

Convention collective nationale des cabinets d'avocats (avocats salariés) du 17 février 1995. Etendue par arrêté du 10 juin 1996 JORF 28 juin 1996

Article

En vigueur non étendu

Par accord du 26 juillet 2019, conclu en application de l'article L. 2261-33 du code du travail relatif à la restructuration des branches professionnelles, le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets d'avocats (avocats salariés) (IDCC 1850) a fusionné avec celui de la convention collective nationale des avocats et de leur personnel (IDCC 1000), désignée comme branche de rattachement.

Dans un délai maximal de 5 ans à compter de l'entrée en vigueur de la fusion des champs, les stipulations des conventions collectives concernées peuvent être maintenues, dans l'attente de la conclusion d'un accord remplaçant par des stipulations communes les stipulations régissant des situations équivalentes dans chacune des conventions. A défaut d'accord au terme de ce délai, les stipulations de la convention rattachée cessent de s'appliquer, à l'exception de celles régissant des situations spécifiques (Conseil constitutionnel, décision n° 2019-816 QPC du 29-11-2019).

Préambule

Article

En vigueur étendu

La présente convention collective règle les rapports entre les cabinets d'avocats et les avocats salariés : avocats salariés en cours de stage et avocats inscrits au tableau.

Les parties signataires considèrent :

- qu'il convient de garantir l'indépendance que comporte le serment de l'avocat, qui n'est dans un lien de subordination que pour la détermination de ses conditions de travail ;
- que les avocats sont égaux et qu'ils sont soumis à l'ensemble des règles déontologiques de la profession, et à leurs ordres qui remplissent des missions d'intérêt public ;
- que la mission de l'avocat est spécifique en ce qu'elle contient la défense des droits et des libertés autant que le conseil et la rédaction d'actes ;
- que sa liberté intellectuelle et morale impose qu'il puisse être déchargé d'une mission contraire à sa conscience ;
- que toute limitation de ses obligations en matière d'aide juridictionnelle et de commission d'office est illicite ;
- que toute clause limitant sa liberté d'établissement ultérieure est inopposable à l'avocat salarié ;
- qu'il a comme seule obligation, avant d'accepter de prêter ses services à un ancien client de son employeur et pendant la durée de 2 ans à compter de la cessation du contrat de travail, d'en aviser celui-ci par lettre recommandée avec demande d'avis de réception de manière à lui permettre d'en contester éventuellement les conditions. Le client doit être compris comme celui avec lequel l'avocat salarié a été mis en relation pendant l'exécution du contrat de travail ;
- que la formation constitue une exigence constante et fondamentale dans l'exercice de la profession de l'avocat ; qu'il convient d'en assurer l'effectivité par chacune des parties au contrat de travail.

Titre Ier : Dispositions générales

Champ d'application

Article 1.1

En vigueur étendu

La présente convention collective nationale est destinée à régir sur le territoire métropolitain et les départements d'outre-mer, en application des articles L. 131-1 et suivants du code du travail, les conditions de travail, d'emploi, de rémunération ainsi que les garanties sociales des avocats salariés dans le cadre de leurs relations contractuelles avec les avocats employeurs, personnes physiques ou morales.

Ces relations s'inscrivent, en outre, dans le cadre des dispositions de la loi du 31 décembre 1990, particulièrement de son article 7 ainsi que des dispositions réglementaires y afférentes telles qu'elles résultent, notamment, du décret du 27 novembre 1991.

Durée de la convention

Article 1.2

En vigueur étendu

La présente convention collective nationale est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par l'une ou l'autre des parties en respectant un préavis de 3 mois. Par partie, au sens du présent article, il y a lieu d'entendre, d'une part, l'ensemble des organisations représentatives d'avocats employeurs, d'autre part, l'ensemble des organisations syndicales représentatives d'avocats salariés, les unes et les autres étant signataires de la présente convention ou y ayant ultérieurement adhéré en totalité et sans réserve.

Dans les trois mois de la dénonciation, les parties se rencontrent à la diligence de l'une ou l'autre des organisations et syndicats ci-dessus en vue de négocier une nouvelle convention collective. La présente convention collective continue à s'appliquer jusqu'à ce que cette convention collective nouvelle soit conclue et au plus tard pendant 1 an. Au-delà de cette période et si aucun nouvel accord n'est conclu, les avocats salariés engagés avant cette date continuent à bénéficier des avantages individuels acquis du fait de l'application de la présente convention collective.

Révision par la commission paritaire

Article 1.3

En vigueur étendu

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 prévue à l'article 1.5 ci-après.

L'organisation qui sollicite la révision adresse à tous les autres membres de la commission paritaire un projet de texte accompagné de l'exposé des motifs qui justifient la demande. Dans les 3 mois suivant la réception du courrier, une réunion de la commission paritaire doit se tenir à l'initiative de la partie patronale.

Lorsque l'avenant est signé de la majorité dans l'une et l'autre des parties des organisations et syndicats représentés à la commission paritaire, il prend effet, sauf date différente y compris rétroactive, expressément prévue à l'accord, le lendemain du jour de son dépôt au greffe du conseil de prud'hommes.

