

JURISTIQUE

Convention collective nationale

Convention collective nationale des salariés des cabinets d'avocats

IDCC 3253

Édition consolidée Juristique

Date de génération : 06/08/2026

Dernière version du conteneur KALI retenue : 22/05/2026 21:15

Identifiant de l'édition : JUR-IDCC3253-20260806-161734

Édition consolidée établie à partir des données ouvertes KALI diffusées par la DILA. Malgré le soin apporté à sa mise à jour, seule la version publiée sur Légifrance fait foi.

Mentions éditoriales

Publication	Juristique
Éditeur	BRIZAWEN
Directeur de la publication	Pascal FROMAGER
Forme juridique	Société par actions simplifiée
Capital social	1 000,00 €
RCS	883 456 048 R.C.S. Rennes
Siège social	15 Rue des Artisans, 35150 Essé
Source juridique	Données ouvertes KALI — DILA / Légifrance

Avertissement. Cette édition facilite la consultation du texte conventionnel consolidé. Elle ne remplace pas les publications officielles et ne constitue pas un conseil juridique individualisé.

Sommaire

TEXTE DE BASE	5
Convention collective nationale du 21 juin 2024	6
<i>Préambule</i>	6
<i>Titre Ier Dispositions générales</i>	6
<i>Titre II Dialogue social et droit syndical</i>	9
<i>Titre III Comité social et économique (CSE)</i>	20
<i>Titre IV Contrat de travail</i>	25
<i>Titre V Congés</i>	36
<i>Titre VI Parentalité</i>	41
<i>Titre VII Conditions et temps de travail</i>	43
<i>Titre VIII Incidences de la maladie sur le contrat de travail</i>	45
<i>Titre IX Rémunération. Primes</i>	50
<i>Titre X Classification</i>	54
<i>Titre XI Dispositions finales</i>	64
<i>Annexe</i>	64
TEXTES ATTACHÉS	69
<i>Durée et aménagement du temps de travail</i>	70
<i>Préambule</i>	70
<i>Chapitre préliminaire</i>	70
<i>Chapitre Ier Durée du travail</i>	70
<i>Chapitre II Aménagement du temps de travail</i>	73
<i>Chapitre III Travail à temps partiel</i>	77
<i>Chapitre IV Les forfaits. Dispositions particulières concernant les avocats</i>	83
<i>Chapitre V Dispositions finales</i>	89
<i>Formation professionnelle</i>	90
<i>Préambule</i>	90
<i>Chapitre préliminaire</i>	91
<i>Titre Ier Dispositions d'ensemble</i>	93
<i>Titre II Dispositions particulières concernant les avocats</i>	108
<i>Titre III Dispositions finales</i>	108
<i>Annexe</i>	109
<i>Financement du paritarisme</i>	111
<i>Préambule</i>	111
TEXTES SALAIRES	112
<i>Salaires minima du personnel salarié non-avocats</i>	113
Liste chronologique	114

ÉDITION JURISTIQUE

TEXTE DE BASE



Convention collective consolidée et annexes intégrées.

Convention collective nationale du 21 juin 2024

Date du texte : 2024-06-21 Version KALI retenue : 2025-10-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

La présente convention collective est issue de la fusion des champs de la convention collective du personnel des cabinets d'avocats (IDCC 1000) et de la convention collective des cabinets d'avocats (avocats salariés – IDCC 1850).

Elle est conclue sur le fondement des articles L. 2221-1 et suivants du code du travail.

Les articles du code du travail auxquels il est renvoyé dans le corps de la présente convention collective sont les articles en vigueur au jour de la signature de celle-ci.

Elle prend le nom de convention collective nationale des salariés des cabinets d'avocats.

Titre Ier Dispositions générales

Article 1er — Champ d'application

La présente convention collective a un champ d'application national et règle les rapports :

- entre les cabinets d'avocats, leur personnel non-avocat et les avocats salariés ;
- entre les organisations ordinaires et professionnelles des avocats ou en lien avec la profession d'avocat qui ne seraient pas dans le champ d'application d'une autre convention collective étendue et leurs personnels salariés.

Elle s'applique aux entités employeuses visées ci-dessus quel que soit leur effectif.

Elle s'applique conformément aux dispositions de l'article L. 2222-1 du code du travail.

Les dispositions spécifiques applicables à la catégorie du personnel salarié des cabinets d'avocats ou à la catégorie des avocats salariés sont précisées dans la présente convention collective nationale.

Article 2 — Durée. Dénonciation

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Chacune des parties, signataire ou ayant adhéré ultérieurement dans les formes prescrites par

la loi, peut dénoncer la présente convention collective.

Si la convention a été dénoncée par la totalité des organisations professionnelles d'employeurs *représentatives* (1), signataires ou adhérentes, ou la totalité des organisations syndicales de salariés *représentatives*, signataires ou adhérentes, une nouvelle négociation doit s'engager à la demande d'une des parties intéressées dans les 3 mois qui suivent la date de la dénonciation.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des organisations professionnelles d'employeurs *représentatives* (2), signataires ou adhérentes, ou d'une partie seulement des organisations syndicales de salariés *représentatives* (2), signataires ou adhérentes, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention entre les autres parties signataires.

En tout état de cause, lorsque la dénonciation émane de la totalité des organisations professionnelles d'employeurs *représentatives* (3), signataires ou adhérentes, ou des organisations syndicales de salariés *représentatives*, signataires ou adhérentes, la convention ou l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou à défaut pendant une durée de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis légal.

À l'issue de ce délai, les salariés présents dans les effectifs au jour de la dénonciation peuvent bénéficier du maintien de la rémunération perçue conformément aux dispositions de l'article L. 2261-13 du code du travail.

*(1) A l'alinéa 3 de l'article 2, le mot « représentatives » qui se réfère aux organisations professionnelles d'employeurs est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions combinées du 1er alinéa de l'article L. 2261-9 et du dernier alinéa de l'article L. 2261-10 du code du travail, relatifs aux modalités de dénonciation d'une convention ou d'un accord.
(Arrêté du 18 septembre 2025 - art. 1)*

*(2) A l'alinéa 4 de l'article 2, le mot « représentatives » qui se réfère aux organisations professionnelles d'employeurs et le mot « représentatives » qui se réfère aux organisations syndicales de salariés sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions combinées du 1er alinéa de l'article L. 2261-9 et du dernier alinéa de l'article L. 2261-10 du code du travail, relatifs aux modalités de dénonciation d'une convention ou d'un accord.
(Arrêté du 18 septembre 2025 - art. 1)*

*(3) A l'alinéa 5 de l'article 2, le mot « représentatives » qui se réfère aux organisations professionnelles d'employeurs est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions combinées du 1er alinéa de l'article L. 2261-9 et du dernier alinéa de l'article L. 2261-10 du code du travail, relatifs aux modalités de dénonciation d'une convention ou d'un accord.
(Arrêté du 18 septembre 2025 - art. 1)*

Article 3 — Révision

Toute révision de la présente convention collective fait l'objet d'avenants. Ceux-ci sont négociés, à peine de nullité, dans le cadre de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

La partie ayant demandé la révision doit faire parvenir, par tout moyen, au secrétariat de la CPPNI sa demande accompagnée du projet de révision.

Le secrétariat de la CPPNI transmet la demande, par tout moyen, à l'ensemble des parties habilitées à procéder à la révision. La présidence de la CPPNI convoque les membres de la CPPNI à une réunion qui doit se tenir dans un délai de 90 jours calendaires après la date de réception de la demande de révision par le secrétariat de la CPPNI.

La présente procédure s'applique sans préjudice de la possibilité pour les parties, au cours de chaque réunion de la CPPNI, de prendre l'initiative d'ouvrir une discussion sur l'opportunité de réviser une ou des dispositions de la présente convention ou de ses annexes.

Sont habilitées à réviser la présente convention, ses annexes et avenants, conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail :

- a) Jusqu'à la fin du cycle de mesure de la représentativité, au cours duquel la convention ou l'accord est conclu :
- une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention et signataires ou adhérentes de la présente convention ;
 - une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'application de la présente convention et signataires ou adhérentes de la présente convention.
- b) À l'issue de ce cycle :
- une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention ;
 - une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'application de la présente convention.

Les conditions de validité de la présente convention, de ses annexes et de ses avenants, obéissent aux règles définies respectivement :

- par l'article L. 2232-6 du code du travail pour les organisations syndicales de salariés représentatives ;
- par l'article L. 2261-19 du code du travail pour les organisations professionnelles d'employeurs représentatives.

Article 4 — Entités de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux considèrent que la présente convention collective n'a pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, sous réserve de situations explicitement évoquées dans la convention collective. En effet, celle-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise a fortiori, dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 — Extension. Date d'effet

L'extension de la présente convention collective nationale est demandée conformément aux dispositions légales.

Elle s'appliquera le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel de la République française.

Titre II Dialogue social et droit syndical

Chapitre 1er Dialogue social de branche

Article 6 — Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

6.1. Organisation

6.1.1. Domiciliation

La CPPNI est domiciliée au siège de l'Association pour le développement du dialogue social dans la branche des cabinets d'avocats (ADDSA).

Le secrétariat de la commission est assuré par l'ADDSA dont les coordonnées figurent sur le site : <https://www.addsa.org>.

6.1.2. Composition

La CPPNI est composée d'un collège « salariés » et d'un collège « employeurs », dans les conditions fixées à l'article L. 2261-19 du code du travail.

6.1.3. Mandat des membres de la CPPNI

Chaque organisation peut désigner au maximum six représentants pour siéger dans la commission.

En tout état de cause, indépendamment du nombre potentiel précité, le nombre de représentants de chaque organisation pouvant siéger pour les réunions de la CPPNI et des commissions pouvant découler de la CPPNI sera limité à trois, sauf accord spécifiant un nombre différent tel que, notamment, un accord de méthode.

Chaque organisation syndicale représentative fait connaître cette désignation au secrétariat de l'ADDSA ainsi qu'à la direction générale du travail lorsque celle-ci préside et convoque la CPPNI devenue ainsi commission mixte paritaire.

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

Le mandat des membres des organisations devenues non-représentatives prend fin le lendemain de la publication de l'arrêté ministériel fixant la liste des organisations syndicales ou

professionnelles reconnues représentatives dans le champ de la convention collective.

6.1.4. Modalités d'approbation des accords collectifs

Les conditions d'approbation de la présente convention, de ses annexes et de ses avenants ou de tout autre accord de branche, obéissent aux règles définies respectivement :

- par l'article L. 2232-6 du code du travail pour les organisations syndicales de salariés représentatives ;
- par l'article L. 2261-19 du code du travail pour les organisations professionnelles d'employeurs représentatives.

6.1.5. Modalités de fonctionnement et de vote pour les résolutions prises en CPPNI

Pour chaque collège, il sera fait application du poids de la représentativité tel qu'il résulte de l'arrêté ministériel en vigueur publié au Journal officiel de la République française, afin de déterminer si la résolution est adoptée.

La résolution est adoptée dès lors qu'elle recueille, dans chacun des collèges (collège des organisations syndicales de salariés et collège des organisations professionnelles d'employeurs), par l'addition des résultats de représentativité du cycle en cours de chacune des organisations représentatives, plus de 50 % au sens des arrêtés de représentativité.

6.1.6. Procuration

En cas d'absence d'une organisation syndicale ou professionnelle, chaque organisation syndicale ou professionnelle peut donner mandat, au sein du même collège, à une autre organisation syndicale ou professionnelle ou à l'un de ses représentants du même collège, pour tout ou partie des votes portant sur les projets de résolutions inscrits à l'ordre du jour.

Le mandat obligatoirement écrit, donné par une personne dûment habilitée par son organisation syndicale ou professionnelle, est transmis au représentant mandaté à charge pour ce dernier d'informer, par tout moyen, la présidence de la CPPNI.

6.2. Présidence de la commission

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail, un représentant de la direction générale du travail peut assurer la présidence de la CPPNI, réunie alors en commission mixte paritaire.

À défaut, la CPPNI choisit parmi ses membres un président et un vice-président, chacun appartenant à un collège différent, pour une durée de 2 ans.

À chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement entre les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés.

La présidence de la CPPNI convoque les membres aux réunions sur l'ordre du jour décidé en réunion par les membres de la CPPNI.

Le président anime les débats.

6.3. Réunion de la commission

6.3.1. Réunions périodiques

En application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail, la commission est réunie au moins trois fois par an, en vue notamment des négociations de branche annuelles, triennales, quadriennales et quinquennales prévues aux articles L. 2241-1 et suivants du code du travail.

Le calendrier des négociations est défini dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail.

6.3.2. Réunions supplémentaires

Des réunions supplémentaires peuvent être organisées à la demande écrite d'une organisation syndicale de salariés ou professionnelle d'employeurs membre de la commission. Dans ce cas, la réunion supplémentaire se tiendra en principe dans le mois qui suit la réception de la demande au secrétariat de la commission.

En outre, à la suite de la réception de la demande émanant d'une juridiction relative à l'interprétation de la convention ou d'un accord collectif, la commission se réunit, en principe, dans le mois.

6.4. Exercice des missions

6.4.1. Missions de la commission

En application des dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail, les membres de la commission négocient et concluent les accords de branche ainsi que les avenants ou annexes à la présente convention.

Lorsqu'elle est saisie, la commission a compétence pour émettre des avis d'interprétation de la convention collective et des accords de branche dans les conditions définies à l'article 6.4.2 b ci-après.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail, la CPPNI exerce également, dans son champ d'application, les missions d'intérêt général suivantes :

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- elle établit un rapport annuel d'activité dans les conditions prévues à l'article 6.4.2 c ci-après ;
- elle rend un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la présente convention, de ses avenants et annexes, dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire et à l'article 6.4.2 b de la présente convention ;
- elle exerce les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

La CPPNI peut inviter des intervenants extérieurs pour l'assister dans ses missions.

6.4.2. Modalités d'exercice des missions de la commission

- a) Négociations portant sur des accords types pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les membres de la CPPNI pourront ouvrir des négociations portant sur les accords types prévus par les dispositions de l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Ces accords types ont vocation à instituer des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés indiquant les différents choix laissés à l'employeur.

La négociation et la signature de ces accords collectifs s'effectuent selon les modalités définies conformément aux dispositions légales et réglementaires.

b) Modalités d'émission des avis d'interprétation

Dans le cadre de sa mission d'interprétation, la CPPNI ne peut être saisie qu'à la demande d'un représentant d'une des organisations syndicales de salariés ou professionnelles d'employeurs ou d'une juridiction.

La demande, accompagnée des pièces la justifiant, est adressée à la CPPNI par lettre recommandée avec avis de réception ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine.

La demande, accompagnée des pièces la justifiant, est transmise à chacun des membres de la CPPNI.

Cette dernière se réunit, en principe, dans le mois qui suit la réception de la demande.

À l'issue de la réunion d'interprétation, la commission peut :

- soit décider d'émettre un avis ;
- soit décider de soumettre les dispositions pour l'interprétation desquelles elle a été saisie, à une réunion de négociation de la CPPNI en vue, le cas échéant, de réviser les dispositions conventionnelles concernées.

L'avis d'interprétation ou l'avis de renvoi à la négociation est adopté, selon les mêmes modalités que celles prévues à l'article 6.1.5 ci-avant.

Lorsque l'avis d'interprétation a été valablement adopté selon les modalités ci-dessus, celui-ci sera transmis à l'auteur de la saisine dans un délai de 15 jours après la réunion de la commission.

Au cas particulier d'un avis d'interprétation rendu à l'unanimité des membres de la commission d'interprétation, cet avis pourra être soumis à la procédure d'extension. (1)

Si, lors de l'analyse du texte qui lui est soumis pour interprétation, la CPPNI estime qu'il convient, pour plus de clarté, de réécrire un ou plusieurs articles de la convention collective, elle peut décider de les modifier par voie d'avenant.

Les avis d'interprétation de la commission sont répertoriés au secrétariat de la CPPNI.

Ils sont à la disposition des employeurs et des salariés et font l'objet, à cet effet, de publicité par la CPPNI sur le site de l'ADDSA.

c) Modalités de réalisation du rapport annuel d'activité

Afin de réaliser le rapport annuel d'activité prévu au 3° de l'article L. 2232-9 du code du travail, les entités relevant du champ d'application de la convention collective sont tenues de communiquer à la CPPNI les accords qu'elles ont conclus dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la troisième partie du code du travail. (2)

La communication des accords précités devra être effectuée par courriel à l'adresse indiquée à l'article 6.1.1 ci-dessus.

Le secrétariat de la CPPNI accuse réception des conventions et accords transmis. Au cours du premier trimestre de chaque année, il adresse à chaque représentant désigné au sein de la CPPNI les conventions et accords signés au titre de l'année civile écoulée.

(1) L'alinéa 10 de l'article 6.4.2 b) est exclu de l'extension en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail qui ne prévoient l'extension que des conventions ou accords collectifs créant ou modifiant le droit conventionnel existant.

(Arrêté du 18 septembre 2025 - art. 1)

(2) L'alinéa 1er de l'article 6.4.2 c) est étendu sous réserve du respect des dispositions du 3° de l'article L. 2232-9 du code du travail, en vertu desquelles le rapport d'activité prévu par ce même article du code doit être complété par un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

(Arrêté du 18 septembre 2025 - art. 1)

Article 7 — Indemnisation et protection des participants aux instances de la branche

7.1. Principes

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-8 du code du travail, les salariés des entités participant aux négociations, aux instances paritaires, commissions et groupes de travail de la branche bénéficient d'un droit d'absence rémunéré.

Huit jours à l'avance, ils informent leur employeur de leur participation à ces réunions.

7.2. Maintien de la rémunération

La participation des salariés aux réunions ci-dessus est assimilée à du temps de travail effectif, notamment en ce qui concerne le maintien de la rémunération.

La prise en charge des rémunérations et indemnisations au titre du temps passé par les représentants dûment mandatés aux diverses instances, structures, organismes professionnels (ADDSA, CPPNI, CPNEFP), commissions et groupes institués au sein de la branche professionnelle des cabinets d'avocats est remboursée à l'employeur par le fonds de fonctionnement de la convention collective (ADDSA).

Les modalités d'indemnisation de l'employeur sont précisées dans le cadre d'un accord sur le financement du paritarisme de la branche.

7.3. Frais de transport

Les frais de transport sont indemnisés sur justificatifs selon les modalités définies ci-après :

- sur la base du billet de train aller-retour au tarif le plus économique ; tickets de métro, bus ou RER ou taxi ;
- en cas d'utilisation d'un véhicule, le remboursement se fera sur la base du tarif fiscal des indemnités kilométriques ;
- avion : lorsque le trajet normal en train dépasse 3 heures à l'aller et 3 heures au retour, l'intéressé peut opter pour l'avion, sur la base du billet aller-retour en classe économique.

7.4. Frais d'hébergement

Lorsque l'hébergement s'avère nécessaire et justifié (trajet supérieur à 300 km ou 3 heures), les frais afférents (nuitée et petit-déjeuner) sont pris en charge sur une base maximale négociée en CPPNI.

7.5. Frais de repas

Le remboursement des frais de repas est pris en charge sur une base maximale négociée en CPPNI dans la limite des frais réellement payés.

7.6. Protection des négociateurs de branche

7.6.1. Principes

Les parties signataires entendent affirmer la nécessité pour les membres de la CPPNI d'exercer leur mandat dans les conditions qui ne soient pas susceptibles d'affecter leur carrière professionnelle. L'engagement consacré par ces négociateurs au service de l'intérêt général des entités et des salariés de la branche implique de leur assurer une protection identique à celle dont bénéficient les délégués syndicaux, conformément aux dispositions des articles L. 2411-1 et suivants du code du travail.

7.6.2. Instances concernées

La protection s'applique aux salariés *des entités de la branche* (1) dûment mandatés par les organisations syndicales représentatives de salariés et par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives, participant aux réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) et/ ou de la commission permanente nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) et/ ou de l'Association paritaire pour le développement du dialogue social au sein des cabinets d'avocats (ADDSA).

7.6.3. Mandatement

Les mandats donnés par les organisations syndicales représentatives de salariés ou patronales doivent être adressés au secrétariat de l'ADDSA et à la direction générale du travail si celle-ci préside la CPPNI et ce, par tout moyen permettant de conférer date certaine au mandatement.

7.6.4. Information de l'employeur

La protection débutera dès l'information faite à l'employeur par l'organisation syndicale représentative mandante.

Cette information sera faite par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette désignation et précisant que le salarié concerné a été mandaté à l'effet de siéger à la CPPNI et/ ou à la CPNEFP et/ ou à l'ADDSA ou relevé de son mandat.

La protection cessera dans les mêmes conditions que celles applicables aux délégués syndicaux.

7.6.5. Contestation du mandatement

Lorsque l'employeur aura connaissance, selon les modalités définies à l'article 7.6.4 ci-dessus, du mandatement d'un salarié de l'entité, toute éventuelle contestation devra se conformer aux modalités énoncées à l'article L. 2143-8 du code du travail.

(1) A l'article 7.6.2, les termes « des entités de la branche » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 2234-3 du code du travail et à l'application du principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du 6^e alinéa du préambule de la Constitution de 1946, tel qu'interprété par la Cour de Cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).

(Arrêté du 18 septembre 2025 - art. 1)

Chapitre 2 Droit syndical et liberté syndicale

Article 8 — Principes généraux

8.1. Liberté syndicale

Les parties reconnaissent la liberté, aussi bien pour les employeurs que pour les salariés, de s'associer pour la défense collective ou individuelle des intérêts afférents à leur condition d'employeur ou de salarié, ainsi que d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel, de participer à l'administration ou à la direction de ce syndicat dans les conditions fixées par l'article L. 2131-5 du code du travail.

8.2. Liberté d'opinion

Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter sa décision concernant l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

Les salariés s'engagent, de leur côté, à respecter la liberté syndicale et la liberté d'opinion des autres salariés.

8.3. Exercice du droit syndical

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entités de la branche quels que soient leur importance et le nombre de salariés employés, qu'ils soient occupés à temps complet ou à temps partiel et quelle que soit la nature de leur contrat de travail.

Il est interdit à l'employeur ou à ses représentants d'employer un moyen quelconque de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale.

Tous les membres dirigeants des organismes statutaires des fédérations syndicales de salariés et syndicats nationaux de salariés, représentatifs au niveau de la branche, pourront participer aux réunions de ces instances dans la limite de 4 jours par an, sauf circonstances exceptionnelles nécessitant des réunions extraordinaires.

En outre, ils pourront également bénéficier de 4 jours par an pour prendre part au congrès annuel de leur fédération ou syndicat national.

Le président, le secrétaire et le trésorier d'un syndicat national de salariés ou d'une fédération syndicale de salariés, représentatifs dans la branche, disposent d'une demi-journée par quinzaine pour l'accomplissement de leurs obligations et fonctions syndicales.

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

Toutefois, afin d'éviter toute difficulté tenant à l'accomplissement de leur fonction, ils seront tenus d'aviser leur employeur au plus tard 15 jours calendaires avant la date de départ avec les justificatifs requis, sans avoir à demander d'autorisation.

Ces absences seront considérées comme travail effectif notamment en ce qui concerne la rémunération. Les salaires maintenus augmentés des charges sociales patronales seront pris en charge par le fonds de financement du paritarisme créé dans la branche, sous réserve pour l'employeur d'en faire la demande dans un délai de 3 mois à compter du fait générateur.

Article 9 — Activités syndicales

9.1. Collecte des cotisations

La collecte des cotisations syndicales peut être réalisée à l'intérieur de l'entreprise.

9.2. Affichage des communications syndicales

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés au profit de chaque section syndicale et suivant des modalités fixées en accord avec l'employeur. Ces panneaux seront distincts de ceux qui sont affectés aux communications du comité social et économique. Une copie de la communication syndicale sera transmise à l'employeur simultanément à l'affichage.

9.3. Diffusion des communications syndicales

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux salariés, selon les modalités à déterminer en accord avec l'employeur au sein de l'entreprise.

Le contenu des affiches, publications et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse.

Un accord d'entreprise peut définir les conditions et modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise. L'utilisation des outils numériques doit satisfaire aux conditions définies par l'article L. 2142-6 du code du travail.

Article 10 — Local syndical et réunions syndicales

10.1. Local syndical

Dans les entités ou leurs établissements où sont occupés au moins 200 salariés, l'employeur met à la disposition des sections syndicales un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués. Les modalités d'utilisation et d'aménagement du local sont fixées par accord entre l'employeur et les sections syndicales intéressées.

Toutefois, ce seuil de 200 salariés peut être abaissé par accord d'entreprise. Dans les entités ou leurs établissements occupant moins de 200 salariés, l'employeur et les sections syndicales rechercheront, par voie d'accord, la possibilité de mettre de façon périodique un local à disposition des sections syndicales.

Dans les entités ou leurs établissements où sont occupés au moins 1 000 salariés, l'employeur met à la disposition de chaque section syndicale un local convenable aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement.

10.2. Réunions syndicales

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entité en dehors des locaux de travail, suivant les modalités fixées en accord avec la direction.

Les sections syndicales peuvent inviter des personnalités syndicales, extérieures à l'entité, à participer à des réunions organisées par elles dans les locaux visés ci-dessus ou, avec l'accord de l'employeur, dans les locaux mis à disposition.

Des personnalités extérieures autres que syndicales peuvent être invitées par les sections

syndicales à participer à une réunion, avec l'accord de l'employeur.

Ces réunions ont lieu, sauf accord d'entreprise plus favorable, en dehors du temps de travail des participants, à l'exception des représentants du personnel qui peuvent se réunir sur leur temps de délégation.

Article 11 — Délégués syndicaux

11.1. Désignation

Chaque syndicat représentatif au sens des articles L. 2121-1 et L. 2122-1 du code du travail, qui constitue une section syndicale dans une entité d'au moins cinquante salariés, peut désigner un ou plusieurs délégués syndicaux dans les limites fixées par l'article L. 2143-12 du code du travail pour le représenter auprès de l'employeur. Cette désignation est faite selon les modalités définies par l'article L. 2143-3 du code du travail.

Dans les entités visées par l'article L. 2311-2 du code du travail, qui emploient moins de cinquante salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un membre de la délégation du personnel au comité social et économique pour la durée de son mandat, comme délégué syndical.

Des délégués syndicaux centraux peuvent être désignés dans les conditions de l'article L. 2143-5 du code du travail.

