initiale.
Échelon 3, coefficient 225 Travaux réalisés à partir de consignes précises, détaillées et permanentes sans initiative professionnelle, dans des conditions de fiabilité et de rapidité satisfaisantes. Formation initiale : Niveau CAP, BEP, ou 1 ^{re} année du 1 ^{er} cycle ENADEP ou assimilé. Expérience professionnelle : 6 mois ; 1 an si le salarié n'a suivi aucune formation initiale.
Échelon 4, coefficient 240 Travaux nécessitant une expérience professionnelle confirmée et la capacité de s'auto-contrôler. Formation initiale : BEP ou niveau Bac. Expérience professionnelle : 1 an pour les salariés justifiant d'un BEP ou niveau Bac ; 2 ans pour les salariés sans formation initiale mais ayant suivi des actions de formation en rapport avec le poste ; 6 mois pour les titulaires du Bac ainsi que pour les salariés qui, en plus de la formation initiale, ont suivi des actions de formation en rapport avec le poste ou le 1 ^{er} cycle 1 et 2 de l'ENADEP.

REMARQUE : à partir du coefficient 300, accès au régime de retraite complémentaire des cadres AGIRC.

◆ *Avenant n° 50 du 14-2-97 étendu par arrêté du 18-7-97, JO 1-8-97, applicable au plus tard dans les 6 mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension* ◆ *Avenant n° 82 du 3-2-2006 étendu par arrêté du 12-7-2006, JO 27-7-2006, applicable le 1-8-2006 (1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension)*

27 Conditions d'activité et attributions du clerc d'avocat ■ Conditions : être titulaire de la licence en droit ou d'un diplôme universitaire juridique équivalent, ou être titulaire du diplôme de 1^{er} clerc de l'ENADEP et justifier de 4 ans de pratique professionnelle, ou justifier à la date d'entrée en application des présentes dispositions de 8 ans de pratique en qualité de 1^{er} clerc, sous-principal, principal ou assistant juridique de niveau 1^{er} clerc.

Attributions dans le cadre de l'habilitation : toutes opérations préparatoires, complémentaires ou accessoires et notamment : représentation du cabinet aux audiences de procédure, aux opérations d'expertise ; rédaction de projets d'actes de procédure, de conclusions, etc. ; consultation et rédaction des actes sous seing privé.

◆ *Avenant n° 48 du 7-6-96 non étendu*

28 Positionnement des certificats de qualification professionnelle (CQP)

CQP		Niveau	Éch.	Coeff.
CQP Secrétaire juridique (1) [de cabinet d'avocat (2)]	– formation dans le cadre d'un contrat de professionnalisation (2)	III	1	240
	– obtention du CQP	III	2 [1 (2)]	270 ou 285 [265 (2)]
CQP Assistante juridique de cabinet d'avocat (2)	– formation dans le cadre d'un contrat de professionnalisation	III	2	270
	– obtention du CQP	III	3	300
CQP Secrétaire technique (option cabinet d'avocat) (2)	– formation dans le cadre d'un contrat de professionnalisation	IV	3	225
	– obtention du CQP	IV	4	240

(1) Accord du 5-7-2002 non étendu.
(2) Avenant n° 98 du 2-7-2010 étendu.

REMARQUE : l'avenant n° 98 du 2-7-2010 est applicable sur le territoire métropolitain et dans les DOM.

♦ Accord du 5-7-2002 non étendu ♦ Avenant n° 98 du 2-7-2010 étendu par arrêté du 5-4-2011, JO 13-4-2011, applicable à compter du 13-4-2011 (date de publication de son arrêté d'extension)

Section 9 Salaires, primes et indemnités

Sous-section 1 Salaires, primes et indemnités de l'ancienne CC des avoués

29 Prime d'ancienneté

1° Taux

Ancienneté	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	18 ans	21 ans	25 ans
Taux	3 %	6 %	9 %	12 %	15 %	18 %	21 %	25 %

2° Base de calcul : salaire réel de l'intéressé. Prime à faire figurer distinctement sur le bulletin de paie.