Lorsque l'avenant n'est signé dans l'une ou l'autre des parties que d'une minorité des organisations et syndicats représentés à la commission paritaire, celles d'entre elles qui n'ont pas signé l'avenant disposent d'un délai de 1 mois à compter de la date de la réunion de la commission où a été enregistré l'accord pour le contester. Si les avantages de l'avenant sont, au moins sur un des thèmes traités, moins favorables que ceux de la convention collective auxquels ils sont destinés à se substituer, et lorsqu'il a été fait opposition dans les conditions citées ci-dessus, l'avenant est réputé non écrit. Le caractère plus ou moins favorable s'apprécie globalement pour l'ensemble des avantages se rapportant à un même thème, ceux-ci constituant nécessairement un tout indivisible et globalement pour l'ensemble des avocats salariés couverts par la présente convention. De ce fait et s'il n'est pas fait valablement opposition à l'accord dans les conditions ci-dessus, le dépôt au conseil de prud'hommes n'intervient qu'à l'issue de ce délai de 1 mois. Il prend effet dans les relations de travail le lendemain de la date du dépôt au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes sauf dispositions contractuelles.

Composition de la commission paritaire

Article 1.4

En vigueur étendu

Les négociations ont lieu dans le cadre d'une commission paritaire composée de représentants de chacun des groupements et syndicats représentatifs d'avocats employeurs et d'avocats salariés.

Réunions de la commission paritaire

Article 1.5

En vigueur étendu

Les parties se rencontrent au minimum :

- tous les ans, en vue de fixer les salaires minima. Les accords résultant de ces négociations font l'objet d'accords de salaires numérotés ;
- tous les 5 ans, en vue d'examiner les révisions éventuelles susceptibles d'être apportées aux textes relatifs à la formation et aux classifications. Les accords résultant de ces négociations et de toutes négociations visant à la modification du texte ou à l'organisation d'avantages dans des domaines nouveaux font l'objet d'avenants numérotés distinctement des accords de salaires ;
- chaque fois que la majorité des organisations et syndicats de l'une ou l'autre d'entre elles l'ont décidé.

Commissions et organismes de la convention

Article 1.6

En vigueur étendu

Les avocats salariés membres des commissions et organismes issus de la convention disposent du temps nécessaire à l'accomplissement de leurs fonctions.

Les avocats salariés visés au présent article sont tenus de concilier leurs obligations envers leurs employeurs avec l'accomplissement de leurs fonctions pour apporter le minimum de gêne aux uns et aux autres.

Ils sont également tenus d'aviser leurs employeurs, dès que possible et en principe 8 jours d'avance, qu'ils s'absentent, sans avoir toutefois à solliciter leur autorisation.

Il est formellement convenu que tous les avocats salariés visés dans le présent article recevront, durant leur absence, leur salaire et bénéficieront de plein droit des garanties de stabilité d'emploi les plus étendues.

Par ailleurs, leurs frais de déplacement et de nourriture occasionnés par les réunions et ces travaux leur sont remboursés sur des bases forfaitaires qui sont déterminées chaque année par la commission paritaire.

Institutions représentatives - Droit syndical

Article 1.7

En vigueur étendu

Les caractéristiques du contrat de travail de l'avocat salarié telles qu'elles résultent de la loi du 31 décembre 1990 et du décret du 27 novembre 1991 exigent la constitution d'un collège distinct au sein du comité d'entreprise ainsi que, lorsque l'effectif du cabinet est supérieur à 25, des délégués du personnel.

Le droit syndical, en particulier le mandat du délégué syndical, comme les différents mandats de représentants du personnel s'exercent dans le respect des règles déontologiques régissant la profession d'avocat.

Le premier alinéa est étendu sous réserve de l'application des articles L. 433-2 et L. 423-3 du code du travail (arrêté du 10 juin 1996, art. 1).

Commission de conciliation

Article 1.8

En vigueur étendu

Il est créé une commission paritaire de conciliation des conflits collectifs se rapportant à l'activité et à la profession d'avocat. Elle est composée de deux avocats employeurs et de deux avocats salariés désignés par les organisations syndicales signataires de la présente convention ou y ayant adhéré ultérieurement en totalité et sans réserve.

La commission se réunit dans le mois suivant la demande d'une partie. Celle-ci, dans sa saisine, doit exposer le litige et faire valoir sa prétention. La commission entend les parties en respectant les droits de la défense.

La décision est prise à la majorité. Elle est notifiée aux parties sous forme de projet de transaction au sens de l'article 2044 du code civil.

En cas de partage des voix, les membres de la commission peuvent décider, à l'unanimité, le recours à un arbitre pour départage.

Commission d'interprétation

Article 1.9

En vigueur étendu

Il est créé une commission d'interprétation de la présente convention collective composée d'avocats salariés à raison d'un par organisation syndicale signataire de la présente convention collective ou y ayant adhéré ultérieurement en totalité et sans réserve et d'autant d'avocats employeurs désignés par les syndicats également signataires de la présente convention collective ou y ayant adhéré ultérieurement en totalité et sans réserve.

La commission se réunit dans le mois qui suit une demande et émet un avis.

Lorsque la commission a pris sa décision à l'unanimité, cette dernière devient partie intégrante de la convention collective et fait l'objet, à ce titre, des mêmes mesures de publication qu'un avenant.

Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 133-1 du code du travail (arrêté du 10 juin 1996 art. 1).

Fonds de fonctionnement

Article 1.10

En vigueur étendu

Il est institué un fonds de fonctionnement de la convention collective destiné à financer notamment :

- les frais de diffusion de la convention collective et de ses avenants ;
- le remboursement des frais de voyage et de séjour des représentants des organisations syndicales de chaque collège appelés à participer aux travaux des diverses commissions de la convention collective ;
- le remboursement aux cabinets de la contrepartie des rémunérations versées aux avocats salariés visés à l'alinéa précédent.

Le financement de ce fonds est assuré par une cotisation à la charge des employeurs dont le taux est fixé pour chaque année par les organisations représentatives des avocats employeurs.