Les noms du ou des délégués syndicaux sont portés à la connaissance de l'employeur, en application de l'article L. 2143-7 du code du travail. Ils doivent être affichés sur les panneaux réservés aux communications syndicales.

Le mandat prend fin au plus tard lors du 1er tour des élections des titulaires du comité social et économique.

11.2. Crédit d'heures

Un crédit d'heures mensuel est accordé au salarié désigné par son organisation syndicale comme délégué syndical pour l'exercice de ses fonctions. Ce crédit d'heures est fixé légalement.

Dans les entités où sont désignés, pour chaque organisation syndicale, plusieurs délégués, ceux-ci peuvent répartir entre eux le temps dont ils disposent individuellement. Ils en informent l'employeur ou son représentant.

Ces temps de délégation sont, de plein droit, considérés comme temps de travail et payés à échéance normale.

Chaque section syndicale dispose au profit de son ou ses délégués syndicaux et des salariés de l'entreprise appelés à négocier un accord d'entreprise, d'un crédit global et annuel supplémentaire en vue de la préparation de la négociation, dans les limites minimales suivantes :

- 12 heures par an dans les entités d'au moins 500 salariés ;

– 18 heures par an dans les entités d'au moins 1 000 salariés.

Les heures utilisées pour participer à des réunions, à l'initiative de l'employeur ou de son représentant, ne sont pas imputables sur ces crédits d'heures.

Pour les salariés titulaires d'une convention individuelle de forfait en jours, l'appréciation des heures de délégation obéit aux dispositions de l'article L. 2143-13 du code du travail, dernier alinéa.

11.3. Protection légale

Les délégués syndicaux régulièrement désignés bénéficient des mesures de protection légale prévues à l'article L. 2411-3 du code du travail.

11.4. Attributions des délégués syndicaux

Les délégués syndicaux représentent leur organisation syndicale auprès de l'entité ou de l'établissement au titre duquel ils ont été désignés. À ce titre, ils sont habilités à négocier et signer les accords d'entreprise sous réserve des dispositions concernant le conseil d'entreprise.

Ils ont pour mission la défense des intérêts matériels et moraux, tant individuels que collectifs, des salariés.

Ils bénéficient de toutes les attributions prévues par les dispositions législatives et réglementaires. Ils participent de droit à la négociation annuelle obligatoire, telle que définie par les articles L. 2242-1 et suivants du code du travail.

Dans les entités de moins de 300 salariés, le délégué syndical est de droit représentant syndical au comité social et économique. Il est destinataire des informations fournies au comité social et économique.

Article 12 — Représentant de la section syndicale

Chaque syndicat qui constitue une section syndicale dans une entité ou établissement d'au moins cinquante salariés, peut, s'il n'est pas représentatif, désigner un représentant de la section syndicale pour le représenter au sein de l'entité ou de l'établissement. Dans les entités de moins de cinquante salariés, ce mandat peut être attribué à un membre du comité social et économique.

12.1. Attributions

Le représentant de la section syndicale bénéficie des mêmes attributions que le délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs.

12.2. Heures de délégation

Le représentant de la section syndicale dans les entités d'au moins cinquante salariés, bénéficie de 4 heures de délégation par mois.

Pour les salariés titulaires d'une convention individuelle de forfait en jours, l'appréciation des

heures de délégation obéit aux dispositions de l'article L. 2143-13 du code du travail, dernier alinéa.

Article 13 — Formation économique, sociale, syndicale et environnementale

Les salariés bénéficient des congés de formation économique, sociale, syndicale et environnementale dans les conditions définies aux articles L. 2145-1 et suivants du code du travail.

Les salariés, qui bénéficient de ces congés, ont droit au maintien total de leur rémunération par l'employeur.

Titre III Comité social et économique (CSE)

Article 14 — Modalités de mise en place

14.1. Organisation des élections

Dès que le seuil de 11 salariés est atteint pendant douze mois consécutifs, l'employeur prendra l'initiative de la mise en place du comité social et économique. Il en sera de même lors du renouvellement.

À cet effet, les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales, y compris l'organisation du vote par correspondance, font l'objet d'une négociation dans le cadre du protocole d'accord préélectoral. Ce protocole d'accord a également pour finalité de définir la répartition du personnel entre les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler l'importance qu'ils attachent au respect des principes d'une représentation équilibrée, entre les femmes et les hommes, lors de l'élaboration des listes de candidats, cela en conformité avec les dispositions de l'article L. 2314-30 du code du travail.

14.2. Durée des mandats

La durée des mandats est fixée à quatre ans, sauf dérogation dans les conditions définies par l'article L. 2314-34 du code du travail.

Article 15 — Attributions

15.1. Attributions générales

Le comité social et économique a pour mission d'assurer une expression collective des salariés,

permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entité, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production. Il est informé et consulté sur les questions relatives à l'organisation, la gestion et la marche de l'entreprise, conformément à l'article L. 2312-8 du code du travail.

Dans le domaine de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, ses compétences sont définies par l'article L. 2312-9 du code du travail.

Le comité social et économique émet des avis et vœux dans l'exercice de ses attributions consultatives. Il dispose, à cet effet, d'un délai d'examen suffisant et d'informations précises et écrites transmises ou mises à disposition par l'employeur et de la réponse motivée de l'employeur à ses propres observations.

15.2. Attributions dans les entités de moins de 50 salariés

Ces attributions sont définies par l'article L. 2312-5 du code du travail. Elles consistent à présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et autres dispositions légales concernant, notamment, la protection sociale, les conventions et accords applicables dans l'entité. Les membres du comité social et économique pourront saisir l'inspecteur du travail de toutes plaintes relatives à l'application des dispositions légales.

Le comité social et économique est aussi garant des droits des personnes conformément à l'article L. 2312-59 du code du travail. Il a de même la faculté d'exercer le droit d'alerte en cas de danger grave et imminent en application de l'article L. 2312-60 du code du travail.

15.3. Attributions dans les entités d'au moins 50 salariés

15.3.1. Modalités d'exercice des attributions générales

Le comité social et économique émet des avis et vœux dans l'exercice de ses attributions consultatives. À cet effet, il dispose d'un délai d'examen suffisant et d'informations précises et écrites, transmises ou mises à disposition par l'employeur et de la réponse motivée de l'employeur à ses propres observations.

Le comité social et économique exerce également les attributions dont dispose le CSE dans les entités de moins de cinquante salariés.

15.3.2. Consultations récurrentes de l'entité (1)

Sauf pour l'accord prévu à l'article L. 2312-19 du code du travail, le CSE est consulté chaque année sur :

- les orientations stratégiques ;
- la situation économique et financière ;
- la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.

Au cours de ces consultations, le comité est informé des conséquences environnementales de l'activité.

15.3.3. Les consultations ponctuelles (2)

Ces consultations sont définies par les dispositions de l'article L. 2312-37 du code du travail. Elles portent sur les thèmes suivants, outre ceux prévus à l'article L. 2312-8 du code du travail :

- mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés ;
- restructuration et conséquences sur les effectifs ;
- licenciement collectif pour motif économique ;
- offre publique d'acquisition ;
- procédures de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire.

15.3.4. Attributions en matière d'activités sociales et culturelles

Le comité social et économique assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles au bénéfice des salariés et de leur famille ainsi que des stagiaires.

15.3.5. Autres attributions

Les membres du comité social et économique disposent des droits d'alerte dans les domaines ci-après :

- atteinte au droit des personnes ;
- en cas de danger grave et imminent ;
- alerte économique ;
- alerte sociale.

L'ensemble de ces procédures est décrit dans les articles L. 2312-59 à L. 2312-71 du code du travail.

15.3.6. Documents servant à l'information et à la consultation du comité social et économique

La base de données économiques, sociales et environnementales, définie conformément à l'article L. 2312-36 du code du travail, rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes que l'employeur met à la disposition du comité social et économique. Son contenu est défini conventionnellement ou, à défaut, par les dispositions réglementaires. Cette base de données est accessible en permanence aux membres du comité social et économique ainsi qu'aux délégués syndicaux.

(1) L'article 15.3.2 est étendu sous réserve du respect de l'article L. 2312-22 du code du travail qui prévoit que le comité social et économique est consulté chaque année sur les thèmes listés à défaut d'accord prévu à l'article L. 2312-19 du code du travail.

(Arrêté du 18 septembre 2025 - art. 1)

(2) L'article 15.3.3 de la CCN est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2312-37 du code du travail, qui vise des situations précises comme la compression des effectifs due à une restructuration, ainsi que les opérations de concentration.

(Arrêté du 18 septembre 2025 - art. 1)

Article 16 — Fonctionnement

16.1. Dispositions communes

16.1.1. Heures de délégation

Le nombre d'heures de délégation et les modalités d'utilisation sont fixées par les textes légaux et réglementaires.

Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres élus de la délégation du personnel du comité social et économique et les représentants syndicaux au comité peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entité. Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entité et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Pour les salariés titulaires d'une convention individuelle de forfait en jours, l'appréciation des heures de délégation obéit aux dispositions de l'article L. 2143-13 du code du travail, dernier alinéa.

Ce temps est de plein droit considéré comme temps de travail effectif et payé à l'échéance normale.

16.1.2. Formation

Dans les entités d'au moins cinquante salariés, les membres titulaires du comité social et économique, élus pour la première fois, bénéficient d'un stage de formation économique d'une durée maximale de 5 jours, dans les conditions et limites de l'article L. 2145-11 du code du travail. Cette formation peut notamment porter sur les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

Les membres de la délégation du personnel au CSE bénéficient, conformément à l'article L. 2315-18 du code du travail, de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

La formation est d'une durée minimale de 5 jours lors du premier mandat des membres de la délégation du personnel.

En cas de renouvellement de ce mandat, la formation est d'une durée minimale :

- de 3 jours pour chaque membre de la délégation du personnel, quelle que soit la taille de l'entité ;
- de 5 jours pour les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail dans les entités d'au moins 300 salariés.

16.1.3. Protection légale

Les membres du comité social et économique bénéficient de la protection dans les conditions définies légalement.

16.1.4. Référent en matière de harcèlement sexuel et agissements sexistes

Le CSE procède à la désignation du référent, parmi ses membres sous la forme d'une résolution adoptée à la majorité des présents, conformément à l'article L. 2315-32 du code du travail.

16.2. Dispositions spécifiques aux entités de moins de 50 salariés

Les membres du comité social et économique sont reçus, conformément à l'article L. 2315-21 du code du travail, collectivement par l'employeur au moins une fois par mois. En cas d'urgence, ils sont reçus à leur demande. Ils sont également reçus par l'employeur sur leur demande soit individuelle, soit par catégorie ou spécialité professionnelle selon les questions à traiter.

Les demandes et réponses de l'employeur sont exprimées conformément à l'article L. 2315-22 du code du travail.

16.3. Dispositions spécifiques aux entités d'au moins 50 salariés

16.3.1. Bureau du comité social et économique

Le comité social et économique désigne parmi ses membres un secrétaire et un trésorier.

16.3.2. Règlement intérieur

Le comité social et économique détermine, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et ses rapports avec les salariés de l'entreprise.

16.3.3. Local

L'employeur met à la disposition du comité social et économique un local aménagé et le matériel nécessaire à son fonctionnement.

16.3.4. Réunion

Dans les entités de moins de trois cents salariés, le comité social et économique est réuni au moins une fois tous les deux mois, et, sauf accord d'entreprise, une fois tous les mois dans celles d'au moins trois cents salariés.

Au moins quatre réunions du comité social et économique portent, annuellement en tout ou partie, sur les attributions du comité social et économique en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

16.3.5. Ordre du jour. Vote. Délibération. Procès-verbaux

Les règles applicables en ces domaines sont celles définies par les articles L. 2315-29 à L. 2315-35 du code du travail.

16.3.6 Les moyens financiers

a) Subvention de fonctionnement

La subvention de fonctionnement est versée et utilisée conformément aux dispositions de l'article L. 2315-61 du code du travail. Son montant est de 0,20 % de la masse salariale brute dans les entités de 50 à moins de 2 000 salariés et 0,22 % de cette même masse dans les entités d'au moins 2 000 salariés.

b) Subvention aux activités sociales et culturelles

La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer les activités sociales du comité social et économique est fixée par accord d'entreprise. À défaut d'accord, son montant est fixé conformément aux dispositions légales.

16.3.7. Les experts

Le comité social et économique peut faire appel à un expert-comptable, expert technique ou expert habilité dans les conditions définies aux articles L. 2315-78 à L. 2315-95 du code du travail.

16.3.8. Les commissions

a) La commission santé, sécurité et conditions de travail

L'importance accordée par les parties à la protection de la santé et à la sécurité des salariés des entités ainsi qu'à la prévention des risques professionnels suppose une attention toute particulière dans la mise en place de la commission santé, sécurité et conditions de travail et, le cas échéant quand elle existe, de la commission centrale santé, sécurité et conditions de travail.

b) Les autres commissions du comité social et économique

Elles sont mises en place conformément aux dispositions légales ou d'un accord d'entreprise.

Titre IV Contrat de travail

Chapitre 1er Formation du contrat de travail

Article 17 — Non-discrimination

Dans le cadre du recrutement d'un salarié, seront respectés les principes de non-discrimination contenus dans l'article L. 1132-1 du code du travail (principe général de non-discrimination), ceux de l'article L. 1132-3-3 du code du travail à l'égard des salariés ayant relaté ou témoigné de bonne foi de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime, ou à l'origine d'une alerte conformément à la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 modifiée relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

Il sera également veillé au respect des dispositions de l'article L. 1142-1 du code du travail destinées notamment à assurer l'égalité des sexes lors du recrutement.

Article 18 — Définition de l'ancienneté

Sauf stipulations plus favorables et celles spécifiques concernant l'indemnité de fin de carrière du personnel non-avocat, on entend par ancienneté, au sens de la présente convention, le temps pendant lequel le salarié est employé, de façon continue depuis son recrutement au sein

de la même entité, y compris si ce recrutement a été effectué par un ou des contrats à durée déterminée ininterrompus précédant immédiatement son embauche en contrat à durée indéterminée.

Conformément à l'article L. 1251-38 du code du travail, en cas d'embauche en contrat à durée indéterminée après une mission de travail temporaire, la durée des missions accomplies chez l'utilisateur au cours des 3 derniers mois précédant le recrutement est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté.

Outre les périodes de suspension du contrat de travail considérées par les dispositions légales et réglementaires comme période d'ancienneté, sont comptabilisées au titre de l'ancienneté :

- la suspension du contrat de travail pour l'exercice d'un mandat syndical dans la limite de 6 mois auprès d'une organisation syndicale, sauf dispositions plus favorables figurant dans la convention de mise à disposition négociée entre l'employeur et l'organisation syndicale ;
- les absences causées par la maladie non professionnelle dans la limite de 6 mois.

Article 19 — Contrat de travail

19.1. Principes

Nonobstant les dispositions particulières concernant les contrats à durée déterminée ou les contrats à temps partiel, toute embauche doit donner lieu à un contrat de travail écrit dans les conditions de l'article R. 1221-34 du code du travail.

19.2. Dispositions particulières concernant les avocats salariés

Le contrat de travail de l'avocat salarié est régi par le droit du travail et par la présente convention pour toutes les dispositions autres que celles de la loi du 31 décembre 1971 modifiée et du décret du 27 novembre 1991, ainsi que par les principes essentiels de la profession d'avocat.

Le contrat de travail de l'avocat salarié devra être établi en conformité avec le règlement intérieur national de la profession d'avocat.

Ainsi, tout contrat de travail d'avocat salarié doit nécessairement faire l'objet d'un écrit transmis dans les 15 jours de sa signature, pour contrôle, au conseil de l'ordre du barreau auprès duquel l'avocat salarié est inscrit.

Article 20 — Période d'essai du contrat à durée indéterminée

Le contrat à durée indéterminée peut prévoir une période d'essai. La période d'essai, y compris en cas de renouvellement, permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

20.1. Durées

Le contrat de travail peut prévoir une période d'essai d'une durée maximale de :

- 1 mois pour le personnel employé dont le coefficient hiérarchique est inférieur à 300 ;
- 2 mois pour le personnel agent de maîtrise dont le coefficient hiérarchique est supérieur ou égal à 300 et inférieur à 385 ;
- 3 mois pour le personnel cadre dont le coefficient hiérarchique est égal ou supérieur à 385 ;
- 3 mois pour l'avocat salarié.

Le renouvellement de la période d'essai est possible une fois, sous réserve d'avoir fait l'objet d'un accord écrit du salarié avant l'échéance de la période initiale. Il est d'une durée maximale identique à la période initiale.

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles sont expressément stipulées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

Toute cause de suspension du contrat de travail intervenant pendant la période d'essai entraînera la prolongation de la période d'essai pour une durée équivalente à cette suspension.

20.2. Rupture de la période d'essai

Pendant la période d'essai, l'une ou l'autre des parties peut rompre cette période dans les conditions suivantes.

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

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures de 8 jours à 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois et jusqu'à 3 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

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

Chapitre 2 Exécution du contrat

Article 21 — Droits et obligations des parties

21.1. Obligation de discrétion et de secret professionnel pour le personnel non-avocat

Les avocats sont tenus au secret professionnel. Il en découle que dans les entités employant du personnel non-avocat, ce dernier est soumis à une obligation de confidentialité renforcée notamment quant aux clients, aux informations et aux dossiers dont il a pu avoir connaissance, en raison de ses fonctions ou même de sa simple présence dans l'entité qui l'emploie.

Le non-respect de cette obligation est d'une gravité similaire à celle de la violation du secret

professionnel.

Toute violation des dispositions ci-dessus constitue une faute pouvant justifier la rupture du contrat de travail.

21.2. Dispositions particulières aux avocats salariés

21.2.1. Autre activité

Pendant toute la durée de son contrat, l'avocat salarié peut exercer une autre activité professionnelle compatible avec la profession d'avocat, sous réserve que l'avocat employeur en soit préalablement informé.

En tant que de besoin, un avenant est établi, entre les parties pour tenir compte de l'incidence de cette nouvelle situation sur les conditions de travail et de rémunération de l'avocat salarié.

Pendant toute la durée de son contrat de travail, l'avocat salarié, engagé à temps partiel, peut exercer, à titre personnel ou pour le compte d'un autre cabinet, la profession d'avocat à condition d'en avoir informé au préalable son employeur et sous réserve de l'application des dispositions du règlement intérieur national de la profession d'avocat, ainsi que de l'absence de conflit d'intérêts. En outre, ce cumul d'activités ne peut avoir pour effet de désorganiser le fonctionnement de l'entité employeuse.

21.2.2. Secret professionnel

Toute violation du secret professionnel par l'avocat salarié peut justifier la rupture de son contrat de travail.

L'avocat salarié doit pouvoir exercer dans des conditions garantissant le secret professionnel.

Article 22 — Modification du contrat de travail

La proposition de modification du contrat de travail sera formalisée par écrit. En cas d'acceptation, elle fait l'objet d'un avenant au contrat de travail, y compris si cette modification a une origine disciplinaire.

Lorsque la modification a pour origine l'un des motifs économiques énoncés à l'article L. 1233-3 du code du travail, elle interviendra en respectant les conditions de l'article L. 1222-6 du même code.

Article 23 — Poursuite du contrat de travail

En cas de décès ou d'empêchement d'exercer de l'employeur, les contrats de travail conclus avec le personnel se poursuivent dans la mesure où est effectivement assurée la continuité de l'entité.

Par ailleurs, s'il survient un changement dans la situation juridique de l'employeur et ce, dans le cadre des dispositions prévues aux articles L. 1224-1 et L. 1224-2 du code du travail, les

contrats de travail se poursuivent avec le nouvel employeur. Une information préalable sera faite aux salariés concernés par le transfert de leur contrat de travail.

Chapitre 3 Rupture du contrat de travail

Article 24 — Rupture conventionnelle individuelle

24.1. Principe

Les parties au contrat de travail à durée indéterminée peuvent, dans les conditions définies par les articles L. 1237-11 et suivants du code du travail, convenir des conditions de la rupture de ce contrat. Cette rupture conventionnelle du contrat de travail, exclusive de la démission ou du licenciement, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Sous réserve des dispositions concernant les salariés protégés, elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat dans les conditions définies légalement. Le double de cette convention est remis au salarié contre signature.

Dans le cadre de ce dispositif, le respect de la liberté de consentement des parties est essentiel à la validité de la rupture conventionnelle.

Ainsi, tant la procédure d'entretien décrite par l'article L. 1237-12 du code du travail que le délai légal de rétractation sont des éléments qui participent au respect de la liberté de consentement.

Pour les salariés bénéficiaires d'une protection légale, conformément à l'article L. 1237-15 du code du travail, la rupture ne peut intervenir que le lendemain du jour de l'autorisation administrative.

24.2. Indemnité de rupture

Dans le cadre de la rupture conventionnelle, après homologation ou autorisation selon le cas, par l'autorité administrative, l'indemnité spécifique de rupture versée au salarié ne peut être inférieure à l'indemnité prévue par l'article L. 1234-9 du code du travail et ses modalités de calcul visées aux articles R. 1234-1 et suivants du code du travail.

Article 25 — Rupture conventionnelle collective

25.1. Principe

Un accord collectif peut permettre la mise en œuvre d'un dispositif de rupture conventionnelle collective, conformément aux dispositions des articles L. 1237-19 et suivants du code du travail.

25.2. Indemnité de rupture

Dans le cadre de la rupture conventionnelle collective, le salarié perçoit une indemnité de rupture qui ne peut être inférieure à l'indemnité prévue par l'article L. 1234-9 du code du travail.

Article 26 — Licenciement ou démission

26.1. Formalisme

La décision de rompre le contrat de travail, à l'initiative de l'employeur, obéit aux règles de forme définies légalement, qu'il s'agisse d'un licenciement pour motif personnel, économique ou pour tout autre motif.

Les dispositions légales et réglementaires en vigueur s'appliqueront de plein droit à la forme et au fond du licenciement.

La décision de rompre le contrat de travail, à l'initiative du salarié, nécessite l'envoi d'une lettre recommandée avec avis de réception ou remise à l'employeur contre signature formalisant la volonté claire et non équivoque du salarié de démissionner.

26.2. Dispositions particulières en matière de licenciement économique

Les critères devant être retenus pour fixer l'ordre des licenciements individuel ou collectif sont définis, en l'absence d'accord collectif, par l'employeur, après consultation du comité social et économique lorsqu'il existe, dans le respect de l'article L. 1233-5 du code du travail.

Ces critères prennent notamment en compte les charges de famille, en particulier celles de parents isolés, l'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise, la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celle des personnes en situation de handicap et des salariés âgés, les qualités professionnelles appréciées par catégorie.

L'employeur peut privilégier un de ces critères à condition de tenir compte de l'ensemble de ces critères.

En l'absence d'accord collectif, le périmètre d'application des critères ne peut être inférieur à celui de chaque zone d'emploi au sens de l'article D. 1233-2 du code du travail, dans laquelle sont situés un ou plusieurs établissements de l'entité concernés par la suppression d'emplois.

Le salarié licencié pour motif économique bénéficie d'une priorité de réembauchage dans le délai d'un an à compter de la date de rupture de son contrat de travail, s'il manifeste le désir d'user de cette priorité au cours de cette année. La lettre de licenciement ou le document remis au salarié dans le cadre du dispositif relatif au contrat de sécurisation professionnelle visé à l'article L. 1233-65 du code du travail comporte l'information quant à cette priorité et ses conditions de mise en œuvre.

26.3. Préavis

26.3.1. Dispositions communes

Hors cas de rupture conventionnelle individuelle ou collective et de rupture pendant la période d'essai, la résiliation du contrat de travail à durée indéterminée par l'une ou l'autre des parties contractantes suppose, sauf licenciement pour faute grave ou lourde, le respect d'un préavis déterminé dans les conditions ci-après.

L'employeur qui dispense le salarié de l'exécution de son préavis lui maintient la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait exécuté ce préavis.

Le salarié qui souhaite être dispensé de son préavis doit obtenir l'accord écrit de son employeur. Dans ce cas, la période de préavis non exécuté ne donne lieu à aucune rémunération.

Le salarié licencié bénéficie, pendant la durée du préavis, d'un temps de recherche d'emploi rémunéré fixé à 2 heures consécutives par jour, pouvant être réparti différemment par accord des parties.

26.3.2. Dispositions spécifiques aux avocats salariés

La durée du préavis réciproque est fixée à 3 mois.

26.3.3. Dispositions spécifiques au personnel non-avocat

Il doit être respecté un préavis réciproque déterminé comme suit.

Pour les salariés ayant un coefficient hiérarchique inférieur à 385 :

- et une ancienneté inférieure à 2 ans : 1 mois ;
- et une ancienneté égale ou supérieure à 2 ans : 2 mois.

Pour les salariés ayant un coefficient hiérarchique égal ou supérieur à 385 :

- et une ancienneté inférieure à 2 ans : 2 mois ;
- et une ancienneté égale ou supérieure à 2 ans : 3 mois.

26.4. Indemnités de licenciement

En cas de licenciement, hormis pour faute grave ou lourde, le salarié a droit, s'il justifie d'une ancienneté minimale de 8 mois ininterrompus appréciés à la date d'envoi de la lettre de licenciement, à une indemnité de licenciement dont le calcul s'apprécie à la fin du préavis exécuté ou dont le salarié a été dispensé à l'initiative de l'employeur.

26.4.1. Dispositions communes au personnel non-avocat et aux avocats salariés

Conformément à l'article R. 1234-2 du code du travail, l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure aux montants suivants :

- pour les années jusqu'à 10 ans d'ancienneté : 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté ;
- pour les années à partir de 10 ans d'ancienneté : 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté.

L'indemnité de licenciement ne peut pas être inférieure aux dispositions du code du travail.

Dans le calcul de l'ancienneté, il est tenu compte des fractions d'année.

Conformément à l'article R. 1234-4 du code du travail, le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit la moyenne mensuelle des rémunérations des 12 derniers mois précédant le licenciement ;
- soit le tiers des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

En cas d'arrêt de travail, le salaire de référence, ci-dessus visé, est celui précédant l'arrêt de travail.

26.4.2. Dispositions spécifiques au personnel non-avocat

Le montant de l'indemnité de licenciement est fixé selon le tableau ci-dessous :

Ancienneté	Montant
De 8 mois à 2 ans inclus	1/2 mois de salaire
Entre 2 ans à 4 ans inclus	1 mois
Entre 4 ans à 5 ans inclus	1 mois 1/4 de salaire
Entre 5 ans à 8 ans inclus	2 mois
Entre 8 ans à 10 ans inclus	2,5 mois de salaire
Entre 10 ans à 11,5 ans inclus	3 mois
Au-delà de 11,5 ans	Application de l'article R. 1234-2 du code du travail [1]
[1] Soit 1/4 de mois par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans et 1/3 de mois par année d'ancienneté à partir de 10 ans.	