Les absences pour maladie, AT et maternité ne suspendent pas le calcul de la prime si elles n'excèdent pas 6 mois ; au-delà de 6 mois, l'absence est suspensive dans la limite du surplus.

34 Salaires minima

Coeff.	Au 1-1-2006 (1)	Au 1-1-2007 (2)	Au 1-7-2007 (3)	Au 1-1-2008 (4)	Au 1-7-2008 (5)	Au 1-1-2009 (6)	Au 1-1-2010 (7)	Au 1-1-2011 (8)
100	–	–	–	–	–	–	–	–
102	1 232,16 €	1 256,80 €	1 280,07 €	1 300,50 €	1 321,02 €	1 355,58 €	1 371,85 €	1 406,58 €
104	1 256,32 €	1 281,45 €	1 289,60 €	1 326,00 €	1 339,26 €	1 382,16 €	1 398,75 €	1 434,16 €
106	1 280,48 €	1 306,09 €	1 314,40 €	1 351,50 €	1 365,02 €	1 408,74 €	1 425,64 €	1 461,74 €
110	1 328,80 €	1 355,38 €	1 364,00 €	1 402,50 €	1 416,53 € (10)	1 461,90 €	1 479,44 €	1 516,90 €
111	1 340,88 €	1 367,70 €	1 376,40 €	1 415,25 €	1 429,40 €	1 475,19 €	1 492,89 €	1 530,69 €
112	1 352,96 €	1 380,02 €	1 388,80 €	1 428,00 €	1 442,28 €	1 488,48 €	1 506,34 €	1 544,48 €
115	1 389,20 €	1 416,98 €	1 426,00 €	1 466,25 €	1 480,91 €	1 528,35 €	1 546,69 €	1 585,85 €
116	1 401,28 €	1 429,31 €	1 438,40 €	1 479,00 €	1 493,79 €	1 541,64 €	1 560,14 €	1 599,64 €
118	1 425,44 €	1 453,95 € (9)	1 463,20 €	1 504,50 €	1 519,55 €	1 568,22 €	1 587,04 €	1 627,22 €
122	1 473,76 €	1 503,24 €	1 512,80 €	1 555,50 €	1 571,06 €	1 621,38 €	1 640,84 €	1 682,38 €
125	1 510,00 €	1 540,20 €	1 550,00 €	1 593,75 €	1 609,69 €	1 661,25 €	1 681,19 €	1 723,75 €
126	1 522,08 €	1 552,52 €	1 562,40 €	1 606,50 €	1 622,57 €	1 674,54 €	1 694,63 €	1 737,54 €
132	1 594,56 €	1 626,45 €	1 636,80 €	1 683,00 €	1 699,83 €	1 754,28 €	1 775,33 €	1 820,28 €
140	1 691,20 €	1 725,02 €	1 736,00 €	1 785,00 €	1 802,85 €	1 860,60 €	1 882,93 €	1 930,60 €
156	1 884,48 €	1 922,17 €	1 934,40 €	1 989,00 €	2 008,89 €	2 073,24 €	2 098,12 €	2 151,24 €
157	1 896,56 €	1 934,09 €	1 946,80 €	2 001,75 €	2 021,77 €	2 086,53 €	2 111,57 €	2 165,03 €
160	1 932,80 €	1 971,46 €	1 984,00 €	2 040,00 €	2 060,40 €	2 126,40 €	2 151,92 €	2 206,40 €

Les absences pour service militaire, mobilisation et périodes militaires entrent en ligne de compte pour le calcul de l'ancienneté, après 1 an de présence.

♦ *Ancienne CC des avoués du 22-9-59 non étendue, art. 13*

30 Prime de rentrée ■ Prime versée chaque année au mois de septembre. Elle est égale à : (salaire annuel × 14 heures) / 1 582 heures (v. remarque ci-après).