1.10 bis

La gestion de ce fonds sera assurée par l'association paritaire de développement du dialogue social (ADDSA) dans le cadre d'un budget qui lui est propre mais selon des règles communes aux fonds des salariés non avocats et avocats salariés telles que définies par le règlement intérieur de ladite association.

1.10 ter

La collecte des cotisations à la charge des employeurs d'avocats salariés est confiée aux soins de KERALIS qui en assurera le reversement à l'association paritaire.

Une convention sera conclue à cet effet entre KERALIS et l'ADDSA.

Titre II : Contrat

Conclusion du contrat

Article 2.1

En vigueur étendu

Le contrat de travail doit être écrit.

Il ne peut porter atteinte au principe déontologique d'égalité entre avocats, nonobstant les obligations liées au respect des clauses relatives aux conditions de travail.

L'avocat salarié doit être en mesure de négocier librement ses conditions d'engagement.

Contenu du contrat

Article 2.2

En vigueur étendu

Le contrat conclu entre les parties précise notamment :

- la nature du contrat ;
- l'éventuelle période d'essai ;
- les conditions de rémunération, et éventuellement l'incidence de l'aide juridictionnelle et des commissions d'office sur celles-ci ;
- la situation individuelle par référence à l'article 4.2 de la présente convention ;
- les conditions de la rupture ;
- le cas échéant, les autres activités de l'avocat salarié ;
- la référence à la présente convention collective.

Conformément à l'article 139 du décret du 27 novembre 1991, le contrat ne peut contenir de clause :

- limitant la liberté d'établissement ;
- limitant les obligations professionnelles en matière d'aide juridictionnelle ou de commission d'office ;
- portant atteinte à l'indépendance que comporte le serment de l'avocat.

Il doit contenir une clause prévoyant la faculté pour l'avocat salarié de demander à être déchargé d'une mission contraire à sa conscience.

Période d'essai

Article 2.3

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n° 11 du 12 septembre 2008

1. Le contrat de travail peut prévoir :

- une période d'essai d'une durée maximale de 3 mois ;
- son renouvellement possible, une fois, d'une durée maximale de 3 mois, et après accord écrit de l'avocat salarié.

2. Pendant la période d'essai, l'une ou l'autre des parties peut à tout moment dénoncer le contrat :

2. 1. 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 entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 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.

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

Contrat de l'avocat salarié en cours de stage

Article 2.4

En vigueur étendu

Dès l'obtention du CAPA, l'avocat est en situation de plein exercice. Il doit, cependant, compléter sa formation dans le cadre d'un temps de pratique professionnelle de 2 ans pendant lequel il réalise les travaux confiés par son maître de stage et accomplit les semaines de formation externe prévues par le décret de 1991.

La formation externe constitue une obligation qui s'impose à l'avocat salarié en cours de stage et aussi à son employeur.

Titre III : Droits et obligations de l'avocat salarié

Autre activité

Article 3.1

En vigueur étendu

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, préalablement informé, ne s'y soit pas opposé.

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 sous réserve d'en avoir informé au préalable son employeur et que celui-ci ne s'y soit opposé pour un motif légitime.

Les premier et troisième alinéas sont étendus sous réserve de l'application des articles 137 et 142 du décret n° 91-1197 du 27 novembre 1991 (arrêté du 10 juin 1996 art. 1).

Secret professionnel

Article 3.2

En vigueur étendu

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

Les avocats salariés doivent pouvoir exercer dans des conditions garantissant le secret professionnel.

Titre IV : Rémunération

Structure de la rémunération

Article 4.1

En vigueur étendu

L'indépendance de l'avocat dans l'exercice de sa profession a pour conséquence la liberté dans la détermination de son temps de travail, notamment dans les dépassements individuels de l'horaire collectif du cabinet, justifiés par l'accomplissement des tâches qui lui sont confiées. De ce fait, sa rémunération constitue un forfait. Dans chaque cas individuel, il doit être tenu compte de l'importance de cet sujétion pour la détermination des salaires effectifs.

Quels que soient la structure et le mode de rémunération contractuellement convenus, l'avocat salarié ne saurait percevoir, pour une même année civile ou un même exercice social d'une durée de douze mois, une rémunération annuelle brute inférieure au minimum prévu en fonction de son classement individuel en application des accords de salaire.

Le premier alinéa est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail (arrêté du 10 juin 1996 art. 1er).

Rémunération minimale

Article 4.2

En vigueur étendu

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

Le montant est fixé distinctement pour :

- l'avocat salarié au cours de la première année de stage,
- l'avocat salarié au cours de la deuxième année de stage,
- l'avocat salarié inscrit au tableau,
- l'avocat salarié titulaire d'une mention de spécialisation.

Rémunération effective

Article 4.3

En vigueur étendu

La rémunération effective brute est fixée pour chaque année civile ou pour chaque exercice social d'une durée de 12 mois. Elle est payée en 12 mensualités, sauf disposition particulière d'un cabinet 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.

Le contrat de travail précise éventuellement si la rémunération inclut ou non les indemnités des missions d'aide juridictionnelle et des commissions d'office.

A défaut, l'avocat salarié cumule la rémunération convenue entre les parties et les honoraires perçus directement au titre des missions de service public.

Titre V : Congés

Congés payés annuels

Article 5.1

En vigueur étendu

Les congés payés annuels sont fixés selon les dispositions des articles L. 223-2 et suivants du code du travail.

Entre 5 et 10 ans d'ancienneté, l'avocat salarié bénéficie de 1 jour de congé supplémentaire et au-delà de 10 ans d'ancienneté, de 2 jours supplémentaires.