En application de l'article L. 3123-5 du code du travail, l'indemnité de licenciement du salarié ayant été occupé à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis son entrée dans l'entreprise.

En outre, quelle que soit la tranche d'ancienneté considérée, l'indemnité est augmentée d'une somme égale à 1 mois de salaire si l'âge de l'intéressé est au moins égal à 51 ans révolus à la date de la notification de la rupture.

Article 27 — Départ ou mise à la retraite

27.1. Définitions

27.1.1. Départ à la retraite à l'initiative du salarié

Le départ à la retraite est la situation du salarié qui cesse volontairement son activité pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

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

L'employeur peut procéder à la mise à la retraite du salarié dans les conditions prévues aux articles L. 1237-5 et suivants du code du travail.

27.2. Durée du préavis

Le salarié qui demande son départ en retraite doit respecter le préavis prévu à l'article L. 1234-1 du code du travail.

L'employeur qui procède à la mise à la retraite du salarié doit respecter un préavis de 6 mois.

Ce délai commencera à courir à compter de la date de la première présentation de la lettre recommandée avec avis de réception ou de la date de remise en main propre de cette lettre contre décharge informant son destinataire de cette décision.

27.3. Indemnité de fin de carrière. Indemnité de départ ou de mise à la retraite

27.3.1. Dispositions spécifiques aux salariés non-avocats

a) Bénéficiaires

Outre les salariés des entités de la branche, sont également bénéficiaires :

- les salariés inscrits à l'effectif au 31 décembre 1991 d'un cabinet de conseils juridiques, devenus avocats au 1er janvier 1992 du fait de la loi n° 90-1259 du 31 décembre 1990, de l'ancienneté acquise dans ce même cabinet dès lors que leur contrat de travail s'y est poursuivi sans discontinuité au 1er janvier 1992 ;
- les salariés des études d'avoués auprès des cours d'appel présents au sein de ces études lors de la fusion de ces professions avec celle d'avocat.

b) Définition de l'ancienneté

Pour l'appréciation de l'ancienneté, il est tenu compte des périodes de travail au service des entités du champ d'application de la présente convention jusqu'au terme définitif de leur contrat de travail.

Par période de travail, on entend l'ancienneté au sens de l'article 18 du titre IV de la présente convention, ainsi que toutes les périodes de suspension du contrat de travail ayant pour cause la maladie (incapacité totale temporaire de travail) quelle que soit leur durée.

c) Base de calcul

La base de calcul de cette indemnité est selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit la moyenne mensuelle des rémunérations des douze derniers mois précédant la notification du départ ou de la mise à la retraite ;
- soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

En cas de fin de carrière à temps partiel, l'indemnité est déterminée proportionnellement aux périodes d'emploi à temps plein et à temps partiel accomplies selon l'une ou l'autre de ces

deux modalités.

En outre, s'agissant du salaire de référence, en cas d'arrêt de travail en raison d'une maladie professionnelle ou non, ou d'un accident du travail au cours des 12 mois précédant la rupture du contrat de travail, la rémunération prise en compte est le salaire brut mensuel moyen des 12 derniers mois travaillés, revalorisé selon l'évolution des salaires conventionnels pour les salariés dont la rémunération est au salaire minimum hiérarchique.

d) Montant de l'indemnité

Le montant de l'indemnité de départ volontaire à la retraite, selon l'ancienneté, est le suivant :

Ancienneté comprise entre	Base de calcul de l'IFC
1 an inclus et moins de 5 ans	1/4 de mois par année d'ancienneté
5 ans inclus et moins de 10 ans	2 mois
10 ans inclus et moins de 15 ans	3 mois
15 ans inclus et moins de 20 ans	4 mois
20 ans inclus et moins de 25 ans	5 mois
25 ans inclus et moins de 30 ans	6 mois
30 ans inclus et moins de 35 ans	7 mois
Égale ou supérieure à 35 ans	8 mois

En cas de mise à la retraite, le barème ci-dessus s'appliquera sauf dispositions plus favorables prévues à l'article R. 1234-2 du code du travail.

e) Modalités de collecte et de financement

La CPPNI détermine les modalités de collecte, de recouvrement, de remboursement de l'indemnité de fin de carrière dans le cadre d'une convention de gestion. Elle fixe le montant de la cotisation et valide les frais de gestion de ce régime.

La CPPNI désigne un opérateur à qui elle confie la collecte, le recouvrement et le remboursement de l'indemnité de fin de carrière aux employeurs interdisant tout droit de retour de cotisation aux employeurs.

L'opérateur rembourse l'employeur de l'indemnité de fin de carrière dans les conditions prévues à son règlement « indemnités de fin de carrière » pris en application des décisions de la CPPNI et dans la limite des fonds disponibles. Si le montant de l'indemnité légale de mise à la retraite est supérieur au montant de l'indemnité de fin de carrière, l'opérateur rembourse à l'employeur l'indemnité légale.

Pour financer ces indemnités de fin de carrière, l'opérateur précité recouvre une cotisation obligatoire à la charge de l'employeur calculée sur une assiette limitée à trois fois le plafond mensuel de la sécurité sociale par salarié.

Le salaire brut mensuel servant de base de calcul de l'indemnité de fin de carrière remboursée par l'opérateur à l'employeur est limité à trois fois le plafond mensuel de la sécurité sociale.

Pour la fraction de prestation correspondant à un salaire supérieur, l'obligation incombe au dernier employeur.

Le taux de cotisation est fixé, par avenant à la convention collective. La CPPNI peut décider toute étude, notamment actuarielle.

Au jour de la signature de la présente convention, le taux de cotisation est de 1,45 % de la masse salariale brute.

27.3.2. Dispositions spécifiques aux avocats salariés

Le montant de l'indemnité de départ à la retraite est calculé de manière distincte selon qu'il s'agit du départ volontaire à la retraite du salarié ou de la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur.

a) Départ volontaire à la retraite

Cette indemnité est calculée par le cumul des éléments suivants :

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

En complément de ce qui précède, si le salarié est âgé de 65 ans au moins et titulaire de 10 ans d'ancienneté au moins au sein de l'entité : 1/2 mois de salaire de référence.

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

b) Mise à la retraite

En cas de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, il est fait application des dispositions de l'article R. 1234-2 du code de travail.

c) Salaire de référence

Pour le calcul des indemnités de départ ou de mise à la retraite, le salaire de référence le plus avantageux sera retenu entre :

- soit la moyenne mensuelle des rémunérations des douze derniers mois précédant la notification du départ ou de la mise à la retraite ;
- soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que

dans la limite d'un montant calculé à due proportion ;

- soit la moyenne mensuelle des rémunérations acquises contractuellement au titre des trois meilleurs exercices sociaux complets à l'intérieur des sept derniers exercices.

d) Définition de l'ancienneté

L'ancienneté est calculée au sein de la dernière entité employeur selon les dispositions de l'article 18.

Titre V Congés

Chapitre Ier Congés payés

Article 28 — Durée des congés payés

Les salariés bénéficient chaque année d'un congé payé dont la durée est déterminée à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif ou période d'absence assimilée à un temps de travail effectif.

Par exception, les congés payés pourront être décomptés en jours ouvrés à l'exclusion de tout autre mode de calcul notamment en heures. Ce calcul en jours ouvrés sera mis en œuvre sous réserve que l'équivalence obtenue ne soit pas moins avantageuse pour le salarié que le calcul en jours ouvrables.

Sont assimilées à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, les périodes équivalentes à quatre semaines ou 24 jours ouvrables de travail.

Article 29 — Période de référence

À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, le calcul des droits à congés payés s'effectue sur une période de référence qui va du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Article 30 — Détermination du travail effectif

Sont considérées comme périodes de travail effectif pour le calcul de la durée des congés payés, les périodes assimilées à du travail effectif telles que définies notamment par l'article L. 3141-5 du code du travail.

Toutefois, la durée du congé auquel le salarié a droit au titre de la maladie n'ayant pas un caractère professionnel est de 2 jours ouvrables par mois, dans la limite de 24 jours ouvrables par période de référence pour l'acquisition des congés.

Article 31 — Indemnité de congés payés

En application de l'article L. 3141-24 du code du travail, le congé annuel prévu à l'article L. 3141-3 du code du travail ouvre droit à une indemnité égale au dixième de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence.

Pour la détermination de la rémunération brute totale, il est tenu compte des périodes assimilées à un temps de travail dans les conditions de l'article L. 3141-24 du code du travail.

Toutefois, cette indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.

Cette rémunération, sous réserve du respect des dispositions légales, est calculée en fonction :

- du salaire dû pour la période précédant le congé ;
- de la durée du travail effectif de l'établissement.

La solution la plus avantageuse est appliquée au salarié.

(1) L'article 31 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3141-24 du code du travail, dont il ressort que pour déterminer la rémunération brute totale, il est tenu compte des périodes assimilées à du temps de travail par les articles L. 3141-4 et L. 3141-5 du code du travail ainsi que de l'indemnité de congé de l'année précédente et des indemnités afférentes à la contrepartie obligatoire sous forme de repos prévues aux articles L. 3121-30, L. 3121-33 et L. 3121-38 du code du travail.

(Arrêté du 18 septembre 2025 - art. 1)

Article 32 — Modalités de prise des congés payés

32.1. Période normale des congés

À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, les congés annuels sont pris dans une période qui comprend, en principe pour chaque année, la période du 1er mai au 31 octobre. Toutefois, les salariés auront la possibilité de prendre leur congé dès l'embauche, si l'organisation des congés payés dans l'entité le permet.

32.2. Report des congés payés

32.2.1. Dispositions générales

Sauf accord de l'employeur, les jours de congés payés ne pourront être reportés en tout ou partie après le 31 mai de l'année suivante ou la date ultérieure en vigueur dans l'entreprise, ni donner lieu à l'attribution d'une indemnité compensatrice, s'ils n'ont pas été pris avant cette date, dès lors que le salarié a été en mesure de prendre ses congés payés.

Par exception, concernant le congé maternité, si la salariée n'a pas pu prendre tout ou partie des congés payés acquis, ses congés seraient reportés à la fin de la période d'absence ou à une date ultérieure fixée en accord avec l'employeur.

En outre, si l'impossibilité résulte de maladie ou d'accident, le salarié bénéficie d'une période

de report de 15 mois afin de pouvoir les prendre, cela dans les conditions de l'article L. 3141-19-1 et L. 3141-19-2 du code du travail.

32.2.2. Information des salariés

Conformément à l'article L. 3141-19-3 du code du travail, à l'issue d'une période d'arrêt de travail pour cause de maladie ou d'accident, dans les 30 jours suivant la reprise du travail, le salarié sera informé par tout moyen conférant date certaine à leur réception, notamment au moyen du bulletin de paie :

- du nombre de jours de congés dont il dispose ;
- *de la date à laquelle ces jours de congés peuvent être pris (1).*

32.2.3. Dispositions spécifiques concernant la 5e semaine de congés payés

Pour les bénéficiaires d'un congé création d'entreprise ou sabbatique, les congés payés dus en plus des 24 jours ouvrables, peuvent être reportés, à leur demande, jusqu'à leur départ en congé. Ce cumul des congés payés porte au maximum sur 6 années.

Dans les conditions définies par un compte épargne-temps éventuellement mis en place au sein des entités de la branche, les salariés peuvent, le cas échéant, y affecter également les congés payés dus en plus des 24 jours ouvrables.

32.3. Fractionnement des congés payés

Sauf accord d'entreprise ou d'établissement, les règles de fractionnement des congés payés sont les suivantes.

La durée du congé principal pris entre le 1er mai et le 31 octobre de chaque année doit être au moins égale à 12 jours ouvrables consécutifs non fractionnables ; cette période au-delà de 12 jours peut être fractionnée.

La durée des congés, pouvant être prise en une seule fois, ne peut excéder 24 jours ouvrables. Il peut être dérogé individuellement à cette limite pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières ou de la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie.

Sous réserve des dispositions ci-dessus, la cinquième semaine de congé doit être prise distinctement du congé principal. Elle peut être accordée durant la période normale allant du 1er mai au 31 octobre ou en dehors.

Enfin, sauf renonciation individuelle expresse ou par accord d'entreprise ou d'établissement, les congés annuels accordés en dehors de la période normale de prise des congés sont prolongés de la manière suivante :

- congés pris en dehors de la période normale entre 3 et 5 jours : attribution d'un jour ouvrable supplémentaire ;
- congés pris en dehors de la période normale, au moins égal à 6 jours : attribution de 2 jours ouvrables supplémentaires.

Néanmoins, la cinquième semaine de congés payés n'ouvre aucun droit à congé supplémentaire de fractionnement.

32.4. Ordre des départs

En l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement, l'ordre des départs en congés payés est établi par l'employeur, après avis du CSE s'il existe, en tenant compte :

- de la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé dans le secteur privé ou la fonction publique, du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs), ainsi que de la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie ;
- de la durée de leurs services chez l'employeur ;
- de leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs.

Les conjoints et les partenaires liés par un Pacs travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.

Cet ordre de départ et les dates de départ ne peuvent être modifiés, sauf circonstances exceptionnelles, moins d'un mois avant la date prévue.

(1) Le dernier alinéa de l'article 32.2.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3141-19-3 du code du travail qui prévoient que le salarié est informé de la date jusqu'à laquelle les jours de congés peuvent être pris.

(Arrêté du 18 septembre 2025 - art. 1)

Article 33 — Congés pour ancienneté

Entre 5 et 10 ans d'ancienneté, les salariés bénéficient d'un jour de congé supplémentaire. Au-delà de 10 ans d'ancienneté, ce droit est porté à 2 jours supplémentaires.

L'ancienneté pour déterminer ce droit à congé supplémentaire s'apprécie au 1er juin de chaque année.

Chapitre II Autres congés

Article 34 — Les congés exceptionnels

À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, les congés exceptionnels sont définis ainsi qu'il suit :

- 5 jours ouvrés pour le mariage ou pour la conclusion d'un Pacs ;
- 2 jours ouvrés pour le mariage d'un enfant ;
- 3 jours ouvrés pour chaque naissance. Cette période de congés commence à courir, au choix du salarié, le jour de la naissance de l'enfant ou le premier jour ouvrable qui suit ;
- 3 jours ouvrés pour l'arrivée d'un enfant confié en vue de son adoption ;
- 12 jours ouvrables pour le décès d'un enfant ou 14 jours ouvrables lorsque l'enfant est âgé de moins de vingt-cinq ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente ;

- 6 jours ouvrés pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs, du concubin ;
- 6 jours ouvrés pour le décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;
- 3 jours ouvrés pour le décès d'un autre descendant ou ascendant du salarié ;
- 3 jours ouvrés pour le décès d'un autre descendant de son conjoint, partenaire de Pacs ou concubin ;
- 5 jours ouvrés pour l'annonce de la survenue chez son enfant d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique, ou d'un cancer.

Ces jours sont pris au moment de l'évènement ou dans un délai maximum de trois semaines avant ou après sa survenance selon la nature de l'évènement.

Article 35 — Congé de deuil

Indépendamment des dispositions ci-dessus et conformément à l'article L. 3142-1-1 du code du travail, en cas de décès de son enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente, le salarié a droit, sur justification, à un congé de deuil de huit jours qui peuvent être fractionnés en deux périodes, chacune étant d'une durée au moins égale à une journée. Le salarié informe l'employeur vingt-quatre heures au moins avant le début de chaque période d'absence.

Le congé de deuil peut être pris dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant.

Chapitre III Jours fériés

Article 36 — Jours fériés

Dans les conditions des articles L. 3133-2 et L. 3133-3 du code du travail, les fêtes légales ci-après conformément à l'article L. 3133-1 sont des jours fériés chômés : 1er janvier, lundi de Pâques, 1er mai, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, Assomption, Toussaint, 11 novembre et Noël.

Ces règles s'appliquent sans préjudice de l'application de l'article L. 3134-13 du code du travail relatif aux dispositions particulières aux départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.

(1) L'article 36 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3133-4 à L. 3133-6 du code du travail en vertu desquelles le 1er mai est un jour férié et chômé, le chômage du 1er mai ne peut pas être une cause de réduction du salaire, et s'il est travaillé dans des établissements et services qui ne peuvent interrompre le travail en raison de la nature de leur activité, la rémunération du salarié est doublée.

(Arrêté du 18 septembre 2025 - art. 1)

Titre VI Parentalité

Chapitre Ier Congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant

Article 37 — Congé maternité

37.1. Autorisation d'absence et congé de maternité

La salariée bénéficie des autorisations d'absences pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 du code de la santé publique conformément aux dispositions de l'article L. 1225-16 du code du travail. La salariée, bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation, bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires.

La salariée peut se faire accompagner lors de ces examens dans les conditions du texte précité du code du travail.

Ces absences, tant pour la salariée que pour l'accompagnateur, n'entraînent aucune diminution de rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif :

- pour la détermination de la durée des congés payés ;
- pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entité.

Dans les conditions de l'article L. 1225-16 précité, la personne accompagnatrice bénéficie de ces droits dans le cas d'une salariée ayant un autre employeur quel que soit le secteur d'activité.

La salariée a droit au congé maternité conformément aux articles L. 1225-17 et suivants du code du travail.

37.2. Protection

La salariée bénéficie de la protection dans les conditions légalement prévues.

37.3. Indemnisation

Après un an d'ancienneté appréciée à la date présumée de l'accouchement, la salariée a droit pendant la durée du congé maternité prévue à l'article L. 1225-17 du code du travail au salaire net entier sous déduction des indemnités journalières de sécurité sociale, et le cas échéant des prestations complémentaires qui leur seraient versées. Les indemnités complémentaires versées par l'employeur sont calculées sur la base de la moyenne mensuelle, hors rémunération exceptionnelle, des 12 derniers mois précédant l'arrêt au titre du congé maternité.

Article 38 — Congé paternité et d'accueil de l'enfant

Après la naissance de l'enfant, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le salarié conjoint ou

concubin de la mère ou la personne salariée liée à elle par un Pacs, bénéficie d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 25 jours calendaires ou 32 jours calendaires en cas de naissances multiples. Ce congé de paternité et d'accueil de l'enfant est pris selon les modalités définies par l'article L. 1225-35 du code du travail.

Chapitre II Autres congés liés à la parentalité

Article 39 — Congé d'adoption

39.1. Principe

Le salarié auquel l'autorité administrative ou tout organisme désigné par voie réglementaire confie un enfant en vue de son adoption a le droit de bénéficier d'un congé d'adoption d'une durée de 16 semaines au plus.

Le congé d'adoption est porté à :

- 18 semaines lorsque l'adoption porte à trois ou plus le nombre d'enfants dont le salarié ou le foyer assume la charge ;
- 22 semaines en cas d'adoptions multiples.

Lorsque la durée du congé est répartie entre les deux parents, la durée du congé est définie par l'article L. 1225-40 du code du travail.

39.2. Protection

Pendant la période de suspension du contrat de travail, les parents salariés bénéficient de la protection contre le licenciement conformément aux articles L. 1225-38 et L. 1225-39 du code du travail.

Article 40 — Congé parental et d'éducation

En application des articles L. 1225-47 et suivants, pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption et jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant, tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale d'une année à la date de naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant confié en vue de son adoption ou de l'arrivée au foyer d'un enfant qui n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire a le droit :

- soit de bénéficier d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu,
- soit de réduire sa durée de travail sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à 16 heures hebdomadaires.

Le salarié devra informer son employeur, par pli recommandé avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge du point de départ et de la durée de la période pendant laquelle il entend bénéficier des droits qui lui sont offerts :

- 1 mois avant le terme du congé de maternité ou d'adoption s'il entend bénéficier de son droit

à l'issue de ce congé ;

- 2 mois au moins avant le début du congé parental ou de l'activité à temps partiel quand ceux-ci ne succèdent pas au congé de maternité ou d'adoption.

Au terme de la première période, le salarié peut, à condition d'en informer son employeur, par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge un mois avant le terme initialement prévu :

- prolonger son congé parental ou son activité à temps partiel ;
- transformer son congé parental en travail à temps partiel ou son travail à temps partiel en congé parental.

Les autres modalités relatives au congé parental sont définies légalement.

Article 41 — Congés pour enfant malade

Le salarié bénéficie d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident constaté par certificat médical dans les conditions de l'article L. 1225-61 du code du travail.

Article 42 — Congé de présence parentale

42.1. Conditions du congé de présence parentale

Le salarié dont l'enfant est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants peut bénéficier d'un congé de présence parentale dans les conditions des articles L. 1225-62 et suivants du code du travail.

42.2. Protection

Le salarié bénéficie de la protection prévue à l'article L. 1225-4-4 du code du travail.

Titre VII Conditions et temps de travail

Article 43 — Champ d'application

Sauf exception expressément stipulée, les dispositions du présent titre ne sont pas applicables aux cadres dirigeants au sens de l'article L. 3111-2 du code du travail.

Article 44 — Principes

Les modalités relatives à la durée et à l'aménagement du temps de travail pour les salariés à temps plein ou à temps partiel sont définies par l'accord de branche relatif à la durée et à

l'aménagement du temps de travail.

Article 45 — Dispositions relatives au droit à la déconnexion

Le droit à la déconnexion s'entend comme le droit du salarié, en dehors du temps de travail, de ne pas être connecté aux outils numériques professionnels et de ne pas être sollicité, ce en vue d'assurer le respect de son temps de repos, de ses congés et de sa vie personnelle.

L'exercice du droit à la déconnexion par ces salariés ne pourra, en aucun cas, être sanctionné.

Article 46 — Repos hebdomadaire

Les salariés ont droit à 2 jours de repos consécutifs par semaine, soit le samedi et le dimanche, soit le dimanche et le lundi, suivant les usages locaux.

Toutefois, il peut être décidé que ces 2 jours de repos consécutifs soient étalés du samedi midi au lundi 14 heures.

Dans la mesure où un accord interviendrait entre le salarié et l'employeur, le deuxième jour peut être pris en milieu de semaine.

Article 47 — Dispositions particulières concernant les avocats salariés

47.1. Repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire minimal de 35 heures consécutives comprend le dimanche.

Toutefois, conformément à l'article R. 3132-5 du code du travail, les entités admises en application de l'article L. 3132-12 du code du travail, peuvent donner le repos hebdomadaire par roulement pour les avocats en charge de l'aide juridictionnelle, de commissions ou désignations d'office, et de l'aide à l'intervention dans les procédures non juridictionnelles.

47.2. Organisation du temps de travail

L'avocat salarié dispose, dans l'exercice de sa profession, d'une réelle autonomie dans l'organisation de son temps de travail, y compris s'il n'est pas titulaire d'une convention de forfait.

47.3. Régime des absences

Les absences de courte durée n'entraînent aucune diminution de rémunération, dans les conditions cumulatives qui suivent :

- l'absence de courte durée n'excède pas 3 jours ;
- l'absence est le résultat d'un cas fortuit, entendu comme un événement imprévu et indépendant de la volonté du salarié ;
- l'avocat informe ou fait prévenir son employeur de son absence dès qu'il en a connaissance ;
- l'absence est justifiée par le salarié auprès de l'employeur dans les meilleurs délais ;

– pendant la période d'absence, l'avocat s'efforce de réduire les conséquences de son absence sur les dossiers en cours, en particulier en se tenant à la disposition de celui de son confrère suppléant pour lui procurer, par tous moyens, les informations utiles et en restant en contact avec le cabinet lorsqu'il y a urgence.

Cette garantie au bénéfice des avocats salariés est la contrepartie des sujétions inhérentes à l'exercice de la profession.

Titre VIII Incidences de la maladie sur le contrat de travail

Chapitre Ier Indemnisation

Article 48 — Dispositions communes

Les salariés dans les conditions d'ancienneté spécifiques au personnel non-avocat et aux avocats salariés bénéficient, en cas d'absence justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière prévue à l'article L. 321-1 du code de la sécurité sociale, à condition, conformément à l'article L. 1226-1 du code du travail :

- d'avoir justifié dans les quarante-huit heures de cette incapacité, sauf si le salarié fait partie des personnes mentionnées à l'article L. 169-1 du code de la sécurité sociale ;
- d'être pris en charge par la sécurité sociale ;
- d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres États membres de l'Union européenne ou dans l'un des autres États, partie à l'accord sur l'Espace économique européen.

Les modalités de cette indemnisation sont définies ci-après pour le personnel non-avocat et les avocats salariés, étant précisé que cette indemnisation ne saurait être inférieure à celle définie par l'article L. 1226-1 et les articles D. 1226-1 et suivants du code du travail.

Pour l'appréciation de l'indemnité complémentaire prévue ci-dessus, la condition d'ancienneté s'apprécie au 1er jour de l'arrêt de travail.

Article 49 — Dispositions spécifiques au personnel non-avocat

L'indemnisation complémentaire ci-dessus est fixée selon les modalités suivantes tenant compte des dispositions du régime de prévoyance en vigueur (annexe de l'avenant n° 35 du 20 novembre 1992 et les avenants n° 117 du 20 octobre 2017 et n° 127 du 12 juillet 2019).

49.1. Salariés ayant 1 an d'ancienneté et moins de 3 ans

Le salarié perçoit 90 % du salaire brut les 30 premiers jours :

- à compter du 1er jour d'absence en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- à compter du 8e jour d'absence en cas de maladie ou accident de trajet ;
- au-delà, il est indemnisé dans les conditions légales et conventionnelles ci-dessus.

49.2. Salarié ayant de 3 ans d'ancienneté à moins de 5 ans

À compter du 1er jour d'absence, le salarié perçoit : 100 % du salaire net pendant 2 mois, et au-delà, dans les conditions légales et conventionnelles ci-dessus.

49.3. Salariés ayant 5 ans d'ancienneté et plus

À compter du 1er jour d'absence : 100 % du salaire net pendant 4 mois et au-delà, dans les conditions légales et conventionnelles ci-dessus.

49.4. Régime

Les périodes d'indemnisation de 2 et 4 mois sont accordées, déduction faite des jours d'absence indemnisés dont chaque intéressé a déjà pu bénéficier, de date à date, au cours des 12 mois précédents.