REMARQUE : salaire annuel = salaire annuel brut perçu du 1^{er} septembre (N-1) au 31 août (N).
1 582 heures = temps de travail effectif pour 2003.

Accord du 22-2-2007 : prime d'un montant de 12 %, calculée sur l'intégralité du salaire brut du mois de septembre, y compris la prime d'ancienneté, hors heures supplémentaires.

♦ *Ancienne CC des avoués du 22-9-59 non étendue, art. 24 résultant de l'avenant du 6-7-2001 applicable à compter du 1-1-2002 précisé par avenant interprétatif du 3-7-2003, modifié par accord du 22-2-2007*

31 Treizième mois ■ A partir de 12 mois de présence dans l'étude, versement d'un treizième mois calculé sur le dernier salaire mensuel (*pro rata temporis* en cas de démission ou de licenciement).

Absences pour maladie, accident du travail et maternité considérées comme du temps de travail effectif.

♦ *Ancienne CC des avoués du 22-9-59 non étendue, art. 12*

32 Remplacement provisoire ■ En cas de remplacement d'un principal, sous-principal ou premier clerc par un clerc, versement d'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 et le salaire de l'échelon immédiatement supérieur au sien.

♦ *Ancienne CC des avoués du 22-9-59 non étendue, art. 9*

33 Complément de salaire pour diplômes ■ Pour les élèves de l'ENADEP ayant obtenu le diplôme de fin d'études, attribution d'un avantage de 9 points ; + 2 points supplémentaires pour la spécialisation Procédure civile d'appel. Ces points ne modifient pas le coefficient attribué au salarié. Toutefois, si le salarié vient à changer de coefficient, le complément de rémunération est diminué de la différence entre le nouveau et l'ancien coefficient.

♦ *Ancienne CC des avoués du 22-9-59 non étendue, art. 12 modifié par avenant du 11-2-2000*



Coeff.	Au 1-1-2006 (1)	Au 1-1-2007 (2)	Au 1-7-2007 (3)	Au 1-1-2008 (4)	Au 1-7-2008 (5)	Au 1-1-2009 (6)	Au 1-1-2010 (7)	Au 1-1-2011 (8)
175	2 114,00 €	2 156,28 €	2 170,00 €	2 231,25 €	2 253,56 €	2 325,75 €	2 353,66 €	2 413,25 €
195	2 355,60 €	2 402,71 €	2 418,00 €	2 486,25 €	2 511,11 €	2 591,55 €	2 622,65 €	2 689,05 €
208	2 512,64 €	2 562,89 €	2 579,20 €	2 652,00 €	2 678,52 €	2 764,32 €	2 797,49 €	2 868,32 €
240	2 899,20 €	2 957,18 €	2 976,00 €	3 060,00 €	3 090,60 €	3 189,60 €	3 227,88 €	3 309,60 €

(1) Salaires calculés à partir d'une valeur du point fixée à 12,08 € ; Augmentation de 2,027 % Accord du 12-1-2006 étendu par arrêté du 12-7-2006, JO 27-7-2006.
 (2) Salaires calculés à partir d'une valeur du point fixée à 12,3216 € ; Augmentation de 2 % Accord du 11-1-2007 non étendu.
 (3) Salaires calculés à partir d'une valeur du point fixée à 12,40 € Accord du 12-7-2007 non étendu.
 (4) Salaires calculés à partir d'une valeur du point fixée à 12,75 € Accord du 18-1-2008 non étendu.
 (5) Accord du 3-9-2008 non étendu. Le salaire du coefficient 102 est fixé à 1 321,02 €. Les autres coefficients sont augmentés de 1 %.
 (6) Salaires calculés à partir d'une valeur du point fixée à 13,29 € Accord du 8-1-2009 non étendu.
 (7) Salaires calculés à partir d'une valeur de point fixée à 13,45 € ; Augmentation de 1,2 % Accord du 14-1-2010 non étendu.
 (8) Salaires calculés à partir d'une valeur du point fixée à 13,79 € ; Augmentation de 2,5 % Accord du 27-1-2011 non étendu.
 (9) Montant communiqué par la Chambre nationale des avoués près les Cours d'appel, au lieu de 1 463,95 € figurant par erreur dans l'accord.
 (10) Montant communiqué par la Chambre nationale des avoués près les Cours d'appel, au lieu de 1 476,53 € figurant par erreur dans l'accord. Ce montant est repris dans un rectificatif du 2-10-2008 (le reste de la grille est également repris sans changement).