Congés exceptionnels

Article 5.2

En vigueur étendu

En dehors des congés annuels, l'avocat salarié a droit à des congés payés de courte durée pour des événements personnels dans les conditions ci-après :

- mariage de l'avocat salarié : 5 jours ouvrés ;
- conclusion d'un Pacs par l'avocat salarié : 5 jours ouvrés ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ouvrés ;
- naissance, ou arrivée d'un enfant en vue de son adoption : 3 jours ouvrés ;

Les congés ci-dessus pourront être pris dans les 3 semaines qui précéderont ou suivront l'événement.

- décès du conjoint, du partenaire de Pacs ou du concubin : 5 jours ouvrés ;
- décès d'un enfant : 5 jours ouvrés ;
- décès d'un autre descendant, d'un ascendant du salarié : 3 jours ouvrés ;
- décès d'un ascendant ou descendant de son conjoint, de son partenaire de Pacs, ou de son concubin : 3 jours ouvrés ;
- décès d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ouvrés ;
- annonce au salarié de la survenance d'un handicap chez l'enfant : 2 jours ouvrés ;
- annonce au salarié de la survenance d'un handicap chez son conjoint, son partenaire de Pacs ou son concubin : 2 jours ouvrés.

On entend par ascendant ou descendant les ascendants ou descendants en ligne directe jusqu'au deuxième degré.

Ces dispositions ne se cumulent pas avec les avantages de même nature institués par d'autres textes.

Toutes autres absences autorisées par l'employeur si elles ne sont pas récupérées d'accord avec lui s'imputeront sur les congés annuels fixés à l'article 5.1.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3142-4 modifié et L. 3142-1-1 nouveau du code du travail.

(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

Titre VI : Conditions de travail

Durée du travail

Article 6.1

En vigueur étendu

L'avocat salarié dispose dans l'exercice de sa profession d'une réelle autonomie dans l'organisation de son temps de travail, afin d'assumer les missions qui lui sont confiées.

Article étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-1 et suivants du code du travail (arrêté du 10 juin 1996 art. 1) .

Repos hebdomadaire

Article 6.2

En vigueur étendu

Le repos hebdomadaire minimal de trente-cinq heures consécutives comprend le dimanche sous réserve des dispositions de l'article R. 221-3 du code du travail.

Régime des absences

Article 6.3

En vigueur étendu

Les absences de courte durée, résultant d'un cas fortuit, n'entraînent aucune diminution de la rémunération effective, à condition toutefois que l'intéressé ait prévenu ou fait prévenir son employeur le plus rapidement possible de telle sorte que puissent être prises toutes dispositions en vue de pallier les conséquences de cette absence, tout spécialement à l'égard de la clientèle. Par absence de courte durée, il y a lieu d'entendre une absence n'excédant pas 3 jours. Toutes justifications sont ensuite fournies sur les raisons de cette situation.

L'avocat salarié s'efforce de réduire les conséquences de son absence sur le suivi des dossiers en cours, en particulier en se tenant à la disposition de celui de ses confrères qui le supplée pour lui procurer téléphoniquement ou à domicile les informations utiles et en restant en contact avec le cabinet lorsqu'il y a urgence.

Titre VII : Maladie - Maternité - Prévoyance

Economie générale

Article 7.1

En vigueur étendu

7.1.1. Les dispositions du présent titre ont dans leur ensemble, le même objet que celui de l'article 7 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi sur la mensualisation. Elles s'y substituent, étant globalement plus favorables (1). Elles ont, en effet, pour objet une garantie de rémunération totale en cas d'arrêt de travail dû à la maladie ou à l'accident et ceci 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.

(1) Phrase exclue de l'extension (arrêté du 10 juin 1996, art. 1er).

Maladie

Article 7.2

En vigueur étendu

7.2.1. Toute absence pour maladie ou accident doit être justifiée par un certificat médical adressé dans les 72 heures à l'employeur.

7.2.2. 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. Le cabinet, 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 oeuvre de ce qui précède, l'employeur maintient la rémunération et perçoit les indemnités de sécurité sociale.

7.2.3. Pour toute absence continue d'une durée supérieure à 30 jours calendaires résultant de maladie professionnelle ou non, ou d'accident du travail ou de trajet ou non professionnel, 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 l'employeur jusqu'à la prise en charge par un régime de prévoyance selon les dispositions des articles 7.6 et 7.7 ci-dessous.

Les articles 7.2.2 et 7.2.3 sont étendus sous réserve de l'application de l'article 7 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (arrêté du 10 juin 1996, art. 1er).

Invalidité-incapacité permanente

Article 7.3

En vigueur étendu

7.3.1. 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.

7.3.2. 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 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.

7.3.3. En cas d'invalidité de 3e catégorie, le capital prévu à l'article 7.4 est versé à l'assuré.

Décès

Article 7.4

En vigueur étendu

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 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 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 3 ci-dessus, il est versé au bénéficiaire désigné à l'assureur, à défaut au conjoint survivant, à défaut aux enfants, à part égale, 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. A partir de 65 ans, le capital est réduit de 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 l'article 7.4 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.

7.4.1. En cas de décès du conjoint ou d'un enfant à charge, l'organisme d'assurances prévu à l'article 7.6 ci-dessus verse à l'assuré une indemnité égale à un plafond mensuel de cotisation de sécurité sociale au titre d'une garantie obsèques.

7.4.2. Le décès de l'assuré intervenant suivant la fin du préavis en cas de licenciement ouvre droit pour la période couverte par des indemnités Assedic et au plus tard pendant 1 an au bénéfice d'un capital égal à la moitié de celui défini à l'article 7.4.