Ces périodes d'indemnisation (2 ou 4 mois) sont de nouveau reconstituées pour autant que le salarié ait repris son travail pendant une année effective continue suivant son arrêt de travail. Si tel n'est pas le cas et sous réserve des dispositions des articles D. 1226-1 et suivants du code du travail, l'indemnisation du salarié malade intervient dans les conditions légales et conventionnelles ci-dessus.

Les garanties ci-dessus s'entendent sous déduction des indemnités journalières issues de la sécurité sociale *et de celles issues, le cas échéant, d'un régime de prévoyance* (1). En outre, en aucun cas, le salarié ne doit percevoir une rémunération supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait travaillé.

(1) Au dernier alinéa de l'article 49.4, les mots « et de celles issues, le cas échéant, d'un régime de prévoyance » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions des articles L. 1226-1 et D. 1226-1 et D. 1226-2 du code du travail, relatifs au maintien de salaire dont le montant et la durée sont conditionnés à l'ancienneté.

(Arrêté du 18 septembre 2025 - art. 1)

Article 50 — Dispositions spécifiques concernant les avocats salariés

50.1. Principes

Les dispositions qui suivent ont pour objet une garantie de rémunération en cas d'arrêt de travail dû à la maladie ou à l'accident et cela quelle qu'en soit la durée, y compris en cas d'invalidité, jusqu'à l'âge de la retraite. Cette garantie et le niveau des prestations sont la contrepartie des sujétions professionnelles à l'égard de la clientèle.

50.2. Indemnisation

L'indemnisation complémentaire telle que prévue par l'article 50.1 ci-dessus, est fixée ainsi qu'il suit.

Après 6 mois d'ancienneté, toute absence pour maladie ou accident, justifiée comme indiqué ci-dessus et dans la limite de 30 jours calendaires par année civile, n'entraîne aucune diminution

de la rémunération effective. L'employeur, pour satisfaire à cette obligation, complète en net et jusqu'à concurrence du salaire net, les indemnités journalières dues au titre du régime général de sécurité sociale. Pour la mise en œuvre de ce qui précède, l'employeur maintient la rémunération et perçoit les indemnités de la sécurité sociale.

Au-delà des trente premiers jours d'absence ci-dessus mentionnés et sous réserve de l'application des dispositions des articles D. 1226-1 et suivants du code du travail, pour toute absence résultant de maladie professionnelle ou non, d'accident du travail ou de trajet, l'avocat salarié reçoit, pendant toute la durée de son incapacité temporaire ouvrant droit aux indemnités du régime général de la sécurité sociale depuis le début de l'arrêt, une indemnité journalière destinée à compléter les prestations du régime général de sécurité sociale jusqu'à concurrence de 80 % du salaire brut. Cette indemnité est prise en charge par un régime de prévoyance selon les dispositions des articles 50.6 et 50.7 ci-après.

50.3. Invalidité. Incapacité permanente

a) En cas d'invalidité de 2e catégorie ou, en cas d'accident du travail, d'incapacité permanente ouvrant droit à un taux d'incapacité au moins égal à 50 %, l'intéressé perçoit pendant toute la durée de l'inaptitude et jusqu'au dernier jour du mois de son 60e anniversaire, une rente destinée à compléter les prestations du régime général de sécurité sociale jusqu'à concurrence de 80 % du salaire brut.

b) En cas d'invalidité de 1re catégorie ou d'incapacité permanente conduisant à un taux d'incapacité compris entre 20 % inclus et 50 % exclus, la rente attribuée est calculée sur les bases ci-dessus avec une réduction de 1/4 de son montant, sans que toutefois le total des sommes perçues au titre tant du salaire pour un éventuel travail réduit et ces indemnités de sécurité sociale et complémentaires puisse conduire à un total net supérieur au salaire net de pleine activité.

c) En cas d'invalidité de 3e catégorie, le capital prévu à l'article 50.4 est versé à l'assuré.

50.4. Décès

En cas de décès survenant pendant l'exécution du contrat de travail et au plus tard jusqu'au dernier jour du préavis même non effectué, pendant toute la période de suspension du contrat pour quelque motif que ce soit, y compris maladie ou accident quelle qu'en soit la durée dès lors qu'elle est indemnisée au titre de l'article 50.2 ci-dessus, pendant toute période au cours de laquelle l'intéressé perçoit une rente d'invalidité ou d'incapacité permanente en application de l'article 50.3 ci-dessus, il est versé au bénéficiaire désigné à l'assureur, à défaut au conjoint survivant, à défaut aux enfants, à parts égales entre eux, un capital égal à 300 % du salaire annuel brut, majoré de 100 % par enfant à charge, doublé en cas de décès par accident. Ce capital est réduit à 150 % lorsque l'assuré est célibataire, veuf, divorcé sans enfants à charge. À partir de 65 ans, le capital est réduit à 8 % par année complète.

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

En cas de décès du conjoint ou d'un enfant à charge, l'organisme d'assurances prévu à l'article 50.6 ci-dessous verse à l'assuré une indemnité égale à un plafond mensuel de cotisation de sécurité sociale au titre d'une garantie obsèques.

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

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

50.5. Salaire de référence

Pour l'application des articles 50.2, 50.3 et 50.4 ci-dessus, le salaire à prendre en considération est le salaire brut moyen des 12 mois précédant la date de l'arrêt de travail ou du décès dans la limite de 4 fois le plafond annuel des cotisations de sécurité sociale.

50.6. Contrat de prévoyance

Pour satisfaire aux exigences des articles 50.2, 50.3 et 50.4 ci-avant, l'employeur doit souscrire un contrat auprès d'un ou des organismes d'assurance de son choix, pris parmi l'un de ceux énumérés à l'article 1er de la loi du 31 décembre 1989 sur la prévoyance. Ce contrat doit faire expressément référence aux dispositions de la présente convention collective. Un exemplaire intégral en est remis à chaque avocat salarié au moment de son engagement. Toute modification éventuelle de ce contrat, pour quelque cause que ce soit, fait l'objet d'une notification à chaque avocat salarié assuré.

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

50.7. Garanties au moins équivalentes

Les dispositions ci-dessus n'excluent pas la possibilité, pour une entité, de mettre en place un autre régime de prévoyance, à condition que, globalement, sur l'ensemble des prestations, celui-ci comporte des garanties au moins équivalentes pour l'avocat salarié.

Le système mis en place peut ainsi prévoir un régime de rente de conjoint survivant, un régime de rentes d'orphelins, un régime de prestations en nature, ou des capitaux en cas de décès plus importants.

En toute hypothèse, l'équivalence de garanties ne saurait être considérée comme respectée si, en cas d'adoption de prestations différentes de celles prévues aux articles 50.2, 50.3 et 50.4, d'une part, l'un de ces trois risques n'était plus couvert, d'autre part, les rentes d'invalidité devenaient inférieures à 70 % du salaire de référence et le capital décès inférieur à 200 % majoré de 50 % par enfant à charge. Le taux de maintien du salaire, directement d'abord, par l'intermédiaire du régime de prévoyance, au-delà du 31^e jour d'absence continue ensuite, prévu à l'article 50.2 ci-dessus, ne peut être toutefois diminué au nom du caractère globalement plus favorable du régime de prévoyance.

La mise en place d'un système aux garanties au moins équivalentes en matière de prévoyance à celui prévu ci-dessus résultant strictement de la présente convention collective suppose un

accord collectif d'entreprise conclu en application des articles L. 2232-12 et suivants du code du travail ou par ratification à la majorité des intéressés du projet soumis dans les formes de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale. Dans ce dernier cas, la ratification du projet présenté par l'employeur fixant à la fois la nature et le niveau des différentes prestations et le montant et la répartition des cotisations est faite à la majorité simple des avocats salariés actifs. Le vote a lieu à bulletin secret.

Chapitre II Effets sur le contrat de travail

Article 51 — Dispositions générales

51.1. Principes

Les absences motivées par l'incapacité résultant d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle, d'un accident de trajet ou d'une maladie, et notifiées dans les 48 heures constituent une cause de suspension du contrat de travail.

51.2. Rendez-vous de liaison

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 1226-1-3 du code du travail, lorsque l'arrêt de travail a duré au moins 30 jours, le salarié peut, pendant la suspension de son contrat de travail, bénéficier d'un rendez-vous de liaison avec l'employeur et associant le service de prévention de santé au travail. Ce rendez-vous, qui a pour finalité de participer à la prévention du risque de désinsertion professionnelle, est organisé à l'initiative de l'employeur ou du salarié. L'employeur doit informer le salarié qu'il peut solliciter l'organisation de ce rendez-vous.

51.3. Essai encadré

Le salarié peut, le cas échéant, dans les conditions de l'article L. 323-3-1 du code de la sécurité sociale, bénéficier d'un essai encadré lui permettant pendant l'arrêt de travail, au sein de l'entité qui l'emploie ou d'une autre entreprise, d'évaluer la compatibilité d'un poste de travail avec son état de santé.

51.4. Visite médicale de mi-carrière

Le salarié peut bénéficier, conformément à l'article L. 4624-2-2 du code du travail, d'une visite médicale de mi-carrière durant l'année civile du 45^e anniversaire. L'objectif de cette visite médicale est d'évaluer le risque de désinsertion professionnelle, de mesurer l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé, de sensibiliser sur les enjeux du vieillissement et sur la prévention des risques professionnels.

Article 52 — Dispositions spécifiques au personnel non-avocat

Indépendamment des dispositions ci-avant de protection de la santé, le personnel non-avocat bénéficie de la garantie d'emploi selon les dispositions ci-après.

52.1. Protection

Indépendamment des dispositions spécifiques relatives à la protection contre le licenciement s'agissant des absences résultant d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'absence pour maladie ou accident de trajet dans la limite d'un cumul de 9 mois consécutifs ne peut être un motif de licenciement. Cette garantie d'emploi de 9 mois ne fait pas obstacle à un licenciement pour autre motif.

52.2. Rupture du contrat

Au-delà du délai de 9 mois ci-dessus, si l'absence pour maladie est à l'origine d'une désorganisation de l'entité et nécessite de procéder au remplacement définitif du salarié, une procédure de licenciement pourra être mise en œuvre.

Titre IX Rémunération. Primes

Chapitre Ier Principes

Article

Les rémunérations des personnels telles que définies ci-après constituent des minima, qui ne font pas obstacle à des dispositions plus favorables, issues d'accords d'entreprise, d'établissement, d'usage, de décision unilatérale, ou du contrat de travail.

Chacun des minima conventionnels se définit comme le salaire de base en deçà duquel un salarié ne peut pas être rémunéré en fonction de sa classification professionnelle pour le personnel non-avocat, et du nombre d'années d'exercice pour l'avocat salarié.

L'évolution des minima conventionnels se fait dans le cadre de la négociation prévue par les articles L. 2241-8 et L. 2241-9 du code du travail.

Chapitre II Rémunération des avocats salariés

Article 53 — Structure de la rémunération

L'indépendance de l'avocat dans l'exercice de sa profession a pour conséquence la liberté dans la détermination de son temps de travail, ce qui peut induire des dépassements individuels de l'horaire collectif, justifiés par l'accomplissement des tâches qui lui sont confiées.

Ainsi, pour ceux des avocats n'ayant pas souscrit une convention individuelle de forfait en jours, ces dépassements d'horaire peuvent être inclus dans une convention individuelle de forfait en heures sur la semaine, sur le mois, ou, sous réserve d'un accord d'entreprise, sur l'année. Si la convention individuelle inclut des heures supplémentaires, elle doit comporter les majorations

conventionnelles ou, à défaut, légales afférentes.

Article 54 — Rémunération minimale conventionnelle

La rémunération minimale annuelle de l'avocat salarié est fixée dans le cadre d'accords de branche relatifs aux salaires conclus en application de la présente convention. Elle est fixée pour l'ensemble de l'année civile.

Le montant est fixé distinctement en fonction du nombre d'années d'exercice dans la profession d'avocat pour :

- la 1^{re} année d'exercice ;
- la 2^e année d'exercice ;
- la 3^e année d'exercice ;
- la 4^e et la 5^e année d'exercice ;
- après 5 années d'exercice ou pour l'avocat titulaire d'une mention de spécialisation.

En fonction de ce positionnement, l'employeur doit respecter le salaire minimum annuel conventionnel à la date d'application de l'avenant relatif aux salaires et ce, quels que soient la structure et le mode de rémunération contractuellement convenus.

(1) A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'article 54 est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

(Arrêté du 18 septembre 2025 - art. 1)

Article 55 — Rémunération effective

En respectant le salaire minimum conventionnel tel que mentionné à l'article 54 ci-dessus, la rémunération effective brute pour chaque année civile ou pour chaque exercice social d'une durée de 12 mois est payée en 12 mensualités, sauf disposition particulière prévoyant une répartition différente.

Si elle comporte une partie variable, l'employeur donne une information complète au salarié sur les éléments ayant permis sa détermination.

Il peut être convenu que les indemnités d'aide à l'intervention de l'avocat correspondant à des missions effectuées en dehors du temps de travail seront conservées par le collaborateur salarié à titre de défraiement.

À défaut de stipulation dans le contrat de travail, l'avocat collaborateur salarié cumule la rémunération convenue entre les parties et les indemnisations perçues directement au titre des missions d'intérêt public.

Chapitre III Rémunération du personnel non-avocat

Article 56 — Rémunération minimale conventionnelle

La rémunération minimale conventionnelle est établie à partir de la grille de classification telle qu'elle résulte du titre X de la présente convention collective.

Article 57 — Complément de salaire-formation (CSF)

Les dispositions ci-après font suite à l'avenant n° 65 du 26 janvier 2001 relatif au complément de salaire appelé point ENADEP versé pour les salariés ayant suivi le 1er, le 2e ou le 3e cycle de l'ENADEP. Il est en outre précisé que l'intitulé prime ENADEP est remplacé par l'intitulé CSF (complément de salaire formation).

Ces cycles de formation pouvant être enseignés par toute école sous réserve que le contenu et le programme soient conformes aux décisions de la CPNEFP de la branche professionnelle des cabinets d'avocats, le salarié ayant suivi ce ou ces cycles de formation est éligible au complément de salaire-formation selon les modalités ci-après.

Dès lors que le salarié a satisfait aux épreuves de contrôle d'une formation juridico-administrative, dont le contenu et le programme sont conformes aux décisions de la CPNEFP pour les trois cycles de connaissances, il bénéficiera du complément de salaire défini ci-après :

- pour la formation de fin de 1er cycle, un premier complément de salaire mensuel, équivalent à 6 fois la valeur du point conventionnel ;
- pour la formation de fin de 2e cycle, un deuxième complément de salaire mensuel, équivalent à 10 fois la valeur du point conventionnel ;
- pour la formation de fin de 3e cycle (inscrit au répertoire spécifique), il lui est alloué un complément de salaire équivalent à 14 fois la valeur du point conventionnel.

Ces points ne modifient pas le coefficient de classification attribué au salarié.

Le complément de salaire s'ajoute au salaire de base. Il fait l'objet d'une ligne spécifique sur le bulletin de salaire intitulée « complément formation » avec indication des points attribués en fonction du ou des cycles de formation validés.

Chaque cycle génère un complément de salaire par l'attribution de points cumulables avec le complément de salaire accordé pour les autres cycles, de sorte que le salarié qui a validé le 1er, le 2e et le 3e cycle, bénéficie d'un complément de salaire équivalent au total à 30 fois la valeur du point conventionnel.

Si le salarié ne valide qu'un cycle, il ne bénéficie que du complément du salaire du cycle validé.

Exemple :

- le salarié qui a suivi et validé les 1er et 2e cycles bénéficie d'un complément de salaire équivalent à $6 + 10$ points = 16 points ;
- le salarié qui n'a suivi et validé exclusivement qu'un module de spécialité relevant du 3e cycle ne bénéficie que d'un complément de salaire équivalent à 14 points.

Article 58 — Évolution du complément de salaire-formation

Lors de l'embauche, ou à l'occasion d'une promotion matérialisée par un changement de classification conventionnelle :

- si le poste attribué correspond à un emploi de la grille de classification prévoyant parmi ses critères la validation d'un cycle visé à l'article 57 ci-dessus ;
 - et si lors de cette prise de poste, le salarié bénéficie d'une augmentation de son salaire de base par rapport à son poste antérieur au moins équivalente au complément de salaire-formation visé à l'article 57 ci-dessus,
- il ne sera pas fait application du complément de salaire-formation précité et aucune mention relative à ce complément de salaire ne sera portée sur le bulletin de paie.

Si l'augmentation du salaire de base antérieur est inférieure au complément de salaire-formation, il sera attribué au salarié ayant suivi avec succès un cycle visé à l'article 57 ci-dessus un complément salaire-formation partiel permettant d'atteindre un niveau de rémunération total correspondant au cumul du salaire de base antérieur et du complément de salaire-formation.

Cet écart ou complément de salaire-formation partiel devra figurer sur le bulletin de paie.

Si le poste attribué ne requiert pas avoir validé un cycle visé à l'article 57 au regard de la grille de classification, le complément de salaire-formation acquis est maintenu et figurera sur le bulletin de paie.

Pour l'application des dispositions ci-dessus, le salarié devra apporter les justifications requises (bulletins de paie précédents, justification de réussite au cycle concerné...).

À défaut, les dispositions précitées ne pourront s'appliquer et la fixation du salaire lors de l'embauche ou de la promotion ne fera apparaître qu'un salaire de base étant précisé que toute production de documents ultérieure ne pourra en aucune manière remettre en cause le salaire fixé lors de l'embauche ou de la promotion ou légitimer l'attribution d'un complément de salaire-formation.

Article 59 — Treizième mois

Il est alloué à tout le personnel non-avocat, sans aucune exception, un treizième mois. Celui-ci est versé avec le salaire du mois de décembre de chaque année, sauf accord particulier. Le treizième mois est au moins égal au salaire mensuel le plus favorable de l'année civile, hors rémunérations exceptionnelles. En cas de mode de rémunération variable, le treizième mois est égal à la rémunération moyenne mensuelle des 12 derniers mois, hors rémunérations exceptionnelles et treizième mois. En cas d'embauche en cours d'année, le treizième mois est calculé pro rata temporis.

En cas de démission ou de licenciement, de rupture conventionnelle, de départ ou de mise à la retraite, le treizième mois sera calculé pro rata temporis.

Les absences pour maladie, accident du travail ou maternité seront considérées comme temps de travail effectif pour l'attribution du treizième mois.

Article 60 — Prime d'ancienneté

60.1. Montant

Le personnel des cabinets d'avocats bénéficie d'une prime d'ancienneté dans le cabinet aux taux suivants, pour une ancienneté :

- entre 3 et moins de 6 ans : 3 % ;
- entre 6 et 7 ans : 6 % ;
- entre 7 et 8 ans : 7 % ;
- entre 8 et 9 ans : 8 % ;
- entre 9 et 10 ans : 9 % ;
- entre 10 et 11 ans : 10 % ;
- entre 11 et 12 ans : 11 % ;
- entre 12 et 13 ans : 12 % ;
- entre 13 et 14 ans : 13 % ;
- entre 14 et 15 ans : 14 % ;
- supérieure à 15 ans : 15 %.

Ce pourcentage s'applique sur l'ensemble de la rémunération brute, hors prime d'ancienneté et prime exceptionnelle, et dans la limite de 1,5 fois du salaire minimum mensuel conventionnel de la classification du salarié concerné.

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

60.2. Décompte de l'ancienneté

Pour l'application de l'article 60 ci-dessus, il est fait application des dispositions de l'article 18 de la présente convention collective.

Titre X Classification

Chapitre Ier Classification du personnel non avocat

Article 61 — Principes

La classification comporte quatre niveaux de définition des critères. Chaque niveau intègre l'ensemble des critères ci-dessous, selon un degré croissant d'importance de ces critères et de complexité des tâches. Il comporte des échelons permettant une évolution professionnelle (progression de carrière), en fonction des tâches exercées.

Chaque échelon est affecté d'un coefficient déterminant la rémunération minimale hiérarchique.

La classification tient également compte des titres et certifications professionnels délivrés par la profession.

Article 62 — Définitions

62.1. Critères de classement

Les critères classants sont les suivants :

- autonomie ;
- initiative ;
- responsabilité ;
- formation et/ou expérience professionnelle.

Autonomie : l'étendue, l'importance et la fréquence des contrôles exercés par le responsable hiérarchique ou fonctionnel.

Initiative : la mise en œuvre de choix et la prise de décisions.

Responsabilité : la part plus ou moins grande d'initiative professionnelle nécessitée par l'emploi occupé pour atteindre les objectifs ; l'étendue, la fréquence et la nature de la délégation accordée dans le cadre de la fonction exercée.

Formation : la formation sanctionnée par un diplôme de l'éducation nationale ou délivrée par un organisme de formation professionnelle agréé.

Expérience professionnelle : une pratique professionnelle d'une durée variable selon les échelons et le niveau de formation.

62.2. Niveaux et échelons

Quatre niveaux de classification ont été élaborés, lesquels sont établis en fonction des critères classants. La progression des niveaux s'effectue de manière graduelle :

- le niveau 4 est celui du personnel exécutant des travaux sans que soient mis en œuvre les critères d'autonomie et d'initiative ;
- le niveau 3, met en œuvre les critères d'initiative, d'autonomie et de responsabilité ;
- le niveau 2 est celui des cadres avec les critères d'autonomie et de responsabilité ;
- le niveau 1 celui des cadres de direction.

Deux critères indicatifs du poste de travail, liés à l'expérience professionnelle et la formation, situent le niveau, et l'évolution à l'intérieur du niveau, qui se fait au moyen de l'échelon.

À titre d'exemple, selon le poste occupé, un salarié débutant ayant le niveau bac, mais pas d'expérience professionnelle, est classé au 1er échelon coefficient 240 la première année et, au terme de cette année d'expérience, il est classé à l'échelon 1 coefficient 265.

Autre exemple : un salarié, classé au 1er échelon coefficient 265, est classé au 2e échelon coefficient 285 lorsque l'évolution de ses tâches lui permet de déléguer à du personnel classé à un niveau inférieur.

62.3. Formation et niveaux des diplômes

Le poste de travail, à des degrés divers, requiert un certain nombre de capacités que le salarié acquiert par la formation, initiale et/ou professionnelle, et par l'expérience professionnelle.

La maîtrise des opérations, plus ou moins complexes en fonction du poste de travail, est le fruit d'une pratique professionnelle d'une durée variable selon l'expérience que le salarié aura acquise dans la vie professionnelle.

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 ou professionnelle en rapport avec les fonctions du poste, assure l'aptitude à occuper l'emploi.

Chaque échelon du niveau met en œuvre le critère de la formation, à l'exception du 1er échelon du niveau 4.

Certaines formations techniques, dont celles assurées par l'ENADEP, permettent aux salariés ayant une plus ou moins longue expérience professionnelle d'acquérir les compétences nécessaires pour occuper le poste pour lequel ces formations sont prévues.

À titre d'exemple : un salarié qui occupe un poste dont les travaux comportent une initiative professionnelle dans le traitement des actes ou opérations techniques simples, sous contrôle régulier, et imposant, entre autres formations, les deux premiers cycles ouvrant droit au complément salaire formation (CSF) et qui a suivi cette formation est classé au 1er échelon coefficient 265.

À l'inverse, si le poste, eu égard à sa définition, ne requiert pas les deux premiers cycles ouvrant droit au CSF, le salarié est classé en fonction du niveau de formation ou d'expérience professionnelle demandé par le poste de travail.

62.4. Certifications et titres professionnels

La valorisation des certifications et titres professionnels reconnus dans le cadre des métiers de la branche a vocation à s'intégrer dans la grille des classifications, dans les conditions définies par les accords qui en sont à l'origine. Ainsi, les emplois de la filière juridique sont classés dans les conditions suivantes.

Titre « Assistant(e) juridique »

Les personnels accédant à la formation sont classés au niveau 3, 1er échelon, coefficient 240 de la classification.

Ce titre professionnel d'assistant(e) juridique confère l'attribution du niveau 3, 1er échelon, coefficient 265 de la classification.

Titre « Attaché(e) juridique »

Les personnels accédant à la formation sont classés au niveau 3, 2e échelon, coefficient 270 de la classification.

Ce titre professionnel d'attaché(e) juridique confère l'attribution du niveau 3, 3e échelon, coefficient 300 de la classification.

Titre « Juriste »

Les personnels accédant à la formation sont classés au niveau 3, 4e échelon, coefficient 350 de la classification.

Ce titre professionnel de juriste en cabinet d'avocats confère au minimum l'attribution du niveau 2 de la filière technique, 1er échelon, coefficient 385 de la classification référencée à l'avenant 132 à la convention collective du personnel des cabinets d'avocats.

Article 63 — Méthode de classement

Le classement doit être effectué en tenant compte des tâches requises par le poste, lequel définit le niveau de formation initiale et/ ou d'expérience professionnelle nécessaire, par référence aux critères de qualification définis au chapitre 3.

En conséquence, l'organisation du travail selon une tâche précisément déterminée par les critères de classement et la définition des niveaux placent le salarié au niveau, à l'échelon et au coefficient de la qualification requise par le poste de travail.

Il n'y a pas de progression automatique d'un échelon à l'autre.

Le coefficient 300 constitue le seuil d'accès au régime de retraite complémentaire des cadres Agirc-Arcco. (1)

63.1. Salariés assurant des emplois relevant de qualifications différentes

La typologie de la majorité des entités est constituée de petites unités de travail dans lesquelles les salariés peuvent effectuer des tâches de qualifications différentes.

Au niveau 3 un salarié peut, à la fois, avoir une part d'initiative dans le traitement de dossiers techniques et juridiques, et faire des travaux administratifs.

63.2. Activité relevant de niveaux et/ ou d'échelons différents

Un salarié peut exercer de façon permanente des activités relevant de niveaux et/ ou d'échelons différents.

Lorsque la ou les activités de qualification supérieure prédominent en temps dans l'ensemble des tâches exercées, le salarié doit être classé à l'échelon et/ou au niveau supérieur(s).

(1) Le dernier alinéa de l'article 63 est étendu sous réserve de l'application des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime unique de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, étendus par arrêtés du 24 avril et du 27 juillet 2018.

(Arrêté du 18 septembre 2025 - art. 1)

Article 64 — Définition de la classification

La classification a un double rôle, celui, d'une part, de situer les salariés 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 termes de recrutement, de gestion de carrière et de formation.

Niveau 4. Exécution simple

Exemples d'emplois exercés : coursier, personnel d'entretien et de services, dactylo, standardiste, employé d'accueil, opératrice de saisie, employé de reprographie, standardiste réceptionniste, aide-documentaliste, aide-comptable.