Sous-section 2 Salaires, primes et indemnités de la CC du personnel salarié des avocats

35 Prime d'ancienneté ■ Taux de la prime en pourcentage du salaire effectivement payé, dans la limite de 1,5 fois le salaire minimum mensuel de la catégorie.

Ancienneté	3 à 6 ans	6 et 7 ans	7 et 8 ans	8 et 9 ans	9 et 10 ans
Taux	3 %	6 %	7 %	8 %	9 %

Ancienneté	10 et 11 ans	11 et 12 ans	12 et 13 ans	13 et 14 ans	14 et 15 ans	> 15 ans
Taux	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %

La prime doit faire l'objet d'une mention distincte sur le bulletin de paie.

Détermination de l'ancienneté pour le calcul de la prime :

- service national, mobilisation, périodes militaires et congés de longue durée au titre de la formation professionnelle : prise en compte pour les salariés ayant au moins 1 an de présence dans le même cabinet ou la même étude ;
- absences causées par la maladie ou l'accomplissement d'un mandat syndical : prise en compte dans la limite de 6 mois.

◆ Art. 13 modifié par avenant n° 46 du 16-2-96 étendu par arrêté du 10-7-96, JO 19-7-96

36 Treizième mois ■ Le 13^e mois est versé avec le salaire de décembre, sauf accord particulier, et est dû sans condition de présence.

REMARQUE : à défaut d'accord particulier prévoyant un versement fractionné du 13^e mois, ce dernier doit être payé entre le 20 et le 25 décembre ◆ Avis d'interprétation n° 2004-04 du 29-10-2004.

Montant minimum : 1 mois de salaire sur la base du salaire mensuel (hors rémunérations exceptionnelles) le plus favorable de l'année (année civile), ou, en cas de rémunération variable, salaire mensuel moyen des 12 derniers mois (hors rémunérations exceptionnelles et 13^e mois). Ce montant est calculé *prorata temporis* en cas d'embauche en cours d'année, démission ou licenciement (13^e mois non dû en cas de licenciement pour faute grave).

◆ Art. 12 modifié par avenant n° 46 du 16-2-96 étendu par arrêté du 10-7-96, JO 19-7-96 ◆ Art. 20 B ◆ Avis d'interprétation n° 2004-04 du 29-10-2004

37 Remplacement ■ Clerc remplaçant un principal, un sous-principal ou un premier clerc : indemnité pour la période de remplacement égale à la différence entre le salaire du clerc remplaçant et celui de l'échelon immédiatement supérieur.

◆ Art. 9

38 Dispositions spécifiques pour les diplômés de l'ENADEP ■ Points supplémentaires sauf changement de classification résultant du certificat de fin d'année d'études : 4 points

pour la 1^{re} année, 6 points pour la 2^e année, 8 points pour la 3^e année, 10 points pour la 4^e année (v. remarque ci-après).

Le diplôme de fin d'études décerné par l'ENADEP entraîne la classification minimum du salarié dans la catégorie de 1^{er} clerc.