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

Salaire de référence

Article 7.5

En vigueur étendu

Pour l'application des articles 7.2.3, 7.3 et 7.4 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.

Article étendu sous réserve de l'application de l'article 7 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (arrêté du 10 juin 1996 art. 1).

Contrat de prévoyance

Article 7.6

En vigueur étendu

Pour satisfaire aux exigences des articles 7.2, 7.3 et 7.4 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.

En raison des difficultés techniques que la mise en place d'un tel système pose, les employeurs, qui s'efforceront de réduire au maximum ce délai ont jusqu'au 31 décembre 1995 pour mettre en forme leur contrat avec les organismes assureurs.

Régime plus favorable

Article 7.7

En vigueur étendu

Les dispositions ci-dessus n'excluent pas la possibilité, pour un cabinet de mettre en place un autre régime de prévoyance, à condition que, globalement, sur l'ensemble des prestations, celui-ci soit plus favorable pour l'avocat salarié.

7.7.1. Le système mis en place dans le cabinet peut ainsi prévoir la mise en place d'un régime de rente de conjoint survivant destiné à compléter les prestations - suivant le cas du régime général et des régimes AGIRC et ARRCO ou du régime CNBF - d'un régime de rentes d'orphelins, d'un régime de prestations en nature complémentaire à celui du régime général de sécurité sociale, ou encore de capitaux en cas de décès plus importants.

En toute hypothèse, le caractère plus favorable ne saurait être considéré comme respecté si, en cas d'adoption de prestations différentes de celles prévues aux articles 7.2, 7.3 et 7.4, 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 31e jour d'absence continue ensuite, prévu à l'article 7.2.3 ci-dessus, ne peut être toutefois diminué au nom du caractère globalement plus favorable du régime de prévoyance.

7.7.2. La mise en place d'un système plus favorable en matière de prévoyance que celui résultant strictement de la présente convention collective suppose un accord collectif d'entreprise conclu en application de l'article L. 132-19 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, y compris ceux dont le contrat de travail a été rompu alors qu'ils étaient en invalidité. Le vote a lieu à bulletin secret.

Maternité - Adoption

Article 7.8

En vigueur étendu

Les femmes comptant 1 an de présence dans le cabinet à la date présumée de l'accouchement ont droit, pendant la durée du congé de maternité prévu par l'article L. 122-26 du code du travail, au maintien de leur salaire net après déduction des indemnités journalières de sécurité sociale et, le cas échéant, de prestations complémentaires qui leur seraient versées.

Les indemnités ci-dessus, versées par l'employeur, sont calculées sur la base de la moyenne mensuelle globale hors rémunération exceptionnelle des 12 mois précédant l'arrêt.

Les dispositions légales en matière d'adoption s'appliquent.

Titre VIII : Formation

Article

En vigueur étendu

Afin d'assurer la transmission des savoir et savoir-faire, les employeurs donnent toutes facilités à leurs confrères pour assurer des missions d'enseignement. Un accord particulier définira les moyens destinés à concilier les intérêts légitimes du cabinet et le temps libre pour assurer cette mission.

Stage

Article 8.1

En vigueur étendu

8.1.1. Le stage de 2 ans, prévu à l'article 12, 3e alinéa, de la loi du 31 décembre 1971 modifiée par celle du 31 décembre 1990 constitue une période obligatoire de formation dont dépend l'inscription au tableau permettant l'exercice de la profession. Ce stage est une période consacrée à la formation sous la forme, d'une part, de participation à des sessions de formation externe au cabinet et, d'autre part, de travaux confiés par le cabinet ayant une valeur pédagogique (Décret du 27 novembre 1991, art. 77).

La réalité de cette formation conditionne l'inscription au tableau de l'avocat salarié en cours de stage. Elle s'impose aux parties.

8.1.2. Le régime du stage est défini par l'article 77 du décret du 27 novembre 1991. De ce fait, les dépenses correspondant à la formation externe et à la mission du maître de stage dans le cadre des travaux confiés par le cabinet à des fins pédagogiques sont mutualisées au sein de l'OPCA dans les conditions des articles 8.4 ci-après (1).

8.1.3. (2) Si à l'issue du stage l'exercice de la profession est interdit à l'avocat salarié en cours de stage, le contrat de travail est, de ce fait, rompu de plein droit. Cependant les parties se rencontreront, dans les 8 jours de la décision du CRFA pour examiner si un nouveau contrat de collaborateur technique peut être conclu et à quelles conditions, notamment de rémunération. La rupture de plein droit du contrat s'accompagne du versement par le cabinet, outre les salaires correspondant aux périodes d'activité ainsi que l'indemnité compensatrice de congés payés, d'une indemnité calculée au taux et sur la base de l'indemnité légale de licenciement sans préjudice d'une éventuelle mise en cause de la responsabilité de l'employeur pour non-respect des dispositions de l'article 8.1 ci-après.

8.1.4. L'employeur doit impérativement mettre en oeuvre les moyens permettant à l'avocat salarié en cours de stage de participer aux sessions de formation externe auxquelles il est tenu pendant son stage. Il doit, en outre, veiller à ce que les travaux qu'il confie à l'avocat salarié en cours de stage contribuent, par leur complexité croissante et leur diversité, à l'enrichissement progressif des connaissances.

L'avocat salarié en cours de stage tenu de participer à ces sessions prévient son employeur des dates de sessions dès qu'il en a connaissance.

8.1.5. La rémunération annuelle forfaitaire de l'avocat salarié en cours de stage est maintenue pendant les périodes consacrées à suivre les sessions de formation externe.