1er échelon, coefficient 207

Personnel chargé d'exécuter des travaux à partir de consignes précises, détaillées et permanentes, ne nécessitant aucune initiative professionnelle.

Diplôme initial : aucun.

Expérience dans la vie professionnelle : aucune.

2e échelon, coefficient 215

Personnel chargé d'exécuter des travaux à partir de consignes précises, détaillées et permanentes, ne nécessitant aucune initiative professionnelle.

Diplôme initial : niveau CAP ou 1re année du 1er cycle du CSF ou assimilé.

Expérience dans la vie professionnelle : 3 mois minimum.

Sans diplôme initial : 6 mois d'expérience professionnelle minimum.

3e échelon, coefficient 225

Personnel chargé d'exécuter des travaux à partir de consignes précises, détaillées et permanentes, ne nécessitant aucune initiative professionnelle, dans des conditions de fiabilité et de rapidité satisfaisantes.

Diplôme initial : CAP ou BEP, ou 1re année du 1er cycle du CSF ou assimilé.

Expérience dans la vie professionnelle : 6 mois minimum.

Sans diplôme initial : 1 an minimum.

4e échelon, coefficient 240

Personnel chargé d'exécuter des travaux nécessitant une expérience professionnelle confirmée et la capacité de s'autocontrôler.

Diplôme initial : BEP ou niveau Bac.

Expérience dans la vie professionnelle : ce poste nécessite une expérience professionnelle, en cabinet ou en entreprise, préalable minimale de :

– 1 an pour tout salarié justifiant d'un BEP ou du niveau Bac ;

- 2 années pour tout salarié sans formation initiale, mais ayant suivi des actions de formation continue ou personnelle en rapport avec les fonctions du poste ;
- ou 6 mois pour tout salarié qui, en plus de sa formation initiale, a suivi des actions de formation professionnelle continue ou personnelle en rapport avec les fonctions du poste, ou le premier cycle et le deuxième cycle du CSF ;
- 6 mois pour tout salarié ayant le Bac.

Niveau 3. Exécution avec responsabilité

Exemples d'emplois exercés : secrétaire, secrétaire dactylo, secrétaire juridique, secrétaire administrative, secrétaire de service, secrétaire de direction, chef de secrétariat, comptable 1er échelon, secrétaire comptable, informaticien, secrétaire technique, deuxième clerc, documentaliste, assistant juridique, premier clerc, comptable deuxième échelon, technicien supérieur, documentaliste responsable, analyste programmeur.

1er échelon, coefficient 240 : débutant dans la vie professionnelle

Personnel chargé d'exécuter des travaux comportant une part d'initiative professionnelle dans le traitement des actes ou opérations simples, sous contrôle régulier.

Diplôme initial : Bac ou équivalent, capacité en droit.

Le titulaire n'ayant aucune expérience dans la vie professionnelle se verra attribuer, pendant les premiers 18 mois d'activité, le coefficient le plus élevé du niveau inférieur, soit 240.

1er échelon, coefficient 250 : débutant dans la fonction

Personnel chargé d'exécuter des travaux comportant une part d'initiative professionnelle dans le traitement des actes ou opérations simples, sous contrôle régulier.

Diplôme initial : Bac ou équivalent.

Le titulaire n'ayant aucune expérience dans la fonction se verra attribuer, pendant la première année professionnelle, le coefficient 250.

1er échelon, coefficient 265 : expérimenté

Personnel chargé d'exécuter des travaux comportant une part d'initiative professionnelle dans le traitement des actes ou opérations simples, sous contrôle régulier.

Diplôme initial : Bac ou équivalent.

Expérience dans la vie professionnelle : ce poste requiert une pratique professionnelle confirmée, en cabinet ou en entreprise, de :

- 6 mois pour tout salarié titulaire du Bac et ayant suivi des actions de formation professionnelle en rapport avec les fonctions du poste ;
- 1 an pour tout salarié titulaire du Bac ;
- 2 ans pour tout salarié justifiant d'un niveau de formation initiale inférieur au Bac, mais ayant suivi des actions de formation professionnelle continue ou personnelle en rapport avec les fonctions du poste, d'un volume au moins égal à 120 heures, ou ayant suivi le premier cycle et le deuxième cycle du CSF.

2e échelon, coefficient 270 : débutant

Personnel chargé d'exécuter des travaux comportant, sur des directives générales, une part d'initiative professionnelle dans le traitement des dossiers techniques courants ou dans le règlement des problèmes juridiques, économiques ou comptables simples. Le titulaire, qui dispose d'une autonomie dans le choix du travail à déléguer, peut déléguer à du personnel classé à un niveau inférieur, mais assume la responsabilité du travail délégué.

Diplôme initial : Bac + 2 (BTS, DUT, etc.) ou équivalent ou diplôme de formation de 2e cycle CSF.

Le titulaire n'ayant aucune expérience professionnelle se verra attribuer, pendant sa première année professionnelle, le coefficient 270.

2e échelon, coefficient 285 : expérimenté

Personnel chargé d'exécuter des travaux comportant, sur des directives générales, une part d'initiative professionnelle dans le traitement des dossiers techniques courants. Le titulaire, qui dispose d'une autonomie dans le choix du travail à déléguer, peut déléguer à du personnel classé à un niveau inférieur, mais assume la responsabilité du travail délégué.

Diplôme initial : Bac + 2 (BTS, DUT etc.) ou équivalent ou diplôme de formation de 2e cycle CSF.

Expérience dans la vie professionnelle : ce poste requiert une expérience professionnelle minimale dans les fonctions du coefficient précédent de :

- 1 an pour le titulaire d'un Bac + 2 ou d'un diplôme équivalent ou justifiant d'une équivalence à une formation en alternance dans les domaines de l'emploi ;
- 3 ans pour tout salarié justifiant d'un diplôme inférieur à Bac + 2 mais ayant suivi, alors qu'il occupait le poste au coefficient précédent, des actions de formation professionnelle continue, en rapport avec les fonctions de son poste, d'un volume au moins égal à 160 heures.
- 4 ans pour tout salarié justifiant d'un diplôme inférieur au BTS mais ayant suivi, alors qu'il occupait le poste au coefficient précédent, des actions de formation professionnelle continue, en rapport avec les fonctions de son poste, d'un volume au moins égal à 160 heures.

3e échelon, coefficient 300

Personnel ayant à effectuer des travaux d'analyse et de résolution de situations complexes, faisant appel à des connaissances pratiques et théoriques approfondies lui conférant une autonomie dans l'exécution de ces tâches, des missions de représentation sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique. Salarié capable de remplacer occasionnellement un cadre pendant une absence de courte durée et de diriger une petite équipe ou de recevoir des clients.

Diplôme initial : Bac + 2 (BTS, DUT, etc.) ou équivalent ou diplôme de formation de 2e cycle CSF.

Expérience dans la vie professionnelle : ce poste requiert une expérience professionnelle minimale dans les fonctions du coefficient 285 de :

- 3 ans pour tout salarié titulaire d'un diplôme équivalent à Bac + 2 ;
- 5 ans pour tout titulaire d'un diplôme inférieur à Bac + 2, mais au moins équivalent au Bac,

ayant suivi, alors qu'il occupait des fonctions justifiant du classement au coefficient 285, des actions de formation professionnelle continue en rapport avec les fonctions de son poste, d'un volume au moins égal à 160 heures.

4e échelon, coefficient 350 : agent de maîtrise

Personnel de maîtrise assurant les fonctions du 3e échelon du niveau 3. En outre, il prépare un programme de travail qu'il soumet au supérieur hiérarchique pour approbation avant réalisation.

Diplôme initial : Bac + 2.

Expérience dans la vie professionnelle : ce poste requiert une expérience professionnelle minimale dans les fonctions du coefficient 300 de :

- 4 ans pour tout salarié titulaire d'un diplôme équivalent à Bac + 2 ;
- 6 ans pour tout titulaire d'un diplôme inférieur à Bac + 2, mais au moins équivalent au Bac, ayant suivi, alors qu'il occupait des fonctions justifiant du classement au coefficient 300, des actions de formation professionnelle continue, en rapport avec les fonctions de son poste, d'un volume au moins égal à 160 heures.

Niveau 2. Cadres

Définition générale

Personnel disposant d'une technicité lui permettant d'exercer ses fonctions avec autonomie. Il rend compte de l'état d'avancement des travaux selon les modalités définies par l'employeur. Il définit et réalise ou fait réaliser un programme de travail dans le respect des orientations données ; il peut animer et coordonner l'activité d'un ou plusieurs salariés.

Il effectue des missions de représentation.

Exemples d'emplois exercés : chef comptable, responsable de service, responsable du service paie, responsable administratif et financier, juriste consultant, clerc, clerc principal, RRH, directeur administratif et financier, DRH, responsable du développement, responsable des services généraux, manager de la connaissance, responsable de la communication, cybersécurité...

1er échelon, coefficient 385 : cadre débutant

Personnel disposant d'une technicité lui permettant d'exercer ses fonctions avec autonomie. Il rend compte de l'état d'avancement des travaux selon les modalités définies par l'employeur. Il définit et réalise ou fait réaliser un programme de travail dans le respect des orientations données ; il peut animer et coordonner l'activité d'un ou plusieurs salariés.

Diplôme initial : Bac + 3 ou au moins équivalent, sans expérience professionnelle.

2e échelon, coefficient 410 : cadre expérimenté

Personnel disposant d'une expérience professionnelle et d'une technicité lui permettant d'exercer ses fonctions avec autonomie. Il rend compte de l'état d'avancement des travaux selon les modalités définies par l'employeur. Il définit et réalise ou fait réaliser un programme

de travail dans le respect des orientations données ; il peut animer et coordonner l'activité d'un ou plusieurs salariés.

Diplôme initial : Bac + 3 ou équivalent.

Expérience dans la vie professionnelle : en plus de la formation initiale, le salarié doit avoir une expérience professionnelle minimale en cabinet ou en entreprise de 2 ans.

Sans cette formation initiale, il doit avoir une expérience professionnelle minimale en cabinet ou en entreprise dans des fonctions justifiant un classement en niveau 3 de :

- 3 ans en ayant suivi une action de formation professionnelle continue en rapport avec les fonctions du poste ;
- 5 ans dans le cas contraire.

3e échelon, coefficient 450

Personnel disposant d'une technicité lui permettant d'exercer ses fonctions avec une grande autonomie. Il rend compte et dirige l'activité d'une ou plusieurs personnes. Plus généralement, il agit dans le cadre des orientations données.

Diplôme initial : Bac + 4.

Expérience dans la vie professionnelle : expérience professionnelle minimale dans les fonctions du 2e échelon ou en entreprise, de :

- 3 ans pour tout salarié titulaire du Bac + 4 ou équivalent ;
- 5 ans pour tout titulaire d'un diplôme inférieur à Bac + 4, mais au moins équivalent à Bac + 2, ou fin de 3e cycle du CSF, ayant suivi des actions de formation professionnelle continue en rapport avec les fonctions de son poste.

4e échelon, coefficient 480

Le personnel de cet échelon dispose d'une technicité approfondie lui permettant d'exercer ses fonctions avec une large autonomie : il anime et dirige l'activité d'une ou plusieurs personnes, dans son domaine d'activité il engage l'entreprise dans le cadre d'une délégation limitée, et il est amené à décider de solutions adaptées et à les mettre en œuvre.

Diplôme initial : Bac + 4.

Expérience dans la vie professionnelle : expérience professionnelle minimale :

- Dans les fonctions du 3e échelon :
 - 1 an pour tout salarié titulaire d'un diplôme équivalent à Bac + 4 ;
 - 2 ans pour tout salarié titulaire d'un diplôme inférieur à bac + 4 mais au moins équivalent à Bac + 2 ou fin de 3e cycle du CSF, ayant suivi des actions de formation professionnelle continue en rapport avec les fonctions de son poste.
- En entreprise, de :
 - 4 ans pour tout salarié titulaire d'un diplôme équivalent à Bac + 4 ;
 - 7 ans pour tout salarié titulaire d'un diplôme inférieur à Bac + 4 mais au moins équivalent à Bac + 2, ayant suivi des actions de formation professionnelle continue en rapport avec les

fonctions de son poste.

Niveau 1. Cadres de direction

Exemples d'emplois exercés : secrétaire général, directeur administratif et financier, directeur des ressources humaines, directeurs de service

1er échelon, coefficient 510

Cadre disposant d'une technicité lui permettant d'exercer dans le cadre d'une délégation de pouvoir des fonctions complexes avec autonomie.

Il rend compte régulièrement de ses actions et de ses résultats.

Il dirige un département ou un service, ou un établissement dont il anime et coordonne l'activité dans le cadre de la politique définie par l'employeur.

Il peut être appelé à déterminer les moyens nécessaires à la mise en œuvre de la politique définie.

Diplôme initial : Bac + 5.

Expérience dans la vie professionnelle : expérience professionnelle minimale en cabinet ou en entreprise de :

- 3 ans pour tout salarié titulaire d'un diplôme équivalent à Bac + 5 ;
- 5 ans pour tout salarié titulaire d'un diplôme inférieur à Bac + 5, mais au moins équivalent à Bac + 2, ayant suivi des actions de formation professionnelle continue en rapport avec les fonctions de son poste.

2e échelon, coefficient 560

Cet échelon exige la plus large autonomie de jugement et d'initiative.

Emploi de responsabilité majeure s'exerçant 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 de celle-ci ; le personnel à ce poste est amené à déterminer les moyens nécessaires à la mise en œuvre de la politique définie par l'employeur.

Diplôme initial : Bac + 5.

Expérience dans la vie professionnelle : expérience professionnelle minimale en cabinet ou en entreprise de :

- 4 ans pour tout salarié titulaire d'un diplôme équivalent à Bac + 5 ;
- 6 ans pour tout salarié titulaire d'un diplôme inférieur à Bac + 5, mais au moins équivalent au Bac + 2, ayant suivi, des actions de formation professionnelle continue, en rapport avec les fonctions de son poste.

Chapitre 2 Classification des avocats salariés

Article 65 — Principes

La grille de classification des avocats salariés est définie selon le temps d'exercice dans la profession et a pour finalité essentielle de permettre la définition des minima conventionnels.

Article 66 — Classification

La classification des avocats salariés s'établit ainsi :

- avocats salariés au cours de la 1^{re} année ;
- avocats salariés au cours de la 2^e année ;
- avocats salariés à partir de la 3^e année ;
- avocats salariés ayant 5 années d'expérience dans la profession ;
- avocats salariés ayant une mention de spécialisation.

Titre XI Dispositions finales

Article 67 — Dispositions conventionnelles antérieures

La présente convention révisé intégralement et se substitue aux dispositions conventionnelles antérieures contenues dans la convention collective des cabinets d'avocats (IDCC 1000), des avenants à cette convention ainsi que des avis d'interprétation et dans la convention collective des cabinets d'avocats (avocats salariés - IDCC 1850), des avenants à cette convention, ainsi que des avis d'interprétation. Cet article prendra effet à la date d'effet de la convention collective nationale des salariés de cabinets d'avocats et organes rattachés telle que définie à l'article 5.

Article 68 — Dispositions antérieures maintenues dans le nouveau champ d'application

Une annexe à la présente convention définit les accords de branche qui sont maintenus provisoirement en vigueur, en attente de leur harmonisation dans le champ d'application tel que défini à l'article 1^{er} de la présente convention.

Annexe

Préambule

Article

Par la présente annexe, les partenaires sociaux ont souhaité identifier les accords professionnels spécifiques à chacune des deux conventions collectives (convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats, IDCC 1000, et la convention collective nationale des cabinets d'avocats – avocats salariés, IDCC 1850) intégrés dans le nouveau champ d'application de la convention collective des cabinets d'avocats du 21 juin 2024, tel qu'il résulte de son article 1er.

La finalité de cette intégration est de permettre la survie de ces accords et des avis d'interprétation s'y rapportant, pour autant que ces dispositions soient conformes aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, dans l'attente de leur harmonisation dans le nouveau champ conventionnel rappelé ci-avant.

Chapitre 1er Accords professionnels convention collective du personnel des cabinets d'avocats (IDCC 1000)

Article 1er — Formation professionnelle

Avenant n° 65 du 26 janvier 2001 relatif au complément de salaire versé par l'employeur au salarié ayant suivi les cycles de formation ENADEP.

Accord du 5 juillet 2002 relatif au CQP secrétariat juridique.

Accord du 15 mars 2019 relatif à la désignation de l'OPCO.

Accord du 29 novembre 2019 sur la formation professionnelle modifié par avenant du 24 mai 2024.

Avenant n° 129 du 20 novembre 2020 relatif à la contribution conventionnelle à la formation professionnelle.

Accord du 20 mai 2022 relatif au dispositif à la reconversion ou la promotion par l'alternance.

Avenant n° 132 du 20 mai 2022 à l'avenant relatif à la validation des certifications.

Article 2 — Égalité professionnelle

Accord du 2 juin 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 3 — Santé

Avenant n° 110 du 15 mars 2013 relatif au régime frais de santé.

Accord du 6 juin 2018 relatif à la prévention et à la gestion des risques psychosociaux.

Article 4 — Prévoyance

Avenant n° 35 du 20 novembre 1992 et son annexe relatifs à la prévoyance.
Avenant n° 71 du 24 juillet 2003 relatif au régime de prévoyance.
Avenant n° 107 du 25 mai 2012 relatif au régime de prévoyance.
Avenant n° 117 du 20 octobre 2017 relatif au régime de prévoyance.
Avenant n° 127 du 12 juillet 2019 relatif à la répartition des cotisations entre l'employeur et le salarié.

Article 5 — Dépendance

Avenant n° 76 du 9 juillet 2004 relatif à la garantie de dépendance.
Avenant n° 83 du 7 avril 2006 relatif à la garantie de dépendance.
Avenant n° 93 bis du 23 juillet 2010 relatif à la garantie de dépendance.
Avenant n° 103 du 27 mai 2011 relatif à la garantie de dépendance.
Accord du 15 juin 2011 relatif à la garantie de dépendance.
Avenant n° 127 du 12 juillet 2019 relatif à la répartition des cotisations entre l'employeur et le salarié.

Article 6 — Retraite

Accord du 20 novembre 1992 relatif au régime de retraite complémentaire.
Avenant n° 36 du 20 novembre 1992 relatif au taux de cotisation retraite.
Avenant n° 85 du 8 décembre 2006 relatif à la retraite.
Avenant n° 87 du 22 juin 2007 relatif au régime retraite CREPA.
Avenant n° 127 du 12 juillet 2019 relatif à la répartition des cotisations entre l'employeur et le salarié.

Article 7 — Salaires

Avenant n° 130 du 15 octobre 2021 relatif aux salaires au 1er janvier 2022.
Avenant n° 133 du 14 octobre 2022 relatif aux salaires minima du personnel salarié non-avocats.
Avenant n° 134 du 15 décembre 2023 relatif aux salaires minima du personnel salarié non-avocats.

Chapitre 2 Accords professionnels convention collective du personnel des cabinets d'avocats - avocats salariés (IDCC 1850)

Article 8 — Formation professionnelle

Accord du 15 mars 2019 relatif à la désignation de l'OPCO EP.
Avenant n° 25 du 20 novembre 2020 relatif à la contribution conventionnelle à la formation professionnelle.

Article 9 — Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Accord du 17 novembre 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 10 — Santé

Accord du 19 octobre 2018 relatif à la prévention et à la gestion des risques psychosociaux.

Article 11 — Salaires

Avenant n° 26 du 4 février 2022 relatif aux salaires minima des avocats salariés pour l'année 2022.

Avenant n° 27 du 14 octobre 2022 relatif aux salaires minima des avocats salariés.

Avenant n° 28 du 15 décembre 2023 relatif aux salaires minima conventionnels.

Chapitre 3 Autres accords relatifs aux deux IDCC 1000 et 1850

Article

Accord du 19 janvier 2007 et avenant du 21 décembre 2007 relatifs aux stagiaires des cabinets d'avocats.

Accord du 18 octobre 2019 relatif aux modalités de fonctionnement de la CPNEFP modifié par avenant du 8 avril 2022.

Chapitre 4 Dispositions finales

Article 12 — Entités de moins de 50 salariés

La présente annexe s'applique sans particularité aux entités de moins de 50 salariés.

Article 13 — Durée. Révision. Dénonciation

Cette annexe est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée ou révisée conformément aux dispositions légales.

Article 14 — Date d'effet

Elle prendra effet dès sa date d'extension.

ÉDITION JURISTIQUE

TEXTES ATTACHÉS

Accords, avenants et textes complémentaires rattachés à la convention.

Durée et aménagement du temps de travail

Date du texte : 2024-06-21 Version KALI retenue : 2026-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Le présent accord est relatif aux règles applicables dans les entités du champ de la convention collective des salariés des cabinets d'avocats, tel qu'il résulte de l'accord du 26 juillet 2019 portant fusion des champs d'application des conventions « avocats salariés » et « personnel salarié des cabinets d'avocats ».

Il a pour ambition de répondre aux besoins économiques de ces structures mais également aux aspirations des salariés au plan de leurs conditions de travail, d'emploi, s'agissant des aspects tenant à la conciliation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

Chapitre préliminaire

Article 1er — Champ d'application

Les dispositions contenues dans le présent accord ont vocation à s'appliquer à l'ensemble des salariés des entités définies en préambule, à l'exception des cadres dirigeants au sens de l'article L. 3111-2 du code du travail (sauf exception prévue contractuellement), et des stagiaires n'ayant pas la qualité de salarié.

Toutefois, il comporte des dispositions spécifiques concernant les salariés à temps partiel et les salariés titulaires d'une convention individuelle de forfait en jours.

Article 2 — Modalités d'application

Les entités relevant de la branche peuvent soit faire application directe de tout ou partie de ces dispositions, soit faire application de l'article L. 2253-3 du code du travail permettant de faire prévaloir un accord d'entreprise ou d'établissement sur le contenu du présent accord. En outre, le présent accord ne remet pas en cause les dispositions contenues dans les accords d'entreprise ou d'établissement, préexistants, quel que soit le contenu de ces accords.

Chapitre Ier Durée du travail

Article 3 — Travail effectif

Le temps de travail effectif s'entend conformément aux dispositions de l'article L. 3121-1 du code du travail, c'est-à-dire le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Article 4 — Durées maximales du travail

4.1. Durée maximale quotidienne

La durée maximale quotidienne est fixée, conformément à l'article L. 3121-18 du code du travail, à 10 heures de travail effectif. Toutefois, l'activité des entités comporte des périodes pendant lesquelles la durée du travail s'accroît, ce qui peut alors nécessiter, à titre exceptionnel, de porter la durée du travail à 12 heures. Une information sur la période concernée par ce supplément d'activité sera donnée au comité social et économique (CSE), s'il existe, ou en l'absence de CSE aux salariés concernés.

4.2. Durée maximale hebdomadaire

La durée maximale hebdomadaire ne peut excéder 48 heures sur une même semaine de travail, sauf autorisation de l'inspection du travail pour circonstances exceptionnelles dans les conditions de l'article L. 3121-21 du code du travail.

4.3. Durée maximale hebdomadaire moyenne

Dans les conditions de l'article L. 3121-23 du code du travail, la durée hebdomadaire moyenne de 44 heures sur une période maximale de 12 semaines consécutives pourra être portée à 46 heures.

Article 5 — Heures supplémentaires

5.1. Définition

Les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà de la durée légale de travail, appréciées selon le cadre de répartition retenu (hebdomadaire, pluri-hebdomadaire ou annuel) de cette durée légale.

Les heures supplémentaires accomplies à l'intérieur du contingent défini à l'article 5.5 donnent lieu à une information préalable du CSE, s'il existe. Celles accomplies au-delà de ce contingent donnent lieu à un avis préalable.

5.2. Majoration

Les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration dont le taux est fixé à 15 % pour les

quatre premières heures, chacune des quatre heures suivantes est majorée de 25 %, les heures suivantes donnent lieu à une majoration de 50 %.

Pour les entités de 20 salariés au plus, la majoration des quatre premières heures supplémentaires est fixée à 10 %.

5.3. Repos de remplacement

L'employeur peut prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos équivalent.

Dans cette hypothèse, l'employeur détermine, après consultation du CSE, s'il existe :

- le caractère individuel ou collectif de la conversion en temps de repos ;
- la ou les périodes de l'année pendant lesquelles les heures supplémentaires seront converties en temps de repos, l'année entière pouvant être retenue ;
- éventuellement, le nombre minimum d'heures supplémentaires qui seront converties en temps de repos.

Les heures supplémentaires converties en repos ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Le repos de remplacement est pris dans les conditions suivantes :

- le repos ne peut être pris que par demi-journée de travail effectif ou par journée entière et dans un délai de 3 mois suivant l'ouverture du droit ;
- les dates de repos sont fixées par l'employeur moyennant un délai de prévenance de 2 semaines.

5.4. Contrepartie obligatoire en repos (1)

À défaut d'accord d'entreprise, les heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent stipulé à l'article 5.5 donnent lieu à une contrepartie en repos obligatoire, définie par l'article L. 3121-38. Les modalités de prise de ce repos sont définies par les articles D. 3121-17 et suivants du code du travail.

L'effectif salarié et le franchissement du seuil de 20 salariés sont déterminés selon les modalités prévues à l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale.

5.5. Contingent annuel d'heures supplémentaires

Le contingent annuel des heures supplémentaires est fixé à 160 heures par an et par salarié.

(1) L'article 5.4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-30 du code du travail selon lesquelles les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel ouvrent nécessairement droit à une contrepartie obligatoire sous forme de repos, selon les modalités fixées par accord en application de l'article L. 3121-33 du code du travail ou à défaut selon les modalités de l'article L. 3121-38 du code du travail.

(Arrêté du 11 décembre 2025 - art. 1)

Article 6 — Temps de déplacement

Conformément à l'article L. 3121-4 du code du travail, le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu de travail n'est pas un temps de travail effectif.

Lorsque ce temps dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit sous forme financière. Un accord d'entreprise, ou à défaut, une décision unilatérale de l'employeur après consultation du CSE, s'il existe, définit cette contrepartie.

(1) L'article 6 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-4 du code du travail selon lequel la part du temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire.