REMARQUE : l'avenant n° 65 du 26-1-2001 étendu, qui reprend les dispositions de l'avenant n° 62 du 5-5-2000 non étendu, a modifié le nombre de points supplémentaires attribué aux diplômés de l'ENADEP suite à la décision de l'ENADEP de remplacer le dispositif de formation enseignée (formation courte et longue) par une formation de 1^{er}, 2^e et 3^e cycle. Pour tout salarié ayant satisfait à l'épreuve de contrôle des connaissances, il est accordé un complément de salaire mensuel égal à 6 fois la valeur du point en fin de 1^{er} cycle, 10 fois la valeur du point en fin de 2^e cycle et 14 fois la valeur du point en fin de 3^e cycle (pour la valeur du point, v. n° 40).

Trois précisions sont apportées :

- le nombre de points attribué pour un cycle validé se cumule avec le complément de salaire accordé pour les autres cycles validés ;
- en cas d'embauche ou de promotion prenant en compte la validation de la formation ENADEP faisant accéder le salarié à un emploi de classification > avec augmentation de salaire, le complément de salaire ENADEP n'est pas dû si l'augmentation de salaire du fait de la promotion est au moins égale au complément ENADEP ; si elle lui est <, ne sera versé au salarié qu'un complément ENADEP partiel égal à la différence entre les 2 ;
- le complément de salaire ENADEP s'ajoute au salaire de base et doit faire l'objet d'une ligne spécifique sur le bulletin de paie avec indication des points attribués.

◆ Art. 12 modifié par avenant n° 62 du 5-5-2000 non étendu annulé et remplacé par avenant n° 65 du 26-1-2001 étendu par arrêté du 2-7-2001, JO 13-7-2001 applicable à compter du 1-8-2001

39 Gratification des stagiaires ■ Conditions de gratification des stagiaires et des élèves avocats stagiaires en cours de scolarisation dans les centres de formation professionnelle des avocats.

REMARQUE : ces gratifications n'ont pas le caractère d'un salaire.

1° Élèves avocats stagiaires (stage d'une durée ≤ 3 mois ou > 3 mois) : montant minimum mensuel versé aux élèves avocats stagiaires, pour un temps de présence mensuel égal à un temps plein au cours du mois considéré.

Nombre de salariés non avocats (1)	Montant [en % du SMIC (2)]
0 à 2	60 %
3 à 5	70 %
6 et +	85 %

(1) Employés lors de la signature de la convention de stage (hors personnel d'entretien et de service).
 (2) Au 1-1 de l'année en cours.

A compter du 1-1-2008, gratification versée :

- pour la 1^{re} période de formation : uniquement pour les « stages découvertes » ou « stages d'observation » > 6 semaines ;
- pour la 3^e période de formation : quelle que soit la durée mensuelle du stage sur la base d'un temps plein.

2° Autres stagiaires (stage d'une durée > 3 mois) : montant minimum mensuel versé aux stagiaires, pour un temps de présence mensuel égal à un temps plein au cours du mois considéré.

Niveau d'étude (1)	Montant [en % du SMIC (2)]
Licence	40 %
M1	50 %
M2 et Doctorat	60 %

(1) Niveau d'étude en cours ou atteint.
(2) Au 1-1 de l'année en cours.

du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension) sur le territoire métropolitain et les DOM, sans dérogation possible par conventions particulières modifié par avenant du 21-12-2007 étendu par arrêté du 20-2-2008, JO 1-3-2008, applicable à compter du 1-1-2008

◆ Accord du 19-1-2007 étendu par arrêté du 10-10-2007, JO 17-10-2007, applicable à compter du 1-11-2007 (1^{er} jour

40 Valeur du point ■

Coefficient	1-1-2010 (1)	1-1-2011 (2)	1-1-2012 (3)	1-1-2013 (4)	1-1-2014 (5)	1-1-2015 (6)
207	6,60 €	6,73 €	6,88 €	7,01 €	7,08 €	7,15€
215	6,54 €	6,67 €	6,81 €	6,94 €	7,01 €	7,08€
225	6,39 €	6,52 €	6,65 €	6,78 €	6,85 €	6,91€
240 à 410	6,14 €	6,26 €	6,40 €	6,52 €	6,59 €	6,65€
450	6,15 €	6,27 €				
480 à 560	6,14 €	6,26 €				