(1) Phrase étendue sous réserve de l'application des articles L. 900-2, R. 950-4, L. 951-1 et L. 952-1 du code du travail et de l'article 30 de la loi de finances pour 1985 (n° 84-1208 du 29 décembre 1984) (arrêté du 10 juin 1996, art. 1er).

(2) Point étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-6 et L. 122-14 et suivants du code du travail (arrêté du 10 juin 1996, art. 1er).

Formation à la spécialisation

Article 8.2

En vigueur étendu

8.2.1. Le titre d'avocat peut être complété par la mention d'une ou plusieurs des spécialisations dont la liste est fixée par arrêté du 6 juin 1993.

La mention de spécialisation n'étant acquise que si l'avocat a suivi avec succès les épreuves du contrôle des connaissances prévu par l'article 91 du décret du 27 novembre 1991, en conséquence, l'employeur doit laisser le temps libre à l'avocat salarié qui revendique une spécialisation pour effectuer toute session de formation qui serait requise à cet effet ainsi que pour préparer et passer l'examen.

8.2.2. Le temps consacré à suivre les éventuelles sessions de formation pour l'obtention d'une mention de spécialisation qui seraient imposées par le Conseil national des barreaux ainsi qu'à la préparation et au suivi de l'examen de contrôle des connaissances ne saurait donner lieu à une diminution de la rémunération. En outre, toutes facilités seront données à l'avocat salarié pour disposer du temps nécessaire à la préparation de cet examen.

Formation permanente

Article 8.3

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 9 bis du 4 mars 2005 art. 5 en vigueur le 1er jour du mois suivant extension BO conventions collectives 2005-14 étendu par arrêté du 3 août 2005 JORF 12 août 2005.

L'accès à la formation permanente s'inscrit, pour un avocat salarié, à la fois dans le cadre des dispositions du livre IX du code du travail concernant les salariés et de l'article 85 du décret du 27 novembre 1991 concernant les avocats ainsi que celles de l'article 21 de la loi du 11 février 2004.

Salarié, il accède dans les conditions légales et de la présente convention collective, à la formation professionnelle :

- à son initiative dans le cadre du droit individuel à la formation ou du congé individuel de formation ;
- à l'initiative de son employeur dans le cadre du plan de formation du cabinet dont il est salarié.

Il peut en outre bénéficier, s'il en remplit les conditions, de périodes de professionnalisation, soit dans le cadre du plan de formation, soit dans le cadre du droit individuel à la formation.

La participation à des sessions de formation organisées, pendant les heures habituelles de travail, n'entraîne aucune diminution de rémunération. Ceci vise notamment les sessions de formation organisées par le centre régional de formation ou par le Conseil national des barreaux en application de l'article 85 du décret du 27 novembre 1991.

Financement - Mutualisation

Article 8.4

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n° 14 du 28 mai 2010

8.4.1. L'année d'enseignement obligatoire, prévue à l'article 12 de la loi du 31 décembre 1971, modifiée par celle du 31 décembre 1990, a, en raison de son objet, la qualification d'enseignement professionnel. En raison du niveau de qualification acquise par le CAPA, les centres régionaux de formation des avocats qui dispensent cet enseignement doivent être habilités à recevoir la partie de la taxe d'apprentissage correspondant à la catégorie "cadres supérieurs". Les signataires de la présente convention collective interviendront auprès du ministère de l'éducation nationale et de celui de la justice pour que le CNB et les CRFA soient habilités à recevoir cette taxe.

8.4.2. Les parties signataires de la présente convention collective entendent que soit créée, au sein du FAF-PL (prochainement OPCA-PL), une section destinée à mutualiser les contributions formation des avocats salariés. Le bureau paritaire de cette section sera composé d'avocats salariés désignés par les signataires de la présente convention. Le plan annuel de formation résulte d'un accord entre la commission formation du CNB et ce bureau (1). Versement des contributions La profession d'avocat verse ses contributions au titre de la formation professionnelle continue, à l'exclusion du congé individuel de formation, à l'organisme paritaire de collecte agréé des professions libérales OPCA-PL, dont le siège social est à Levallois-Perret (92309), 52-56, rue Kléber. Cet organisme est administré paritairement, sa composition et son mode de fonctionnement sont fixés par ses statuts. Les cabinets d'avocats adressent obligatoirement leurs contributions au titre du présent accord à l'organisme collecteur ou à tout autre organisme mandaté par lui dans le cadre des dispositions légales. Le non-respect de ces dispositions est passible des sanctions prévues à cet effet : Ces contributions sont fixées comme suit : Entreprises de moins de 10 salariés

Les entreprises de moins de 10 salariés versent à l'OPCA-PL une contribution égale à 0,90 % de la masse salariale brute des avocats salariés.

Cette contribution se répartit ainsi :

- 0,15 % au titre de la professionnalisation et du DIF ;
- le solde au titre du plan de formation.

Entreprises de 10 à moins de 20 salariés

Les entreprises ayant un effectif supérieur ou égal à 10 et inférieur à 20 salariés versent à l'OPCA-PL une contribution au titre de la professionnalisation-DIF et du plan de formation qui ne peut être inférieure à 0,97 % de la masse salariale brute des avocats salariés.