(Arrêté du 11 décembre 2025 - art. 1)

Chapitre II Aménagement du temps de travail

Article 7 — Principes

L'aménagement du temps de travail sur plusieurs semaines consiste à déroger à la référence hebdomadaire pour organiser et décompter la durée du travail. Le décompte du temps de travail s'effectue non plus sur la semaine mais à l'issue de la période définie par l'accord collectif ou la décision unilatérale de l'employeur qui la met en œuvre. Il s'agit notamment de permettre aux entités d'adapter le temps de travail en fonction des nécessités de l'entreprise.

Pour les salariés à temps complet, les entités pourront opter entre les différents modes de répartition de la durée légale tels que définis ci-après. Ce choix fera l'objet d'une consultation du CSE, s'il existe, ou en l'absence de CSE, d'une information aux salariés par note de service affichée ou diffusée par tout moyen (intranet)... Le présent accord définit les modalités d'aménagement du temps de travail, lesquelles pourront être appliquées au sein de la même entité.

Article 8 — Répartition dans un cadre hebdomadaire

La durée légale pourra être répartie dans un cadre hebdomadaire. Les heures effectuées dans cette hypothèse au-delà de 35 heures de travail effectif sont des heures supplémentaires.

La durée du travail pourra être répartie de manière égalitaire ou inégalitaire entre les jours ouvrables de la semaine.

Article 9 — Horaires individualisés

Sur la demande de salariés, l'employeur peut mettre en place des horaires individualisés, après avis conforme du CSE. En l'absence d'institutions représentatives du personnel, la mise en place de tels horaires est subordonnée à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail.

Un règlement établi par l'employeur détermine les conditions d'utilisation des horaires individualisés et fixe, notamment, les plages horaires impératives au cours desquelles les salariés doivent obligatoirement être présents au travail et les limites des plages variables. Il fixe également les règles de report des heures correspondant aux plages variables. Ce règlement ne peut prévoir un report :

- soit de plus de 4 heures d'une semaine civile sur une autre ;
- soit de plus de 8 heures d'un mois civil sur un autre.

Il est fait un choix entre l'une ou l'autre des possibilités ; dans tous les cas, le total des heures reportables, dans un sens ou dans un autre, ne peut excéder 12 heures.

Les heures accomplies au-delà de 35 heures dans les limites ci-dessus n'ont pas le caractère d'heures supplémentaires.

Article 10 — Répartition sur une période pluri-hebdomadaire

La durée légale pourra être répartie sur une période pluri-hebdomadaire comprise entre deux semaines et au maximum 12 semaines. Dans le cadre de cette répartition, les heures supplémentaires se décomptent à l'issue de la période de référence choisie (nombre de semaines par la durée légale de travail).

Article 11 — Répartition dans le cadre annuel

11.1. Dans le cadre de contraintes liées à l'activité

L'activité de certaines entités se caractérise par des périodes de plus ou moins grande intensité au cours de l'année, qui résultent le plus souvent de contraintes extérieures.

Ces impératifs se traduisent périodiquement par une augmentation sensible du temps de travail, qui permet de faire face aux surcroûts d'activité.

Afin de prendre en compte au mieux les caractéristiques de l'activité, les entités qui le souhaitent, peuvent avoir recours à une répartition annuelle du temps de travail.

1.1. Programme indicatif

Le programme indicatif est fixé par l'employeur sur l'année ou le semestre. Il est communiqué aux salariés au plus tard 14 jours calendaires avant le début de la période.

1.2. Variation d'horaire

L'horaire de travail peut varier d'une semaine sur l'autre, sur l'année sans pouvoir excéder 44 heures hebdomadaires sur 10 semaines consécutives ou non. Les périodes hautes se compensent avec les périodes basses dans le cadre d'une période de 12 mois.

La durée hebdomadaire du travail ne doit pas excéder en moyenne annuelle la durée légale en vigueur par semaine travaillée.

Ces dispositions ne sont pas applicables aux avocats salariés ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours ou en heures.

1.3. Contrepartie

Les salariés concernés par les dispositions du présent article bénéficient de l'équivalent de deux jours de repos supplémentaires pris à leur initiative avec l'accord de l'employeur, dans la période annuelle de référence.

11.2. Dans le cadre de l'octroi de jours de repos

Cette même forme de répartition pourra aussi être mise en place dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail des salariés, en permettant de dégager à leur profit des jours non travaillés destinés à compenser les dépassements de la durée légale hebdomadaire.

Dans cette hypothèse, sera définie la durée collective de travail au-delà de 35 heures hebdomadaires, permettant l'octroi de jours non travaillés destinés à compenser les heures effectuées chaque semaine au-delà de la durée légale.

2.1. Nombre de jours non travaillés

Le nombre de jours non travaillés sera calculé à partir du nombre d'heures effectuées dépassant la durée légale hebdomadaire par le nombre de semaines travaillées sur la période de référence. Il dépendra en conséquence du résultat ainsi obtenu divisé par la durée quotidienne de travail moyenne des salariés concernés sur la période de référence soit selon l'exemple suivant pour un salarié qui effectue 39 heures réparties sur 5 jours :

$$365 \text{ jours} - (104 \text{ jours de repos hebdomadaire} + 25 \text{ jours de congés payés} + 8 \text{ jours fériés}) = 228 \text{ jours travaillés}$$

Soit 45,6 semaines, qui permettent un quota d'heures de repos de 182,4 heures.

Soit 23 jours de repos pour 1 journée de 7,8 heures.

2.2. Fixation des jours non travaillés

Les jours de repos sont répartis sur l'année par l'employeur après concertation avec le salarié.

Lorsque le salarié acquiert un droit au repos égal ou supérieur à 4 jours, il peut prendre un repos à son choix dans la limite du quart des jours de repos acquis sous condition de communiquer ces dates à l'employeur deux mois à l'avance.

Les dates de prise de repos peuvent être modifiées :

- pour les jours dont le choix lui est attribué, le salarié respecte un délai de prévenance de 15 jours au moins ;
- pour les jours qu'il gère, l'employeur devra respecter un délai de prévenance minimal de 15 jours calendaires. Il devra indemniser, sur justificatifs, les éventuels frais non récupérables engagés par le salarié.
- en cas de modification des dates fixées pour la prise des jours de repos, ce changement est notifié au salarié dans un délai de 7 jours au moins avant la date à laquelle cette modification intervient. Ce délai peut être réduit dans des conditions fixées par accord d'entreprise.

2.3. Période de référence et heures supplémentaires

La période de référence annuelle de ces deux systèmes pourra être l'année civile ou toute autre période de 12 mois consécutifs.

Dans le cadre annuel, les heures supplémentaires se décomptent au-delà de 1 607 heures de travail effectif, intégrant la journée de solidarité.

Article 12 — Dispositions communes

Ces dispositions s'appliquent aux modalités de répartition de la durée légale du travail telles que prévues par les articles 10 et 11 ci-avant.

12.1. Modification de la durée ou des horaires de travail

Le délai de prévenance en cas de changement de durée ou d'horaire de travail est fixée à 14 jours.

12.2. Lissage de la rémunération

La rémunération des salariés sera lissée et indépendante du nombre d'heures réalisées chaque mois. Le salaire mensuel sera établi sur la base de 151,67 heures.

12.3. Gestion des absences

Toute absence, rémunérée ou non, est décomptée selon l'horaire réel du salarié le jour de l'absence. La retenue pour absence non rémunérée correspond aux heures de travail qu'aurait dû accomplir le salarié le ou les jours d'absence, par rapport au nombre d'heures du mois considéré.

12.4. Arrivée ou départ en cours d'année

En cas de recrutement en cours de période de référence, si le temps réellement accompli est supérieur à la durée moyenne de 35 heures, les heures excédentaires seront rémunérées en plus au taux normal. Dans l'hypothèse inverse, une régularisation strictement proportionnelle aux heures non effectuées sera faite sous forme de retenue.

En cas de départ en cours de période de référence, une régularisation sera effectuée selon les modalités suivantes :

- si le salarié a accompli une durée de travail supérieure à la durée moyenne de 35 heures, il lui sera accordé un complément de rémunération équivalent à la différence de rémunération entre celle correspondant aux heures réellement effectuées et celles rémunérées. Ce paiement s'effectuera sur la base du taux horaire normal lors de la dernière paie ;
- si les sommes versées sont supérieures à celles correspondant au nombre d'heures réellement accomplies, sauf si la rupture a pour origine un licenciement économique, une régularisation strictement proportionnelle aux heures non effectuées sera faite sous forme de retenue sur la dernière paie

Chapitre III Travail à temps partiel

Article

Les parties au présent accord ont souhaité s'assigner plusieurs objectifs. Le recours au travail à temps partiel peut permettre à la fois de répondre aux besoins des entités en matière d'aménagement du temps de travail et satisfaire aux aspirations des salariés soit en raison de leur situation particulière (étudiants...), soit lorsqu'il s'agit d'un travail à temps partiel choisi. Elles entendent rappeler que le temps partiel, lorsqu'il est imposé, peut être facteur de précarité, raison pour laquelle elles souhaitent fixer une durée minimale de temps de travail en conformité avec les objectifs de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013.

Quelle que soit la motivation, il est apparu nécessaire d'encadrer le recours au travail à temps partiel pour éviter de créer des situations de précarité. Dans cette perspective, il apparaît essentiel que le recours au temps partiel n'ait pas pour conséquence de créer ou d'accentuer des discriminations entre les femmes et les hommes.

Article 13 — Définition

La définition du travail à temps partiel est celle qui résulte de l'article L. 3123-1 du code du travail, selon que le cadre d'appréciation est hebdomadaire, mensuel ou sur une période plus longue sans dépasser le cadre annuel.

Article 14 — Conditions de mise en œuvre du travail à temps partiel

14.1. Mise en œuvre à l'initiative de l'employeur

Afin de satisfaire au principe défini par l'article L. 3123-3 du code du travail, l'employeur portera à la connaissance du personnel les postes libérés par voie d'affichage ou par tout moyen de communication permettant à chaque salarié d'être parfaitement informé. La gestion des demandes des salariés s'effectuera dans les conditions décrites à l'article 14.2 ci-après. Il est précisé que le refus par un salarié d'accomplir un travail à temps partiel ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement sous réserve des dispositions relatives au licenciement pour motif économique.

14.2. Mise en œuvre à la demande du salarié

Tout salarié, soit suite à l'information faite par l'employeur quant aux postes disponibles, soit à tout moment, pourra solliciter une transformation de son emploi en emploi à temps partiel. Cette demande faite par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre signature, indiquera le nombre d'heures souhaitées et, le cas échéant, la répartition entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois ainsi que la durée sollicitée (durée limitée dans le temps ou durée illimitée). Si la demande est faite pour une durée limitée dans le temps, celle-ci devra indiquer la durée souhaitée. À réception de la demande, l'employeur devra répondre le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 60 jours calendaires.

Le salarié sera informé de la réponse de l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre signature. En cas de refus, la réponse sera objectivement motivée (absence d'emploi disponible, conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entité, compétences...). À défaut de réponse, la demande sera considérée comme acceptée tacitement.

En cas de pluralité de demandes pour le même poste, l'employeur prendra sa décision en fonction notamment de la qualification, de l'ancienneté, de la situation de famille, de la date de la demande sans distinction selon qu'il s'agit d'une demande émanant d'une femme ou d'un homme.

Article 15 — Garanties accordées aux salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel, ont priorité pour l'attribution d'un emploi correspondant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur doit porter à la connaissance des salariés, la liste des emplois vacants ou à créer. Toutefois, l'employeur est fondé à recruter une personne extérieure à l'entreprise si le profil du poste le justifie.

En outre, ces salariés bénéficient du principe d'égalité de traitement avec les salariés à temps complet dans les conditions de l'article L. 3123-5 du code du travail.

Article 16 — Durées

16.1. Durées légales

La forme normale du recrutement demeure le contrat à durée indéterminée à temps complet.

En revanche, en conformité avec l'article L. 3123-27 du code du travail, les parties entendent préciser que le temps de travail des salariés à temps partiel ne pourra être inférieur à 24 heures par semaine ou l'équivalent mensuel (104 heures) ou annuel (1 102 heures) pour, d'une part, atténuer la précarité des salariés en situation de temps partiel subi et, d'autre part, permettre aux salariés concernés de pouvoir prétendre à un certain nombre de garanties sociales.

Par exception aux dispositions de l'alinéa précédent, une durée inférieure pourra être contractuellement convenue conformément à l'article L. 3123-7 du code du travail.

Ainsi, les durées précitées ne sont pas applicables :

- aux contrats d'une durée au plus égale à 7 jours ;
- aux contrats à durée déterminée conclus au titre du 1° de l'article L. 1242-2 du code du travail (absence, suspension du contrat ...) ;
- aux contrats de travail temporaire conclus au titre du 1° de l'article L. 1251-6 du code du travail (absence, suspension du contrat ...) ;
- aux contrats de travail à durée indéterminée conclus dans le cadre d'un cumul avec l'un des contrats prévus aux articles L. 5132-5 (entreprises d'insertion), L. 5132-15-1 (ateliers et

chantiers d'insertion) afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée à l'article L. 3123-27.

En dehors des cas ci-dessus, le salarié pourra sur sa demande écrite et motivée travailler en-deçà du seuil de 24 heures par semaine ou son équivalent mensuel ou annuel pour les motifs suivants :

- faire face à des contraintes personnelles
- pouvoir cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée de 24 heures ou son équivalent mensuel ou annuel.

Dans le cas où le salarié serait âgé de moins de 26 ans et poursuivrait des études, sa demande d'une durée de travail inférieure est de droit et devra être compatible avec ses études.

Article 17 — Contrat de travail. Avenant au contrat de travail

Tout recrutement à temps partiel ainsi que tout passage à temps partiel d'un salarié à temps plein donneront lieu obligatoirement à l'établissement d'un écrit mentionnant notamment :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de la rémunération ;
- lorsque la durée de travail est répartie à la semaine ou au mois, la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail. Dans cette hypothèse, le contrat précisera en outre, la répartition de la durée de travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée seront communiqués par écrit au salarié ;
- les cas dans lesquels une modification de la répartition des horaires peut avoir lieu et la nature de cette modification ;
- les conditions de recours aux heures complémentaires ainsi que leur nombre maximum ;
- la priorité dont bénéficient les salariés à temps partiel souhaitant occuper ou reprendre un emploi à temps complet pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent ;
- la convention collective appliquée dans l'entité.

En tout état de cause, lors du recrutement, lorsque le salarié justifie d'une autre activité à temps partiel, la répartition de ses horaires dans son contrat tiendra compte selon ses indications, des horaires effectués pour le compte d'un ou plusieurs autres employeurs.

Article 18 — Organisation du temps de travail des salariés à temps partiel

18.1. Organisation de la journée de travail

La durée quotidienne minimale de travail d'un salarié à temps partiel est fixée à 3 heures en continu.

Des exceptions à ce principe peuvent être apportées en considération de situations particulières (nettoyage des locaux, étudiants ou à la demande expresse des salariés concernés).

Le nombre d'interruptions d'activité au cours d'une journée est limité à une, laquelle ne peut excéder 2 heures.

18.2. Cas particulier des horaires dérogatoires

Les salariés concernés par les dérogations au seuil légal de 24 heures prévues par l'article L. 3123-7 du code du travail devront bénéficier d'horaires de travail qui sont regroupés par journée ou demi-journée entière ou régulière.

La répartition des demi-journées ou journées travaillées entre les jours de la semaine se fera en accord avec le salarié.

Le contrat de travail définira donc en complément des dispositions de l'article 17 ci-dessus les conditions de ce regroupement. Par ailleurs, aucune modification de cette répartition ne pourra être imposée, sauf accord exprès du salarié. De même, aucune heure complémentaire ne pourra être imposée à ces salariés.

18.3. Heures complémentaires

Des heures complémentaires à l'horaire contractuel pourront être sollicitées par l'employeur et effectuées par le salarié pour autant qu'un tel recours soit expressément mentionné dans le contrat de travail, qui devra en fixer le nombre maximum.

Cependant, le nombre des heures complémentaires ne pourra excéder 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat de travail et ne pourra avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par le salarié au niveau de la durée légale hebdomadaire.

Les heures complémentaires effectuées sont majorées et payées conformément aux dispositions légales, soit 10 % dès la première heure complémentaire et 25 % entre 10 % et 1/3 de l'horaire contractuel.

Le refus d'effectuer des heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Les parties entendent également rappeler la règle définie par l'article L. 3123-13 du code du travail selon laquelle, lorsque pendant une période de 12 semaines consécutives, ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines ou sur la période prévue par un accord collectif si elle est supérieure, l'horaire moyen réellement effectué par le salarié à temps partiel a dépassé de 2 heures au moins par semaine ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié. L'horaire modifié est égal à l'horaire antérieurement fixé, auquel est ajouté la différence entre l'ancien horaire et l'horaire moyen réellement accompli sur ces périodes.

18.4. Complément d'heures

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-22 du code du travail, il pourra être proposé aux salariés à temps partiel un complément d'heures pour une période temporaire, sans que ce complément permette d'atteindre la durée légale de travail.

Le nombre maximal d'avenants pouvant être conclus sera limité à 8 par an et par salarié non compris le cas de remplacement d'un salarié nommément désigné. Il est précisé que les salariés n'ont aucune obligation d'accepter de tels compléments d'heures et que ce refus ne peut entraîner aucune sanction ou licenciement.

Les heures comprises dans ce complément d'heures seront majorées de 10 %.

Un avenant au contrat de travail formalisera le nombre d'heures hebdomadaires ou mensuelles compris dans ce complément, indiquera la majoration prévue et définira la répartition de ces heures entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. Enfin, l'avenant précisera également la durée pendant laquelle ce complément d'heures s'appliquera. Celle-ci, en dehors des cas de remplacement d'un salarié momentanément absent, ne pourra être supérieure à un total de 6 mois pour l'ensemble des compléments d'heures prévus ci-avant.

Une information correspondant à l'emploi souhaité sera faite à chaque salarié concerné au sein de l'entité indiquant :

- la durée du complément d'heures et la date d'effet ;
- le nombre d'heures à effectuer chaque semaine ou chaque mois ;
- la rémunération de ces heures intégrant la majoration prévue ci-dessus.

Si plusieurs candidatures correspondant à la qualification sollicitée sont transmises à l'employeur les demandes seront satisfaites selon les priorités suivantes :

Salariés ayant les horaires les plus faibles à l'exception de ceux concernés par les dérogations de l'article L. 3123-7 du code du travail.

Dans l'octroi de ces compléments d'heures, l'employeur s'assurera d'une parfaite équité entre les salariés prioritaires de façon que tous les salariés puissent prétendre à ces compléments d'heures.

Article 19 — Répartition de la durée du travail

Outre la répartition des heures entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, la répartition du temps de travail pourra aussi s'effectuer dans un cadre au plus annuel.

19.1. Temps partiel aménagé sur tout ou partie d'une période de 12 mois

Ce dispositif a pour objet de permettre, dans certaines limites, une variation des horaires de travail et de la durée du travail hebdomadaire ou mensuelle des salariés à temps partiel, sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année pour un contrat à durée indéterminée, ou sur la durée du contrat en cas de contrat à durée déterminée.

Ce dispositif peut concerner tous les salariés à temps partiel, titulaires d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée. Ce dispositif est mis en place par l'employeur après consultation du CSE s'il existe.

L'accord exprès des salariés concernés est requis. Leur contrat de travail doit comporter, outre les mentions obligatoires, la durée hebdomadaire ou mensuelle moyenne et la durée annuelle de travail à temps partiel.

1.1. Définition de la période de référence

La période de référence est supérieure à la semaine et au plus égale à 12 mois. En cas de contrat à durée déterminée, elle est égale à la durée du contrat. Si la période de référence est annuelle, celle-ci pourra correspondre à l'année civile ou toute autre période de 12 mois consécutifs.

1.2. Durée du travail des salariés à temps partiel aménagé

La durée moyenne de travail hebdomadaire doit être au moins égale à 24 heures, sauf les dérogations légales du présent accord.

En tout état de cause, la durée moyenne hebdomadaire ou mensuelle de travail doit être inférieure à la durée légale du travail. Des semaines de forte activité et des semaines de faible activité alternent au sein de la période de référence choisie.

Durant la période de référence, le planning peut prévoir :

- durant les semaines de forte activité, 34 heures au maximum ;
- durant les semaines de faible activité, 3 heures minimum par jour ;
- durant les semaines sans activité, 0 heure par jour ou par semaine.

1.3. Planning du temps partiel aménagé

Le planning des horaires de travail est communiqué à l'embauche du salarié ou lors de la mise en place du temps partiel aménagé. Il est communiqué par écrit individuellement au moins 15 jours calendaires avant le début de la période de référence. Le planning pourra être modifié pour les raisons ci-après, sans que cette liste ne soit limitative : surcroît d'activité, absence d'un salarié (notamment pour maladie, formation, congés payés...), tâches à accomplir dans un délai déterminé, travaux urgents...

La modification portera sur : les horaires journaliers de travail, la durée quotidienne ou hebdomadaire de travail, l'augmentation ou la réduction du nombre de jours travaillés dans la semaine ou le mois, la répartition des heures de travail sur les jours de la semaine, la répartition de la durée du travail entre les semaines du mois.

Toute modification des durées de travail ou de la répartition des horaires sera précédée d'un délai de prévenance de 7 jours ouvrés et fera l'objet d'une information individuelle écrite du salarié.

1.4. Rémunération des salariés à temps partiel aménagé. Lissage des rémunérations

Il est possible d'opter pour un lissage de la rémunération sur l'année. Dans ce cas, la rémunération versée mensuellement aux salariés est indépendante de l'horaire réel. Elle est établie sur la base de l'horaire moyen contractuel convenu en tenant compte de tous les éléments de rémunération, à l'exclusion des primes à périodicité non mensuelle.

1.5. Conditions de prise en compte des absences

Toute absence, rémunérée ou non, est décomptée selon l'horaire réel du salarié le jour de l'absence. La retenue pour absence correspond aux heures de travail qu'aurait dû accomplir le

salarié le ou les jours d'absence, par rapport au nombre d'heures du mois considéré.

1.6. Conditions de prise en compte des arrivées ou des départs en cours de période de référence

Lorsqu'un salarié à temps partiel, du fait de son arrivée ou de son départ au cours de la période de référence, n'a pas accompli la totalité de cette dernière, une régularisation de sa rémunération est réalisée soit à son départ, soit à la fin de la période, dans les conditions ci-après :

- lorsque le salarié n'a pas accompli la durée moyenne de travail correspondant à la rémunération mensuelle lissée en cours de période de référence, une régularisation est opérée entre cet excédent et les sommes due par le salarié, soit, en cas de départ et sauf licenciement économique, sur la dernière paie, soit en cas d'embauche en cours d'année, sur la paie du premier mois suivant l'échéance de la période ;
- lorsqu'un salarié a accompli une durée de travail supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, il lui est alloué un complément de rémunération, équivalant à la différence entre les heures réellement effectuées et celles rémunérées dans le cadre du salaire lissé.

Article 20 — Temps partiel et représentation du personnel

20.1. Information et consultation des représentants du personnel

Le CSE, lorsqu'il existe, est consulté sur la politique de l'entreprise à l'égard de l'emploi des salariés à temps partiel et ses perspectives d'évolution lors de la consultation annuelle sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.

À cet effet, et préalablement à cette réunion, il sera remis au comité un bilan sur le travail à temps partiel portant notamment sur le nombre, le sexe et la qualification des salariés concernés ainsi que les horaires de travail à temps partiel pratiqués.

20.2. Heures de délégation

Les heures de délégation des salariés à temps partiel sont identiques à celles des salariés à temps complet. Conformément à l'article L. 3123-14 du code du travail, le temps de travail mensuel d'un salarié à temps partiel ne peut être réduit de plus d'un tiers par l'utilisation du crédit d'heures auquel il peut prétendre pour l'exercice de mandats qu'il détient au sein de l'entité.

Chapitre IV Les forfaits. Dispositions particulières concernant les avocats

Article 21 — Champ d'application

Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-58 du code du travail, le mécanisme du forfait jours sur l'année s'applique aux avocats salariés disposant d'une autonomie dans

l'organisation de leur emploi du temps et corrélativement de leur charge de travail et dont les fonctions ne peuvent les conduire à suivre un horaire collectif.

Il est rappelé que la convention de forfait en jours, et plus particulièrement le nombre de jours travaillés et ses conditions d'exécution, doit être prévue au contrat de travail ou dans un avenant au contrat.

Toutefois, ce mécanisme ne concerne pas les avocats ayant la qualité de cadres dirigeants au sens de l'article L. 3111-2 du code du travail.

Article 22 — Durée du forfait annuel en jours

Le nombre de jours travaillés pour exécuter les missions qui lui sont confiées par le cabinet au titre d'une année civile est fixé à 218 jours, journée de solidarité incluse.

Pour l'avocat salarié ayant une activité réduite sur une année civile complète, les parties conviennent d'un forfait annuel inférieur à 218 jours. Cet avocat bénéficie à due proportion des mêmes droits et avantages que l'avocat salarié travaillant à temps complet.

Pour l'avocat salarié ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels l'avocat salarié ne peut prétendre.

Pour les avocats salariés entrant ou sortant en cours d'année civile, le nombre de jours prévus au premier alinéa est déterminé pro rata temporis.

Article 23 — Limites à la réglementation de la durée du travail

Sous réserve du respect des principes généraux de protection de la santé et de la sécurité des avocats concernés, du respect de l'amplitude de travail et du repos quotidien, il est rappelé que les salariés en forfait jours ne sont pas soumis à :

- la durée légale hebdomadaire du temps de travail prévue à l'article L. 3121-27 du code du travail, soit 35 heures par semaine civile ;
- la durée quotidienne maximale prévue à l'article L. 3121-18 du code du travail, soit 10 heures sauf dérogation ;
- aux durées hebdomadaires maximales de travail prévues à l'article L. 3121-20 (48 heures hebdomadaires, exceptionnellement 60 heures en application de l'article L. 3121-21), et à l'article L. 3121-22 (44 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives).

Il est précisé que compte tenu de la nature du forfait jours, l'avocat salarié n'est pas soumis à un contrôle de ses horaires de travail.

L'avocat salarié devra toutefois prendre en compte les contraintes organisationnelles du cabinet dans la gestion de son temps de travail.

Article 24 — Garantie d'un équilibre entre charge de travail et durée de

travail

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

Toutefois, l'organisation du travail de l'avocat fait l'objet d'un suivi régulier et effectif par l'employeur qui doit veiller, notamment, aux éventuelles surcharges de travail et au respect des durées minimales de repos rappelées ci-après.