- (1) Au 13-2-2010 pour les non-adhérents Avenant n° 95 du 23-10-2009 étendu par arrêté du 3-2-2010, JO 12-2-2010.
 (2) Au 22-1-2011 pour les non-adhérents Avenant n° 99 du 22-10-2010 étendu par arrêté du 13-1-2011, JO 21-1-2011.
 (3) Au 1-3-2012 pour les non-adhérents Avenant n° 105 du 18-11-2011 étendu par arrêté du 17-2-2012, JO 29-2-2012.
 (4) Au 31-3-2013 pour les non-adhérents Avenant n° 109 du 23-11-2012 étendu par arrêté du 28-2-2013, JO 30-3-2013.
 (5) Au 9-3-2014 pour les non-adhérents Avenant n° 111 du 6-12-2013 étendu par arrêté du 21-2-2014, JO 8-3-2014.
 (6) Au 20-8-2015 pour les non-adhérents Avenant n° 114 du 5-12-2014 étendu par arrêté du 31-7-2015, JO 19-8-2015.

41 Salaires minima mensuels ■ 13 versements dans l'année (base 151,67 h/mois).

Coefficient	1-1-2010 (1)	1-1-2011 (2)	1-1-2012 (3)	1-1-2013 (4)	1-1-2014 (5)	1-1-2015 (6)
207	1 366 €	1 393 €	1 424 €	1 451 €	1 466 €	1 481 €
215	1 407 €	1 433 €	1 464 €	1 492 €	1 507 €	1 522 €
225	1 438 €	1 465 €	1 496 €	1 524 €	1 539 €	1 554 €
240	1 474 €	1 503 €	1 536 €	1 565 €	1 581 €	1 597 €
250	1 534 €	1 565 €	1 600 €	1 630 €	1 646 €	1 662 €
265	1 626 €	1 659 €	1 696 €	1 728 €	1 745 €	1 762 €
270	1 656 €	1 689 €	1 728 €	1 761 €	1 779 €	1 797 €
285	1 749 €	1 784 €	1 824 €	1 859 €	1 878 €	1 897 €
300	1 841 €	1 878 €	1 920 €	1 956 €	1 976 €	1 996 €
350	2 148 €	2 191 €	2 240 €	2 283 €	2 306 €	2 329 €
385	2 362 €	2 409 €	2 464 €	2 511 €	2 536 €	2 561 €
410	2 516 €	2 566 €	2 624 €	2 674 €	2 701 €	2 728 €
450	2 769 €	2 824 €	2 880 €	2 935 €	2 964 €	2 994 €
480	2 945 €	3 004 €	3 072 €	3 130 €	3 161 €	3 193 €
510	3 130 €	3 193 €	3 264 €	3 326 €	3 359 €	3 393 €
560	3 437 €	3 506 €	3 584 €	3 652 €	3 689 €	3 726 €

- (1) Au 13-2-2010 pour les non-adhérents Avenant n° 95 du 23-10-2009 étendu par arrêté du 3-2-2010, JO 12-2-2010.
 (2) Au 22-1-2011 pour les non-adhérents Avenant n° 99 du 22-10-2010 étendu par arrêté du 13-1-2011, JO 21-1-2011.
 (3) Au 1-3-2012 pour les non-adhérents Avenant n° 105 du 18-11-2011 étendu par arrêté du 17-2-2012, JO 29-2-2012.
 (4) Au 31-3-2013 pour les non-adhérents Avenant n° 109 du 23-11-2012 étendu par arrêté du 28-2-2013, JO 30-3-2013.
 (5) Au 9-3-2014 pour les non-adhérents Avenant n° 111 du 6-12-2013 étendu par arrêté du 21-2-2014, JO 8-3-2014.
 (6) Au 20-8-2015 pour les non-adhérents Avenant n° 114 du 5-12-2014 étendu par arrêté du 31-7-2015, JO 19-8-2015.