Le versement de cette contribution se répartit ainsi :

- un versement de 0,15 % au titre de la professionnalisation et du DIF en application des exonérations prévues par l'ordonnance n° 2005-895 du 2 août 2005 ;
 - un versement obligatoire au titre du plan de formation, qui représente le solde entre l'obligation minimale conventionnelle qui ne peut être inférieure à 0,97 % et le versement de la contribution professionnalisation-DIF ;
 - le cas échéant, un versement complémentaire au titre du plan de formation correspondant au solde de l'obligation légale de financement qui n'a pas fait l'objet d'une utilisation directe par le cabinet.
- Ces taux de contribution sont applicables dès la première année de franchissement du seuil de 10 salariés.

Entreprises de 20 à moins de 50 salariés

Les entreprises ayant un effectif supérieur ou égal à 20 et inférieur à 50 salariés versent à l'OPCA-PL une contribution au titre de la professionnalisation-DIF et du plan de formation qui ne peut être inférieure à 0,97 % de la masse salariale brute des avocats salariés.

Cette contribution se répartit ainsi :

- un versement de 0,50 % au titre de la professionnalisation et du DIF ;
 - un versement obligatoire au titre du plan de formation, qui représente le solde entre l'obligation minimale conventionnelle et le versement de la contribution au titre de la professionnalisation-DIF ;
 - le cas échéant, un versement complémentaire au titre du plan de formation correspondant au solde de l'obligation légale de financement qui n'a pas fait l'objet d'une utilisation directe par le cabinet.
- Ces taux de contribution sont applicables dès la première année de franchissement du seuil de 20 salariés.

Entreprises de 50 salariés et plus

Les entreprises ayant un effectif de 50 salariés et plus versent à l'OPCA- PL une contribution au titre de la professionnalisation-DIF et du plan de formation qui ne peut être inférieure à 0,97 % de la masse salariale brute des avocats salariés.

Cette contribution se répartit ainsi :

- un versement de 0,50 % au titre de la professionnalisation et du DIF ;
- un versement obligatoire au titre du plan de formation, qui représente le solde entre l'obligation minimale conventionnelle et le versement de la contribution au titre de la professionnalisation-DIF ;
- le cas échéant, un versement complémentaire au titre du plan de formation correspondant au solde de l'obligation légale de financement qui n'a pas fait l'objet d'une utilisation directe par le cabinet.

(1) Termes exclus de l'extension par arrêté du 10 juin 1996, art. 1er.

Titre IX : Rupture et cessation d'activité

Préavis

Article 9.1

En vigueur étendu

Hors le cas de rupture conventionnelle prévue par l'article L. 1237-11 du code du travail, toute résiliation du contrat de travail implique, de part et d'autre, un préavis réciproque, sauf les cas de force majeure, faute grave ou lourde.

Sauf pendant la période d'essai éventuellement stipulée au contrat avec mention de préavis à respecter pendant cette période, la durée du préavis est au minimum de 3 mois.

La partie qui n'observerait pas le délai de préavis doit à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir. En cas de rémunération variable, cette indemnité est calculée sur la moyenne soit des 12 mois précédant la rupture, soit des 3 mois précédant celle-ci, la moyenne la plus favorable étant appliquée.

L'avocat salarié licencié bénéficie pendant la durée du préavis à 2 heures par jour pour la recherche d'un nouvel emploi, pouvant être bloquées par journée(s) ou demi-journée(s) avec l'accord de l'employeur.

Indemnité de licenciement.

Article 9.2

En vigueur étendu

9.2.1. Indemnité de licenciement (1)

L'avocat salarié, qui compte 8 mois d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur et dont le licenciement ne résulte pas d'une faute grave ou lourde, a droit à une indemnité de licenciement qui s'établit comme suit :

- pour la tranche d'ancienneté inférieure ou égale à 10 ans : 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté ;
- pour la tranche d'ancienneté supérieure à 10 ans : 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté.

La condition de 8 mois d'ancienneté doit être remplie à la date d'envoi de la lettre de licenciement.

L'indemnité de licenciement se calcule à l'expiration du contrat de travail c'est-à-dire à l'expiration normale du préavis, même s'il y a eu dispense de l'exécuter. Dans le temps d'ancienneté tel que visé ci-dessus, il est tenu compte des fractions d'année.

Le salaire mensuel retenu comme base de calcul est celui résultant de la moyenne de la rémunération brute cotisable et taxable acquise contractuellement par l'avocat salarié au titre des 12 mois précédant la notification du licenciement ou si cela est plus favorable 1/3 des 3 derniers mois précédant l'expiration du contrat. Dans ce dernier cas toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel versé au salarié pendant cette période n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

9.2.2. Indemnité de rupture conventionnelle

L'indemnité de rupture applicable en cas de rupture conventionnelle du contrat de travail ne pourra être inférieure à l'indemnité de licenciement prévue par l'article 9.2.1 ci-dessus.

(1) L'article 9.2.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 1234-4 du code du travail et de la jurisprudence de la Cour de Cassation (Cass. soc. 27 février 1991, n° 88-45.512).

(Arrêté du 25 janvier 2021 - art. 1)

Indemnités de licenciement et de rupture conventionnelle

Article 9.2

En vigueur étendu

9.2.1. Indemnité de licenciement (1)

L'avocat salarié, qui compte 8 mois d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur et dont le licenciement ne résulte pas d'une faute grave ou lourde, a droit à une indemnité de licenciement qui s'établit comme suit :

- pour la tranche d'ancienneté inférieure ou égale à 10 ans : 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté ;
- pour la tranche d'ancienneté supérieure à 10 ans : 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté.

La condition de 8 mois d'ancienneté doit être remplie à la date d'envoi de la lettre de licenciement.