24.1. Durée quotidienne de travail

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

24.2. Temps de repos

24.2.1. Repos quotidien

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

24.2.2. Repos hebdomadaire

En application des dispositions de l'article L. 3132-2 du code du travail, et bien que le temps de travail puisse être réparti sur certains ou sur tous les jours ouvrables de la semaine, en journée ou demi-journée de travail, l'avocat salarié doit bénéficier d'un temps de repos hebdomadaire de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures de repos quotidien ci-dessus prévues.

Il est rappelé que, sauf dérogations, et dans l'intérêt de l'avocat salarié, le jour de repos hebdomadaire est le dimanche, sous réserve des contraintes résultant de l'exécution des missions d'intérêt public.

Il résulte du dispositif légal du forfait jours, qui fixe le nombre maximum de jours de travail à 218 par année civile, que l'avocat salarié bénéficie en moyenne de l'équivalent de 2 jours de repos par semaine. Afin de garantir la santé de l'avocat salarié et de favoriser l'articulation de la vie privée et de la vie professionnelle, il est préconisé que la durée du repos hebdomadaire soit de 2 jours consécutifs.

Article 25 — Suivi effectif et régulier de la charge de travail

À l'effet de garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et permettent d'assurer une répartition dans le temps du travail du salarié, outre les principes rappelés ci-avant, plus particulièrement, le document de contrôle relatif au décompte des jours travaillés et non travaillés fait l'objet d'un suivi mensuel par tout moyen.

Dans le cadre de ce suivi, l'employeur accorde une attention particulière à la rubrique charge

de travail et procède régulièrement aux vérifications à l'effet, d'une part, de s'assurer de la correspondance entre le contenu de cette rubrique et les informations recueillies, d'autre part, de permettre de satisfaire à cet objectif de maintenir une charge de travail raisonnable et une bonne répartition dans le temps de l'activité.

Article 26 — Décompte des jours travaillés

Le nombre de journées ou de demi-journées de travail sera comptabilisé sur un document de contrôle dématérialisé ou non, établi à échéance mensuelle par l'avocat salarié concerné selon une procédure établie par l'employeur.

Ce document rappellera, sans exception possible, l'obligation pour l'avocat salarié de le remettre, dûment rempli, à l'employeur selon la périodicité prévue.

Devront être identifiées dans le document de contrôle :

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

Une rubrique relative à la charge de travail devra être prévue dans le document de contrôle afin que l'avocat salarié puisse y indiquer ses éventuelles difficultés.

Ce document individuel de suivi est destiné à permettre un point régulier en cumulé des jours de travail et des jours de repos afin de favoriser la prise de l'ensemble des jours de repos dans l'exercice.

Le défaut de communication du document ci-dessus n'aura pas pour conséquence de remettre en cause la convention de forfait en jours.

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

Article 27 — Renonciation à des jours de repos

L'avocat salarié qui le souhaite peut, avec l'accord préalable de son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire.

L'accord entre l'avocat et l'employeur est établi par écrit.

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

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

Article 28 — Entretien annuel

En application de l'article L. 3121-65 du code du travail, l'avocat salarié bénéficie annuellement d'un entretien avec sa hiérarchie au cours duquel sont abordées :

- l'organisation du travail ;
- la charge de travail de l'intéressé ;
- l'amplitude de ses journées d'activité ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ;
- la rémunération de l'avocat salarié.

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

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

Les différents documents du processus d'entretien peuvent être dématérialisés.

Article 29 — Dispositif de veille et d'alerte

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

L'employeur ou son représentant devra analyser les informations relatives au suivi des jours travaillés au moins une fois par trimestre. S'il apparaît que la charge de travail et l'organisation du salarié révèlent une situation anormale, il recevra l'avocat salarié concerné à un entretien, sans attendre l'entretien annuel prévu ci-dessus, afin d'examiner avec lui l'organisation de son travail, sa charge de travail, l'amplitude de ses journées d'activité, et d'envisager toute solution permettant de traiter les difficultés qui auraient été identifiées.

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

Article 30 — Prise en compte des temps de formation et des missions de service public

30.1. Formation réalisée à l'initiative du cabinet

Les formations à l'initiative de l'employeur destinées à adapter, entretenir, actualiser les compétences requises par l'exercice de ses activités, ont lieu pendant les jours travaillés et sont comptées comme temps de travail.

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

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

30.3. Missions de service public

La rémunération des missions d'intérêt public (aides juridictionnelles, commissions d'office, garde à vue...) est déterminée conformément aux dispositions conventionnelles et à celles du RIN.

Article 31 — Compte épargne-temps

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

Article 32 — Commission paritaire de suivi

Afin d'examiner les conditions d'application du présent accord au niveau de la profession et d'en suggérer toute modification, il est créé une commission paritaire de suivi.

Cette commission est constituée :

- de 2 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives et signataires du présent accord ;
- d'autant de représentants des organisations d'employeurs représentatives et signataires.

Lorsqu'une difficulté ou une contestation relative à l'application de l'accord est signalée à la commission de suivi, celle-ci se réunit dans un délai maximum de 15 jours.

Les deux représentations, patronale et salariale, peuvent se faire assister chacune d'une personne du cabinet qui aura saisi la commission paritaire de suivi, eu égard à sa connaissance du dossier.

La commission de suivi se réunit une fois par an sur l'initiative de l'un des représentants patronaux, signataires ou adhérents, ou à la demande des représentants syndicaux, signataires ou adhérents, pour établir un bilan d'application dont elle en fait rapport à la commission mixte paritaire.

Article 33 — Droit à la déconnexion

La garantie d'une charge de travail et d'un temps de travail raisonnables ainsi que la conciliation entre, d'une part, vie personnelle et familiale et, d'autre part, vie professionnelle supposent que le droit à la déconnexion soit garanti pour les salariés concernés.

Dès lors, les employeurs et les avocats concernés s'interdisent tout contact s'appuyant sur les nouvelles technologies de l'information et de la communication pendant les temps de repos quotidien, hebdomadaire ou pendant les congés payés.

Ces interdictions s'entendent sous réserve du respect pour les avocats salariés des missions d'intérêt public.

Chapitre V Dispositions finales

Article 34 — Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, dans la mesure où les stipulations du présent accord permettent une régulation économique équitable entre toutes les entités de la branche. Elles s'appliquent donc indistinctement à tous les salariés des entreprises relevant de la convention collective des salariés des cabinets d'avocat, quel que soit leur effectif.

Article 35 — Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé ou révisé conformément aux dispositions légales.

Article 36 — Date d'application

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur au 1er jour du mois suivant sa date d'extension.

Article 37 — Demande d'extension

Les parties signataires conviennent qu'il sera demandé l'extension du présent accord.

Formation professionnelle

Date du texte : 2025-07-02 Version KALI retenue : 2026-05-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la convention collective nationale des salariés des cabinets d'avocats du 21 juin 2024. Il est pris en application de l'accord de méthode du 9 avril 2021 et son avenant du 21 juin 2024. Il est destiné à réaffirmer dans ce nouveau champ d'application, l'importance accordée par les parties signataires aux principes de la formation professionnelle, aussi bien pour les personnels non-avocats que pour les avocats salariés. Ces principes déjà contenus dans l'accord du 29 novembre 2019 et ses avenants sont repris, pour l'essentiel, moyennant certaines adaptations tenant à la création d'une convention collective unique et commune au personnel administratif et aux avocats salariés.

Dans le cadre de la fusion de la convention collective des avocats salariés et de celle du personnel des cabinets d'avocats, ce nouvel accord a pour objet de fixer des modalités homogènes de stage pour l'ensemble des personnels, et d'ainsi étendre la formation en alternance aux élèves-avocats, tout en précisant les spécificités relatives à la formation au CAPA, conformément à l'article 12 de la loi n° 71-1130 du 31 décembre 1971 portant réforme de certaines professions judiciaires et juridiques.

Les parties signataires entendent ainsi rappeler leur action historique en matière d'actions de formation centrées sur la mise en pratique des connaissances acquises.

La formation professionnelle est un moyen privilégié pour que les salariés développent des connaissances, des compétences et un savoir-faire leur procurant les capacités d'adaptation aux évolutions, réalisant ainsi la nécessaire convergence entre les besoins économiques des cabinets et leurs aspirations individuelles et sociales.

Les parties signataires considèrent que le développement de la formation professionnelle continue est l'une des conditions de la modernisation, donc de la pérennité des cabinets par une politique active de l'emploi fondée sur l'investissement en ressources humaines notamment par la meilleure qualification des salariés.

Les parties signataires considèrent la formation professionnelle continue comme un droit individuel et collectif devant répondre aux aspirations professionnelles et personnelles des salariés tout au long de leur vie professionnelle et devant participer à la sécurisation de leur parcours professionnel.

Dans cette perspective, les partenaires sociaux entendent ainsi rappeler les objectifs du dispositif de formation tout au long de la vie professionnelle :

- permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle. Chaque salarié doit être en mesure d'élaborer et de mettre en œuvre un projet professionnel qui tienne compte non

seulement des besoins en qualification de son cabinet ou, plus généralement, de ceux du monde économique, mais aussi de sa propre ambition de développer ses connaissances, ses compétences et l'exercice de ses aptitudes professionnelles. Il doit pour cela avoir accès aux outils le permettant ;

- favoriser l'acquisition d'une qualification tout au long de leur vie professionnelle, aux jeunes et à certains salariés en leur permettant de suivre des actions de formation dispensées, notamment dans le cadre d'un contrat de professionnalisation et/ ou de la mise en œuvre du compte personnel de formation ;
- apporter des droits et garanties aux salariés de la branche afin de leur permettre d'évoluer professionnellement et de sécuriser leur parcours professionnel, notamment en progressant d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle ou en obtenant une qualification dans le cadre d'une reconversion ;
- développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle, dans le cadre :
 - du plan de développement des compétences à l'initiative de l'employeur ;
 - de la mobilisation du compte personnel de formation (CPF) à l'initiative du salarié ;
 - des contrats d'alternance (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, Pro-A) ;
- bénéficier du complément salaire formation (CSF) prévu pour les catégories de salariés qu'il concerne, prévu par l'article 57 dans la convention collective signée le 21 juin 2024 ;
- concourir à la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- accroître le volume des actions de formation dispensées au bénéfice des salariés en créant les conditions propres à permettre le déroulement de ces actions pendant ou en dehors du temps de travail, ces conditions portant sur la nature et la durée des actions ainsi que sur les incitations et les engagements auxquels elles donnent lieu ;
- favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation professionnelle ;
- donner aux instances représentatives du personnel et au personnel d'encadrement, un rôle essentiel pour assurer le développement de la formation professionnelle, notamment par l'information des salariés sur les dispositifs de formation et sur les outils à leur disposition ainsi que par leur accompagnement dans l'élaboration et dans la mise en œuvre de leur projet professionnel.

Afin d'assurer la meilleure application du présent accord, son existence sera rappelée dans les documents remis au comité social et économique (CSE) en vue de la consultation annuelle sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.

Un exemplaire du présent accord et, le cas échéant, de ses avenants sera mis à la disposition du personnel et de ses représentants.

Pour tenir compte des objectifs rappelés ci-avant, il comporte des dispositions communes à l'ensemble des salariés du champ d'application (titre Ier) et des dispositions spécifiques aux avocats salariés (titre II).

Chapitre préliminaire

Article 1er — Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entités de la branche telles que définies dans l'article I de la convention collective nationale des cabinets d'avocats du 21 juin 2024.

Article 2 — Dispositions spécifiques pour les entités de moins de 50 salariés

Au regard de la typologie des salariés et des enjeux de la politique de la branche en matière de formation professionnelle, les parties signataires ont décidé d'adopter des clauses spécifiques pour les entités de moins de 50 salariés.

Ainsi, sans restreindre formellement le dispositif en fonction de la taille de l'entité, les parties signataires ont choisi de développer, avec les financements adaptés, le tutorat, prévu à l'article 8.1 du présent accord.

Article 3 — Autres dispositions

3.1. Dispositions générales

Le présent accord se situe dans le cadre des dispositions de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, des articles du code du travail L. 2241-1-5° relatif aux priorités, objectifs et moyens de la formation professionnelle et L. 2253-1-4° qui donne une place essentielle à la branche en matière de formation professionnelle.

Il s'applique selon les dispositions particulières concernant les avocats salariés, telles qu'issues du décret n° 91-1197 du 27 novembre 1991 modifié par le décret n° 2023-1125 du 1er décembre 2023 relatif à la formation professionnelle, ainsi que la décision normative du CNB n° 2023-002, relative à la formation professionnelle continue des avocats.

3.2. Dispositions antérieures

Le présent accord se substitue, à sa date d'effet, intégralement à l'accord du 29 novembre 2019, relatif à la formation professionnelle, à l'avenant 135 du 24 mai 2024, à l'accord du 15 mars 2019, relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO EP) et à l'avenant 126 du 15 mars 2019 relatif à la contribution conventionnelle, ainsi qu'à l'accord professionnel du 19 janvier 2007 et son avenant du 21 décembre 2007.

3.3. Terminologie

Dans le cadre du présent accord, le terme « entités » désigne les structures du champ d'application de la convention collective du 21 juin 2024.

L'OPCO auquel il est fait référence est celui désigné par la branche, soit au jour du présent

accord, l'OPCO des entreprises de proximité créé par l'accord interprofessionnel du 27 février 2019.

3.4. Désignation de l'OPCO de branche

Les parties signataires conviennent par le présent accord de confirmer la désignation de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité (OCPO EP), créé par l'accord interprofessionnel du 27 février 2019 pour les entités et les salariés relevant du présent accord.

Titre Ier Dispositions d'ensemble

Chapitre Ier L'intégration par la voie de l'alternance

Article 4 — Objectif

Les parties signataires se fixent pour objectif de dépasser 2 % de personnes en contrats d'alternance (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation) au regard de la population totale des salariés de la branche. La CPNEFP est chargée de suivre et de mettre en œuvre les moyens permettant l'atteinte de cet objectif.

Article 5 — Le contrat d'apprentissage. Rémunérations minimales

Les parties signataires renvoient aux règles législatives et réglementaires s'agissant de la conclusion du contrat d'apprentissage, de sa durée, des conditions en matière d'âge, ainsi que de la rupture du contrat.

La grille ci-dessous définit, conformément à l'article D. 6222-26 du code du travail, suivant l'année de formation, le pourcentage à appliquer, selon le cas, au Smic ou, le minimum conventionnel en retenant le plus avantageux pour le salarié, afin de connaître la rémunération minimale du salarié en contrat d'apprentissage.

Niveau préparé par année	16 à 17 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans % du Smic ou du minimum conventionnel en retenant le plus avantageux pour l'apprenti	26 ans et plus
1re année	27 %	43 %	53 %	Salaire le plus élevé entre 100 % du Smic et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la durée exécutée du contrat d'apprentissage
2e année	39 %	51 %	61 %	
3e année	55 %	67 %	78 %	

Article 6 — L'apprentissage pour les élèves-avocats. Principes

Le recours au contrat d'apprentissage est ouvert aux élèves avocats depuis la loi n° 2004-130 du 11 février 2004 et favorisé depuis la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel ». Notamment, cette dernière garantit un financement de l'apprentissage par une prise en charge financière de la formation pour chaque apprenti et libéralise le marché de la création des centres de formation des apprentis, régulé par la seule obtention d'une certification qualité.

La mise en place de l'alternance constitue une opportunité pour maintenir une formation de qualité, recentrée sur des savoirs professionnels, tout en assurant un suivi suffisant auprès d'un tuteur habilité.

L'alternance permet de :

- combiner l'acquisition des savoirs nécessaires à l'exercice de la profession et le bénéfice d'une expérience professionnelle solide ;
- améliorer le statut des élèves-avocats, sans que cette amélioration ne perturbe l'équilibre financier des cabinets d'avocats et des centres régionaux de formation professionnelle des avocats (CRFPA) ;
- permettre la prise en charge du coût de la formation ;
- renforcer l'attractivité de la profession en rapprochant les conditions de la formation de celles des autres professions juridiques.

Enfin, l'article 12 de la loi n° 71-1130 du 31 décembre 1971 dispose « que la formation des avocats peut être délivrée dans le cadre d'un contrat d'apprentissage prévu par le titre 1er du livre 1er du code du travail.

Article 7 — Le contrat de professionnalisation

Les contrats de professionnalisation permettent une personnalisation des parcours de formation et une certification des connaissances, des compétences ou des aptitudes professionnelles acquises.

Ils alternent :

- des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés par des organismes publics ou privés de formation ou, par le cabinet lorsqu'il dispose d'un service de formation ;
- l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

La CPNEFP détermine les parcours de formation adaptés aux besoins des entités et les modalités de certification correspondante.

Les parties signataires renvoient aux règles législatives et réglementaires s'agissant des bénéficiaires, des conditions en matière d'âge, de la conclusion du contrat de professionnalisation, de l'exécution du contrat ainsi que de la rupture du contrat.

Dans ce cadre, elles conviennent de ce qui suit :

7.1. Rémunérations minimales en pourcentage du Smic

	Qualification lors de l'embauche inférieure à baccalauréat, titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau	Qualification lors de l'embauche au moins égale à celle du baccalauréat ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau	Qualification lors de l'embauche au moins égale à un diplôme Bac + 3
Jeunes âgés de moins de 21 ans	55 % pendant la 1re année	65 % pendant la 1re année	80 % pendant la 1re année
	65 % pendant la 2e année	70 % pendant la 2e année	85 % pendant la 2e année
Jeunes âgés de 21 à 25 ans	70 % pendant la 1re année	80 % pendant la 1re année	85 % pendant la 1re année
	80 % pendant la 2e année	85 % pendant la 2e année	90 % pendant la 2e année
Salariés de 26 ans et plus	85 % la 1re année, du minimum conventionnel ou 100 % du Smic selon le plus favorable au salarié		
	95 % la 2e année, du minimum conventionnel ou 100 % du Smic selon le plus favorable au salarié		

En outre, des stipulations contractuelles peuvent prévoir une rémunération plus favorable pour le salarié. L'employeur peut décider de prendre comme assiette de calcul des rémunérations les salaires minima conventionnels de l'emploi occupé au lieu du Smic, quel que soit l'âge du salarié.

7.2. Durée du contrat ou de l'action de professionnalisation

L'action de professionnalisation, objet d'un contrat à durée déterminée ou celle qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée est d'une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Les signataires conviennent de la possibilité de porter la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation à 36 mois pour les personnes définies par l'article L. 6325-1 du code du travail notamment :

- pour les personnes sorties du système éducatif sans avoir obtenu au moins le baccalauréat professionnel ;
- lorsque la nature de la qualification visée et déclarée prioritaire l'exige.

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie mais aussi pour cause de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation, ainsi que pour préparer une qualification supérieure ou complémentaire conformément au 1er de l'article L. 6325-7 du code du travail.

7.3. Durée de la formation

La formation, (actions d'évaluation, d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels ou technologiques) est mise en place par un organisme de formation ou par le cabinet lui-même, lorsqu'il dispose des moyens de formation nécessaires, adaptés, identifiés, structurés, répondant aux critères de prise en charge définis par l'opérateur de compétences (OPCO) désigné par la branche.

La formation est d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation à durée indéterminée, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Lorsque le référentiel d'un titre, ou diplôme reconnu au répertoire national des certifications professionnelles, le requiert, les signataires conviennent d'étendre la durée de la formation au-delà de 25 % de la durée du contrat, sans pouvoir dépasser :

- la durée prévue par ledit référentiel ;
- 45 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation dans le cadre d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée.

Toute personne poursuivant une formation diplômante dans le cadre dudit contrat bénéficie de cet aménagement.

7.4. Conditions de prise en charge

L'OPCO prend en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sur la base du forfait horaire défini par les partenaires sociaux de la branche dans le cadre des textes réglementaires applicables. Les travaux de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) pourront proposer des barèmes différents de prise en charge selon les qualifications recherchées.

Si la participation du salarié aux actions de formation décidées par l'employeur lui occasionne des frais supplémentaires par rapport à ceux requis pour se rendre au cabinet (transport, hôtel...) l'employeur les prend en charge dans les limites et modalités habituellement pratiquées par l'entité. Ces frais sont remboursés par l'OPCO sur la base des barèmes définis par ce dernier.

7.5. Missions confiées à la CPNEFP dans le cadre des contrats de professionnalisation

En tant que de besoin, la CPNEFP pourra proposer aux partenaires sociaux de compléter ou mettre à jour la liste :

- des bénéficiaires prioritaires ;
- des durées des contrats, des durées de formation ainsi que la nature des certifications ;
- des diplômes ou des titres à finalité professionnelle ou qualifications prioritaires.

Ces priorités et conditions d'exercice sont mises en œuvre et suivies au sein d'une section professionnelle paritaire dédiée au sein de l'OPCO et sont mentionnées dans un document que l'OPCO tient à disposition des cabinets et salariés relevant du champ d'application de l'accord.

Article 8 — La reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)

La reconversion ou la promotion par alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation.

Les parties signataires renvoient d'une part aux règles législatives et réglementaires qui régissent le dispositif de la Pro-A, d'autre part à l'accord de branche spécifique conclu pour ce dispositif (accord du 20 mai 2022 relatif au dispositif de reconversion par l'alternance à

l'exception de la phrase de l'article 3 exclue de l'extension). Les stipulations ci-dessous relatives au tutorat sont applicables au dispositif Pro-A.

8.1. Le tutorat

Une des clefs de réussite de la formation en alternance réside dans la qualité de l'accompagnement des jeunes en formation par un maître d'apprentissage ou par un tuteur.

Il est rappelé que l'entreprise doit désigner un tuteur ou un maître d'apprentissage chargé de l'accompagnement pédagogique du jeune en contrat de professionnalisation ou de l'apprenti. En outre, l'entité est garante du respect des stipulations pédagogiques de la convention. Afin d'assurer l'effectivité du suivi des jeunes en contrat de professionnalisation, chaque tuteur ne peut suivre, dans la même structure d'exercice, qu'un nombre limité de jeunes en formation en alternance, soit conformément à l'article D. 6325-9 du code du travail : 3 salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage, ou 2 salariés lorsque le tutorat est assuré par l'employeur.

Afin de renforcer ce dispositif de tutorat et dans l'objectif de rendre l'alternance plus efficace pour les jeunes en formation et plus valorisante pour les tuteurs ou maîtres d'apprentissage, les parties signataires s'engagent à mettre à disposition des entités et des accompagnants (tuteur, maître d'apprentissage) des outils facilitant l'exercice de cette mission.

8.2. Le tuteur

Les personnels qui sont conduits à exercer des missions d'encadrement pédagogique doivent bénéficier des mesures d'accompagnement nécessaires et, en tant que de besoin, recevoir une formation spécifique. Les parties signataires mandatent la CPNEFP afin de mettre en place un dispositif de formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage, afin de garantir la qualité de l'accompagnement du jeune et la prise en charge de cette formation.

Dans le respect des dispositions législatives et réglementaires, l'OPCO prend en charge l'exercice de la fonction tutorale aux conditions cumulatives ci-dessous (1 + 2) :

1. Le tuteur ou maître d'apprentissage a une expérience de 2 ans minimum dans la qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.
2. Le tuteur a :
 - soit suivi une formation à la fonction tutorale ;
 - soit exercé effectivement une fonction tutorale au cours des 2 dernières années.

Les parties signataires laissent le soin à l'OPCO de mettre à disposition de la branche une offre de services en matière de formation à la fonction tutorale. Cette formation ne pourra être d'une durée inférieure à 7 heures.

En amont de la désignation par l'employeur ou son représentant d'un tuteur ou maître d'apprentissage, la branche décide de la mise en place d'un entretien entre l'employeur ou son représentant et le tuteur ou maître d'apprentissage. Cet entretien est destiné notamment à échanger sur les attendus de la formation en alternance (pour le jeune, pour l'entreprise et pour le tuteur ou maître d'apprentissage), les modalités de réalisation de la formation, et la valorisation de la fonction tutorale. À l'occasion de cet entretien, est notamment décidé le temps consacré à la fonction de tuteur ainsi que, le cas échéant, la valorisation décidée ou

prévue au regard de la mission de tutorat assurée. Afin de faciliter la mise en œuvre de cet entretien, la CPNEFP élaborera et mettra à disposition – avec l'appui de l'OPCO – les outils nécessaires (trame d'entretien, vidéos d'explications et de mise en scène).

La fonction de tuteur est valorisée dans le cadre de l'entretien professionnel. Les parties signataires incitent les entreprises à échanger, en amont d'une mission de tutorat, sur les attendus de cette fonction au regard des objectifs de l'entreprise, et en matière d'élévation du niveau de compétences pour le salarié tutoré ainsi que, le cas échéant, pour le tuteur (tutorat croisé/ inversé). Afin de faciliter la mise en œuvre de cet entretien, la CPNEFP élaborera et mettra à disposition – avec l'appui de l'OPCO – les outils nécessaires (trame d'entretien, vidéos d'explications et de mise en scène...).

Les parties signataires mandatent la CPNEFP afin d'étudier les voies et moyens pour permettre à la branche de développer le tutorat croisé et inversé, dans l'objectif de mieux intégrer les nouvelles technologies et les nouveaux savoir-faire dans les entités de la branche.

*(1) L'article 8 et ses sous-parties sont exclus de l'extension du fait de la suppression du dispositif de promotion ou reconversion par alternance par la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025 portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social.
(Arrêté du 26 mars 2026 - art. 1)*

Chapitre II La promotion sociale ou professionnelle par la formation (VAE) des salariés de la branche

Article 9 — Les engagements des parties signataires

Les parties signataires souhaitent donner, tenant compte des dispositions de la loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022, à chacun les moyens d'évoluer professionnellement et de sécuriser son parcours professionnel, notamment en progressant d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle ou en obtenant une qualification dans le cadre d'une reconversion.

Les parties signataires considèrent que les salariés de la branche doivent pouvoir, au sein de la branche, évoluer professionnellement, et bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Article 10 — La mesure du respect des engagements de la branche

Pour apprécier l'effort des partenaires sociaux dans l'atteinte de cet objectif, sont considérés les parcours suivants :

- les salariés de la branche en contrat de professionnalisation (décompte à l'obtention de la qualification) ;
- les salariés de la branche bénéficiant du dispositif Pro-A (décompte à l'obtention de la

certification) ;

- les salariés de la branche ayant acquis des éléments de certification en mobilisant leurs droits au titre du CPF (décompte à la validation du dossier) ;
- les salariés de la branche ayant acquis des éléments de certification et/ou ayant bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle (décompte à l'obtention de la preuve de la reconnaissance) et ayant bénéficié d'un versement volontaire de l'entité ;
- les salariés de la branche ayant acquis des éléments de certification, permettant une reconversion professionnelle du salarié dans ou en dehors de l'entité, et ayant bénéficié d'un versement volontaire de l'entreprise.