L'indemnité de licenciement se calcule à l'expiration du contrat de travail c'est-à-dire à l'expiration normale du préavis, même s'il y a eu dispense de l'exécuter. Dans le temps d'ancienneté tel que visé ci-dessus, il est tenu compte des fractions d'année.

Le salaire mensuel retenu comme base de calcul est celui résultant de la moyenne de la rémunération brute cotisable et taxable acquise contractuellement par l'avocat salarié au titre des 12 mois précédant la notification du licenciement ou si cela est plus favorable 1/3 des 3 derniers mois précédant l'expiration du contrat. Dans ce dernier cas toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel versé au salarié pendant cette période n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

9.2.2. Indemnité de rupture conventionnelle

L'indemnité de rupture applicable en cas de rupture conventionnelle du contrat de travail ne pourra être inférieure à l'indemnité de licenciement prévue par l'article 9.2.1 ci-dessus.

(1) L'article 9.2.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 1234-4 du code du travail et de la jurisprudence de la Cour de Cassation (Cass. soc. 27 février 1991, n° 88-45.512).

(Arrêté du 25 janvier 2021 - art. 1)

Retraite

Article 9.3

En vigueur étendu

9.3.1. Cessation d'activité pour cause de retraite

La cessation d'activité pour cause de retraite a pour fondement :

- le départ volontaire à la retraite à l'initiative du salarié ;
- la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur.

9.3.2. Départ volontaire à la retraite

- a) L'avocat salarié demandant son départ à la retraite respecte un préavis dont la durée est de 2 mois.
- b) L'intéressé perçoit une indemnité de fin de carrière calculée en fonction de son temps de présence dans le cabinet où il exerce lors de son départ volontaire en retraite.

Cette indemnité est calculée par cumul des éléments suivants :

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

En sus de ce qui précède, si le salarié est âgé de 65 ans au moins et titulaire de 10 ans de présence au moins au sein du cabinet : 1/2 mois de salaire de référence.

Dans le temps de présence il est tenu compte des fractions d'années pro rata temporis. (1)

Le salaire mensuel retenu comme base de calcul est :

soit la moyenne mensuelle de la rémunération acquise contractuellement au titre des 12 mois précédant le départ à la retraite ;

soit 1/3 des 3 derniers mois précédant le départ à la retraite. Dans ce dernier cas, toute prime ou tout autre élément de salaire annuel ou exceptionnel qui aurait été versé à l'avocat salarié pendant cette période est pris en compte à due proportion ;

soit la moyenne mensuelle des rémunérations acquises contractuellement au titre des 3 meilleurs exercices sociaux complets à l'intérieur des 7 derniers exercices sociaux complets, le résultat le plus favorable au salarié étant retenu.

En cas de concours entre plusieurs dispositions conventionnelles, contractuelles ou légales ayant le même objet, seule l'indemnité la plus élevée est versée au salarié.

Il est bien précisé que si le salarié a travaillé pour partie à temps complet et pour partie à temps partiel, l'indemnité est calculée pro rata temporis afin de tenir compte de ces situations diverses.

Le droit est ouvert à la notification de la décision de l'avocat salarié de faire valoir ses droits à retraite.

L'indemnité de départ à la retraite se calcule à la date de la cessation définitive du contrat.

c) Les cabinets d'avocats peuvent continuer à mutualiser au sein de la CREPA, dans les conditions prévues par les textes applicables au personnel non-avocat, l'indemnité de fin de carrière de leur salarié non-avocat devenu avocat salarié.

9.3.3. Mise à la retraite (nouveau dispositif)

La mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, d'un avocat salarié qui compte au moins 1 an d'ancienneté ininterrompu au service du même employeur et ayant atteint l'âge de 65 ans au moins dans le cadre des dispositions de l'article L. 1237-5 du code du travail ouvre droit pour le salarié à l'indemnité visée à l'article L. 1237-7 du code du travail, étant précisé qu'au jour de la signature, il résulte de l'article L. 1234-9 du code du travail que le montant est de :

1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté sur la totalité de l'ancienneté ;

auquel s'ajoutent 2/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Il convient de se placer à la date d'envoi de la lettre de mise à la retraite pour vérifier si l'avocat remplit la condition d'ancienneté de 1 an au moins et à la date d'expiration du contrat pour vérifier si la condition d'âge est remplie ainsi que pour le calcul du montant de l'indemnité.

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

Le salaire de référence est :

soit la moyenne mensuelle de la rémunération acquise contractuellement au titre des 12 mois précédant le départ à la retraite ;

soit 1/3 des 3 derniers mois précédant le départ à la retraite. Dans ce dernier cas, toute prime ou tout autre élément de salaire annuel ou exceptionnel qui aurait été versé à l'avocat salarié pendant cette période est pris en compte à due proportion ;

soit la moyenne mensuelle des rémunérations acquises contractuellement au titre des 3 meilleurs exercices sociaux complets à l'intérieur des 7 derniers exercices sociaux complets, le résultat le plus favorable au salarié étant retenu.

En cas de concours entre plusieurs dispositions conventionnelles, contractuelles ou légales ayant le même objet, seule l'indemnité la plus élevée est versée au salarié.

9.3.4. Les parties signataires s'engagent à se rencontrer en cas de changement significatif, légal ou réglementaire, du régime fiscal et / ou social des indemnités de mise à la retraite, en vue d'en évaluer l'impact et d'aménager le cas échéant le présent accord.

La présente convention est applicable à dater du 17 février 1995. Son application ne saurait être l'occasion d'une remise en cause des avantages acquis à titre individuel/

(1) Le quatrième alinéa du point b de l'article 9.3.2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 1237-2 du code du travail (arrêté du 16 février 2009, art. 1er).