Est considérée comme une progression sociale ou professionnelle :

- soit toute évolution salariale favorable au salarié, conforme au droit conventionnel de branche ou d'entreprise, et qui est la suite de l'action de formation suivie ;
- soit toute évolution favorable au salarié de son positionnement dans la grille de classification de branche ou d'entreprise, conforme au droit conventionnel de branche ou d'entreprise, et qui est la suite de l'action de formation suivie.

Les éléments de preuve de la reconnaissance salariale ou professionnelle sont décidés par la CPNEFP. Ils doivent permettre d'apprécier la réalité de la promotion sociale ou professionnelle.

Article 11 — Les conséquences des actions de formation suivies

Les salariés ayant bénéficié d'un versement volontaire de l'entité dans les conditions ci-dessus sont considérés, selon le cas, comme ayant bénéficié de l'acquisition des éléments de certification par la formation ou par une VAE, ou comme ayant bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle au sens de l'article L. 6315-1 du code du travail.

L'OPCO délivre à l'entreprise du salarié une attestation qui constate ces éléments.

Article 12 — La mobilisation complémentaire de la contribution conventionnelle de branche

Afin de favoriser la politique de branche de promotion sociale ou professionnelle par la formation, les parties signataires décident de mobiliser, dans la limite des fonds disponibles, les fonds de la contribution conventionnelle de branche permettant, dans les conditions précisées par la CPNEFP :

- de doter le compte personnel de formation du salarié du même montant que les droits mobilisés, dès lors que l'employeur a donné son accord sur l'action de formation projetée ;
- de prendre en charge les frais et honoraires exposés pour l'inscription et le renouvellement des titres de la branche qu'elle aura validés.

Ces financements peuvent être cumulés pour une même action de promotion sociale ou professionnelle.

Article 13 — Le suivi des engagements de la branche

La CPNEFP est chargée de suivre la politique de la branche en matière de promotion sociale ou professionnelle.

La CPNEFP rend compte chaque année à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) du suivi des engagements pris par cet accord. Elle détaille notamment les moyens d'accès à la promotion sociale ou professionnelle prévus au paragraphe relatif à la mesure des engagements de la branche, et recense les difficultés et progrès enregistrés de chacune de ces voies d'accès.

Dans le respect d'une politique de branche de qualité en matière de promotion sociale ou professionnelle par la formation, la CPNEFP propose à la CPPNI les modifications qu'elle estime pertinentes de l'accord de branche et prend, dans son champ de compétences, les décisions adaptées.

La CPNEFP échange régulièrement avec l'observatoire de branche, la SPP de branche et l'OPCO afin de permettre la concrétisation de la politique de branche précitée. Elle identifie notamment les parcours de formation pertinents dans la branche au regard de l'objectif de promotion sociale ou professionnelle, et les met en valeur auprès des entreprises et de leurs salariés. Elle poursuit l'objectif de fluidifier autant que possible la mise en œuvre de ces actions, au moyen de l'adaptation des systèmes d'information et des formulaires de prise en charge.

Article 14 — Le plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences, établi par chaque entité, permet d'identifier les besoins de compétences des salariés, dans l'intérêt commun du salarié et de son cabinet. Il prend en compte les conclusions tirées de l'analyse des entretiens d'appréciation et professionnels. Les actions de formation comprises dans ce plan comportent :

- d'une part les actions décidées et financées par l'employeur dans le cadre de son obligation de former ;
- d'autre part les actions de développement des compétences, décidées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, et financées en partie, le cas échéant, avec des fonds issus du compte personnel de formation du salarié.

Les parties signataires soulignent les effets de la réforme de la formation voulue par les pouvoirs publics. Ainsi, l'obligation de former n'est plus garantie pour les entités de 50 salariés et plus, qui doivent investir au-delà de leur obligation de contribution à la formation professionnelle. Les parties signataires ont toutefois conclu un accord distinct afin de mener une politique de branche en matière de formation professionnelle, et apportant des garanties financières supplémentaires au bénéfice des entités jusqu'à 299 salariés.

Les parties signataires décident de promouvoir et de favoriser, dans le cadre de la politique de branche ci-dessus définie en matière de promotion sociale ou professionnelle, les actions cofinancées de développement des compétences.

Article 15 — Les conditions de réalisation des actions de formation

Il est rappelé que l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veille au

maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

L'employeur peut proposer des formations qui participent au développement des compétences.

Par ailleurs, l'action de formation concourant au développement des compétences se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel. Elle peut être organisée selon différentes modalités. Elle peut être réalisée en tout ou partie à distance. Elle peut également être réalisée en situation de travail.

Les parties signataires promeuvent les modalités de réalisation d'actions de formation susceptibles d'une part de développer l'accès à la formation pour les salariés de la branche, et de développer des conditions de réalisation de l'action de formation permettant l'acquisition de compétences adaptées au contexte et perspectives d'emploi du salarié, et leur mise en œuvre effective.

Dans cet objectif, elles définissent les conditions de réalisation des actions de formations réalisées en tout ou partie hors du temps de travail, et en tout ou partie à distance.

Article 16 — La formation hors du temps de travail

Au regard des contraintes organisationnelles des entreprises de la branche, les parties signataires décident de confier à la CPNEFP le soin de déterminer les actions de formation pouvant se dérouler, en tout ou partie, hors du temps de travail, conformément à l'article L. 6321-6 du code du travail.

Ces actions de formation pourront se dérouler, suivant le cas et quel que soit l'effectif de l'entreprise, en tout ou partie, hors du temps de travail :

- pour les formations dont la durée est inférieure à 400 heures, elles pourront se dérouler, hors temps de travail, dans la limite de 150 heures par année civile ;
- pour les formations dont la durée est égale ou supérieure à 400 heures et inférieure à 500 heures, elles pourront se dérouler, hors temps de travail, dans une limite de 200 heures par année civile ;
- pour les formations dont la durée est égale ou supérieure à 500 heures, elles pourront se dérouler, hors temps de travail, dans une limite de 250 heures par année civile ;
- pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, la durée des formations hors temps de travail pourra se dérouler dans une limite de 15 % du forfait.

La CPNEFP étudiera, pour ces actions de formation, les voies et moyens pour adapter l'offre de formation afin de faciliter les départs en formation.

En contrepartie de la réalisation d'une action de formation, en tout ou partie, hors du temps de travail, la CPNEFP définira, en lien avec l'OPCO et sur les fonds de l'OPCO, pour la branche, les modalités de prise en charge des coûts pédagogiques de l'action de formation, ainsi que des frais annexes (frais de garde, transport, hébergement et repas) sous réserve du respect des dispositions des articles R. 6332-4 et R. 6332-8 du code du travail, qui prévoient que c'est le conseil d'administration des opérateurs de compétence qui décide des modalités de la prise en

compte des orientations, priorités de formation et conditions de prise en charge des actions de formation.

L'ensemble des éléments ci-dessus fait l'objet d'un accord formalisé entre l'employeur et le salarié. Ce document comporte également les engagements souscrits par l'employeur en matière de reconnaissance de la formation suivie par le salarié. Les parties signataires mandatent la CPNEFP afin d'établir et de mettre à disposition des entreprises de la branche un modèle de convention permettant de recueillir cet accord.

Article 17 — La réalisation de l'action de formation à distance

Les parties signataires privilégient l'objectif d'actions de formation de qualité permettant la mise en œuvre effective des compétences acquises. Les modalités de réalisation de l'action de formation, et notamment la FOAD (formation ouverte et à distance) constituent un moyen de parvenir à cet objectif.

Les parties signataires rappellent l'historique de la branche en matière de développement d'une pédagogie centrée sur la pratique, et la nécessité de séquences de formation en présentiel.

Les parties signataires mandatent la CPNEFP afin d'apporter le concours de la branche à l'OPCO aux fins de garantir la qualité des actions de formation financées par les entreprises de la branche et suivies par leurs salariés.

Article 18 — Les outils au service de la politique de branche en faveur de la formation des salariés et demandeurs d'emploi

18.1. Le compte personnel formation (CPF)

Tout salarié dispose d'un compte personnel de formation, dans les conditions définies par le code du travail. Les parties signataires rappellent que ce compte personnel de formation constitue à l'origine une création des partenaires sociaux, afin de permettre à chaque salarié de pouvoir disposer de droits garantis afin de progresser dans leur parcours professionnel, en élevant leur niveau de qualification, ou en obtenant une autre qualification dans la perspective d'une reconversion.

Les parties signataires renvoient aux règles législatives et réglementaires s'agissant du compte personnel de formation (CPF).

Ils rappellent que le CPF constitue une garantie pour les salariés, que la branche entend valoriser aux fins de faciliter l'accès des formations des salariés de la branche, dans un objectif de promotion sociale ou professionnelle dans les conditions déterminées précédemment.

Par le présent accord, les parties signataires mandatent la CPNEFP aux fins de mettre en œuvre la politique de la branche, et d'activer les leviers disponibles et nécessaires à la réalisation des engagements de la branche. Il en va notamment ainsi de la politique d'abondement, définie à l'article 12.

Aux termes de cet article, les parties signataires ont en effet décidé de doter le compte personnel de formation du salarié du même montant que les droits mobilisés, dès lors que l'employeur a donné son accord sur l'action de formation projetée.

La CPNEFP rendra compte chaque année à la CPPNI des conditions de mobilisation par les salariés de la branche de leur CPF.

18.2. L'entretien professionnel

Les parties signataires renvoient aux règles législatives et réglementaires s'agissant de l'entretien professionnel. Elles décident des spécificités ci-après définies.

Afin de permettre aux salariés de se préparer aux entretiens dont il a défini les modalités après information et consultation le cas échéant du comité social et économique, l'employeur prévient les salariés de la date de l'entretien au moins 1 semaine avant. Les salariés sont à cette fin informés notamment sur l'objectif, le contenu de l'entretien et ses modalités de suivi. De plus, le cabinet laissera aux salariés un temps nécessaire à la préparation de cet entretien.

Des informations pratiques, des outils de gestion des emplois et des parcours professionnels en entreprise (GEPP) ainsi qu'un guide de conduite de l'entretien professionnel sont disponibles sur le site internet de la branche.

Au cours de cet entretien, pourront notamment être abordées les questions suivantes :

- information sur les dispositifs relatifs à la formation et à l'orientation des salariés tout au long de leur vie professionnelle ;
- identification des objectifs de professionnalisation pour améliorer les compétences du salarié ou renforcer sa qualification en vue d'anticiper l'évolution des technologies et l'organisation propre du cabinet ;
- les initiatives du salarié pour l'utilisation de son compte personnel de formation ;
- conditions de formation pendant ou en dehors du temps de travail.

Dans les conditions prévues par le code du travail, l'entretien professionnel fait l'objet d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. À défaut, dans les entités d'au moins 50 salariés, son compte est abondé dans les conditions définies par la réglementation.

Les entités bénéficieront d'une formation pour la mise en œuvre des entretiens professionnels. L'OPCO assure la prise en charge de la formation des salariés chargés d'assurer la mise en œuvre de ces entretiens professionnels selon des conditions définies par la CPNEFP de la branche.

18.3. La validation des acquis de l'expérience (VAE)

18.3.1. Dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE)

Dans le cadre d'une démarche individuelle, la validation des acquis de l'expérience (VAE) permet au salarié de faire reconnaître l'expérience qu'il a acquise en vue d'obtenir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle enregistré au RNCP. (1)

Les parties signataires s'accordent à reconnaître l'importance de cette démarche dans un

dispositif de valorisation des personnes et confirment leur volonté de développer, pour les salariés qui le souhaitent, les actions d'information et les aides spécifiques à la constitution de leur dossier pour autant que cette démarche s'inscrive dans un véritable projet professionnel.

Sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 335-5 du code de l'éducation, les parties signataires estiment qu'une expérience minimale d'activité de 3 ans, en rapport avec la certification recherchée, offre de meilleures garanties pour réussir la VAE. (2)

18.3.2. Information et aide aux démarches individuelles

Les parties signataires du présent accord s'engagent à développer l'information des salariés et des entreprises sur le dispositif de validation des acquis de l'expérience et à favoriser l'accès à ce dispositif à tout salarié qui le souhaite, dans le cadre d'une démarche individuelle.

Toute personne dont la candidature a été déclarée recevable peut dans les conditions définies par la loi bénéficier d'un accompagnement dans la préparation de son dossier et de son entretien avec le jury en vue de la validation des acquis de son expérience. (3)

Cet accompagnement est éligible de droit dans le cadre du compte personnel de formation (CPF).

18.3.3. Mise en œuvre de la VAE

Les employeurs des salariés membres de jurys de validation des acquis de l'expérience sont tenus de leur accorder le temps nécessaire pour y participer. À ce titre, les salariés voient leur rémunération maintenue par leur employeur. L'employeur avance les éventuels frais de déplacement et de séjour, selon les modalités fixées par la section professionnelle paritaire (SPP).

L'OPCO rembourse à l'employeur le salaire et les éventuels frais de déplacement et de séjour, selon la procédure et les modalités fixées par la SPP.

Les frais exposés par les représentants des employeurs leur sont remboursés par l'OPCO pour les éventuels frais de déplacement et de séjour, et pour les indemnités de perte de ressources, si elles existent selon les procédures et les modalités fixées par la SPP.

18.3.4. Dispositions complémentaires

Les dispositions de l'avenant 98 du 2 juillet 2010 relatif à la validation des certifications complètent le contenu des dispositions qui précèdent.

18.4. La préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

Au regard des besoins de professionnalisation du secteur pour répondre aux exigences des clients et sécuriser les parcours professionnels des demandeurs d'emploi, les partenaires sociaux confirment leur volonté de mettre en œuvre la préparation opérationnelle à l'emploi individuelle et collective.

Les partenaires sociaux invitent les entreprises à étudier, avant toute embauche, l'opportunité de mettre en place en amont une préparation opérationnelle à l'emploi, sous réserve du maintien du financement par France compétences.

Ils souhaitent également poursuivre le recours à la préparation opérationnelle à l'emploi collective pour les emplois dont les difficultés de recrutement de personnels compétents sont les plus importantes.

La préparation opérationnelle à l'emploi collective permet à plusieurs demandeurs d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par un accord de branche.

Le contrat de travail qui peut être conclu à l'issue de la préparation opérationnelle à l'emploi collective est un contrat à durée indéterminée, un contrat de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois, un contrat d'apprentissage ou un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de 12 mois.

(1) L'alinéa 1er de l'article 18.3.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6313-5 du code du travail qui permettent également l'acquisition de blocs de compétences par la voie de la validation des acquis de l'expérience.

(Arrêté du 26 mars 2026 - art. 1)

(2) L'alinéa 3 de l'article 18.3.1 est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions de l'article L. 6411-1 du code du travail qui ouvrent la VAE à toute expérience permettant l'acquisition de compétences directement liées à la certification visée, la durée minimum d'activité pour cette expérience ayant été supprimée.

(Arrêté du 26 mars 2026 - art. 1)

(3) L'alinéa 2 de l'article 18.3.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 6412-2 du code du travail qui permettent de bénéficier d'un accompagnement dès le début du parcours de validation des acquis de l'expérience.

(Arrêté du 26 mars 2026 - art. 1)

Chapitre III Le financement de la formation professionnelle

Article 19 — Dispositions générales

Les modalités de financement de la formation professionnelle sont régies par les dispositions des articles L. 6331-1 et suivants du code du travail, et plus particulièrement par l'article L. 6331-38 dudit code qui distingue le taux de cotisation selon la taille de l'entité.

Article 20 — Contribution conventionnelle

Afin de renforcer le dispositif de formation professionnelle, conformément à l'article L. 6332-1-2 du code du travail, une contribution conventionnelle supplémentaire de 0,35 % de la masse salariale brute pour les entités de 1 à 299 salariés est versée par ces entités.

Cette contribution est collectée par l'OPCO EP désigné par la branche.

Chapitre IV Dispositions relatives aux stagiaires

Article 21 — Principes

Les parties au présent accord ont souhaité affirmer leur attachement au rôle primordial de la formation professionnelle, et dans cette perspective, à la découverte, en premier lieu, de l'activité professionnelle dans le cadre des périodes de stage.

Celles-ci permettent d'une part d'éclairer les choix de carrière professionnelle, et d'autre part peuvent constituer un vecteur essentiel de recrutement et d'intégration.

S'agissant plus particulièrement de l'accès à la profession d'avocat, ou de l'accès aux métiers des entités de la branche, il est essentiel notamment que les stagiaires puissent disposer durant leur stage de moyens financiers leur permettant de se consacrer pleinement à leur formation pendant cette période ;

- les maîtres de stage sont tenus d'une obligation de formation à l'égard de leurs stagiaires que cette obligation de formation est un élément essentiel de la convention de stage ;
- qu'il appartient aux maîtres de stage d'en assurer l'effectivité ;
- plus particulièrement, s'agissant des élèves-avocats, ceux-ci sont en outre soumis à l'ensemble des règles déontologiques de la profession d'avocat, conformément à l'article 12-2 de la loi n° 71-1130 du 31 décembre 1971 portant réforme de certaines professions judiciaires et juridiques.

Le présent accord a pour finalité de rappeler les différentes obligations qui s'imposent aux entités de la branche qui accueillent des stagiaires, et notamment en ce qui concerne le montant de la gratification dont ils peuvent bénéficier.

Les dispositions qui suivent s'appliquent sans préjudice de celles contenues dans la loi n° 2014-788 du 10 juillet 2014, tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires, ainsi que de celles du code de l'éducation dans ses articles L. 124-1 et suivants.

Article 22 — Modalités de déroulement du stage

22.1. Conventions de stage

Les périodes de stage font l'objet d'une convention entre le stagiaire, l'entité d'accueil, et l'établissement d'enseignement.

Aucune convention de stage ne peut être conclue pour remplacer un salarié en cas d'absence ou de suspension de son contrat de travail, pour exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent, pour faire face à un accroissement temporaire d'activité du cabinet d'avocat, ou pour occuper un emploi saisonnier. En outre, aucune convention de stage ne peut être conclue entre un cabinet d'avocat et une personne titulaire du certificat d'aptitude à la profession d'avocat (CAPA).

22.2. Tuteur

Conformément aux dispositions de l'article L.124-9 du code de l'éducation, étant précisé que ce code n'est pas applicable aux élèves-avocats, l'entité d'accueil désigne un tuteur chargé de l'accueil et de l'accompagnement du stagiaire. Ce tuteur est garant du respect des stipulations pédagogiques prévues dans la convention de stage. Un accord d'entreprise peut préciser les tâches conférées au tuteur, ainsi que l'éventuelle valorisation de cette fonction.

22.3. Stages successifs

L'accueil successif de stagiaires, au titre de conventions de stage différentes, pour effectuer des stages dans un même poste n'est possible qu'à l'expiration d'un délai de carence égal au tiers de la durée du stage précédent. Cette disposition n'est pas applicable lorsque ce stage précédent a été interrompu avant son terme à l'initiative du stagiaire.

Les dispositions ci-dessus ne s'appliquent pas aux élèves-avocats.

22.4. Statut social du stagiaire

Les parties au présent accord entendent rappeler que les entités accueillant des stagiaires devront être attentives à l'application des dispositions des articles L. 124-12 à L. 124-16 du code de l'éducation (notamment titres restaurant, frais de transport dans les conditions de l'article L. 3261-1 du code du travail, temps de présence, etc.).

Les dispositions ci-dessus ne s'appliquent pas aux élèves-avocats.

Article 23 — Gratification

23.1. Gratification des élèves avocats stagiaires

Le montant minimum mensuel de la gratification versée aux élèves avocats stagiaires en cours de scolarisation dans les centres de formation professionnelle des avocats, conformément aux articles 56 et suivants du décret n° 91-1197 du 27 novembre 1991 organisant la profession d'avocat est fixé, pour un temps de présence mensuel du stagiaire égal à un temps plein au cours du mois considéré, comme suit :

- employeurs employant de 0 à 2 salariés non-avocats lors de la signature de la convention de stage (hors personnel d'entretien et de service) : 60 % du Smic au 1er janvier de l'année en cours ;
- employeurs employant de 3 à 5 salariés non-avocats lors de la signature de la convention de stage (hors personnel d'entretien et de service) : 70 % du Smic au 1er janvier de l'année en cours ;
- employeurs employant 6 salariés et plus non-avocats lors de la signature de la convention de stage (hors personnel d'entretien et de service) : 85 % du Smic au 1er janvier de l'année en cours ».

23.2. Gratification des autres stagiaires

Le montant minimum mensuel de la gratification versée aux stagiaires à l'occasion des stages d'une durée supérieure à 2 mois, est fixé, pour un temps de présence mensuel du stagiaire égal à un temps plein au cours du mois considéré, en pourcentage du Smic au 1er janvier de l'année en cours et en fonction du niveau d'études en cours ou atteint par le stagiaire, comme suit :

Niveau d'études en cours ou atteint	Pourcentage du Smic
Licence	40
M1	50
M2 et doctorat	60

23.3. Nature juridique des gratifications

Les gratifications visées au présent accord n'ont pas le caractère de salaire au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail.

Titre II Dispositions particulières concernant les avocats

Article 24 — Dispositions particulières concernant les avocats salariés

24.1. Principes généraux

Les avocats salariés sont éligibles à l'ensemble des dispositifs de formation tels que définis au titre I du présent accord, à l'exception du chapitre relatif à l'alternance ou le dispositif VAE, en ce qui concerne l'accès à la profession d'avocat.

24.2. Spécificités de la formation professionnelle des avocats salariés

Indépendamment des dispositions de l'article 24.1 ci-avant, l'avocat salarié doit satisfaire aux dispositions des articles 85 à 85.2 du décret du 27 novembre 1991 modifié par décret n° 2023-1125 du 1er décembre 2023, ainsi que la décision normative du CNB n° 2023-002 relative à la formation professionnelle continue des avocats.

Le respect de cette obligation de formation constitue une garantie de compétence dans l'exercice de la profession d'avocat.

Titre III Dispositions finales

Article 25 — Durée. Date d'effet

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur au 1er jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Article 26 — Révision et dénonciation de l'accord

L'accord pourra être révisé dans les conditions prévues par l'article 3 de la convention

collective, dans le cadre de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail en respectant un délai de préavis de 3 mois.

Article 27 — Publicité. Dépôt et extension de l'accord

L'accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail et porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le site de l'ADDSA, l'employeur conservant la preuve de sa diffusion à tous les membres du personnel, par tout moyen.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Annexe

Article

Annexe 1 Glossaire

CPF	Compte personnel de formation
CPNEFP	Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche avocat
CPPNI	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche avocat
CSE	Comité social et économique
FOAD	Formation ouverte à distance
GPEC	Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences
OPCO	Opérateur de compétences. Les OPCO ont remplacé depuis début 2019 les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA). La branche a adhéré en 2019 à l'OPCO EP (entreprises de proximité)
POE	Préparation opérationnelle à l'emploi
Pro-A	Reconversion ou promotion par alternance
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
Smic	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
VAE	Validation des acquis de l'expérience

Financement du paritarisme

Date du texte : 2025-12-12 État KALI : VIGUEUR_NON_ETEN

Préambule

Article

Par le présent avenant, les parties signataires ont entendu réaffirmer le maintien en vigueur d'un certain nombre de dispositions applicables au financement du dialogue social dans la convention collective nationale des salariés des cabinets d'avocats.

Article 1er — Textes concernés

Sont maintenus en vigueur dans le cadre de la convention collective nationale des cabinets d'avocats du 21 juin 2024, étendue par arrêté du 18 septembre 2025, les textes suivants :

Accord du 14 avril 2023 relatif au financement du paritarisme et ses avenants n° 1 du 21 juin 2024, n° 2 du 24 octobre 2024 et n° 3 du 24 janvier 2025.

Article 2 — Dispositions concernant les entités de moins de 50 salariés

Le présent accord ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entités de moins de 50 salariés.

Article 3 — Durée. Révision. Dénonciation

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé à tout moment, conformément aux dispositions légales.

Article 4 — Dépôt. Extension. Date d'effet

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt, dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, d'une demande d'extension dans les conditions de l'article L. 2261-15 du code du travail. Il prendra effet dès sa signature.

ÉDITION JURISTIQUE

TEXTES SALAIRES

Accords, avenants et grilles relatifs aux rémunérations conventionnelles.

Salaires minima du personnel salarié non-avocats

Date du texte : 2025-01-24 Version KALI retenue : 2025-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article 1er — Augmentation des minima conventionnels

Les signataires du présent avenant décident d'appliquer, à compter du 1er janvier 2025, une augmentation des minima comme suit :

Niveau	Coefficient	Salaire brut	% d'augmentation
4	207	1 851,23 €	4 %
	215	1 875,00 €	3,02 %
	225	1 900,00 €	2,70 %
	240	1 930,00 €	2,41 %
3	240	1 930,00 €	2,41 %
	250	2 010,00 €	2,39 %
	265	2 130,00 €	2,36 %
	270	2 170,00 €	2,35 %
	285	2 290,00 €	2,33 %
	300	2 390,00 €	1,45 %
	350	2 748,35 €	-
2	385	2 994,11 €	-
	410	3 188,53 €	-
	450	3 499,61 €	-
	480	3 732,92 €	-
1	510	3 966,23 €	-
	560	4 355,07 €	-

Il est rappelé que treize mensualités doivent être payées en application de l'article 12 modifié par l'avenant n° 46 de la convention collective.

Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1, les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord portant sur les minima conventionnels applicables aux salariés de la branche n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, ceux-ci

doivent s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, a fortiori dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 — Date d'application du présent avenant

La date d'application du présent avenant est fixée au 1er janvier 2025.

Article 3 — Demande d'extension

Les parties signataires conviennent qu'il sera demandé l'extension du présent avenant.

Liste chronologique des textes

Date	Nature	Intitulé	Rubrique
2024-06-21	Convention collective nationale	Convention collective nationale du 21 juin 2024	Texte de base
2024-06-21	Accord	Durée et aménagement du temps de travail	Textes attachés
2025-01-24	Avenant	Salaires minima du personnel salarié non-avocats	Textes salaires
2025-07-02	Accord	Formation professionnelle	Textes attachés
2025-12-12	Accord	Financement du paritarisme	Textes attachés