

AVENANT N° 75
A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE TRAVAIL
DU 20 FÉVRIER 1979
réglant les rapports entre les Avocats et leur personnel

ENTRE LES SOUSSIGNÉS :

Le Centre National des Avocats Employeurs (C.N.A.E.) représenté par

La Chambre Nationale des Avocats en Droit des Affaires (C.N.A.D.A.) représentée par

La Délégation Patronale de la Fédération Nationale des Unions des Jeunes Avocats (F.N.U.J.A.) représentée par

L'Union Professionnelle des Sociétés d'Avocats (U.P.S.A.) représentée par

Le Syndicat des Employeurs des Avocats Conseils d'Entreprises (S.E.A.C.E.) représenté par

Le Syndicat Avenir des Barreaux de France Patronal (A.B.F.P.) représenté par

Le Syndicat des Avocats de France (S.A.F.E.) représenté par

d'une part

ET :

La Fédération des Services C.F.D.T., Branche des Professions Judiciaires représentée

La Fédération des Employés et Cadres C.G.T.-F.O. représentée par

La Fédération Nationale C.G.T. des Sociétés d'Études et de Conseil et de Prévention représentée par

Le Syndicat National du Personnel d'Encadrement et Assimilés des Cabinets d'Avocats et Activités Connexes (S.P.A.A.C-C.G.C.) représenté par

La Fédération des syndicats CSFV - CFTC "Commerce, Services et Force de Vente" représentée par

d'autre part

Préambule

Les partenaires sociaux considèrent qu'il est de l'intérêt tant des salariés que des cabinets employeurs de fixer l'âge de la mise à la retraite d'un salarié ayant au moins 60 ans et avant 65 ans.

Pour ce faire, au titre de la contrepartie exigée par l'article L 122-14-13 - 3^{ème} alinéa, ils ont décidé d'opter pour une contribution supplémentaire au financement des actions de formations mutualisées au sein de l'OPCA-PL dans les conditions prévues ci-après.

Ce dispositif vient compléter le dispositif issu de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social dans la mesure où pour répondre aux besoins des salariés de la branche, notamment des salariés concernés par la mise à la retraite, il met à la charge des cabinets de moins de 10 salariés et de 10 salariés et plus des cotisations supérieures à celles résultant de la loi.

Ils décident en conséquence de compléter ainsi qu'il suit les dispositions de l'article 14 de la convention collective.

MISE A LA RETRAITE

L'article 14, modifié par l'avenant n° 46, est complété comme suit :

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

FORMATION PROFESSIONNELLE

Les dispositions qui suivent définissent les moyens et priorités de la formation dans la branche professionnelle compte tenu des caractéristiques de structure et d'organisation des cabinets et particulièrement des exigences d'adaptabilité nées de ces dernières.

Article I Versement des contributions

Cet article annule et remplace l'article 35 modifié par les avenants 46 et 58 et l'article 37 modifié par les avenants 34 et 58 de la convention collective nationale du 20 février 1979.

La profession d'Avocat verse tout ou partie de ses contributions mutualisées, dans le cadre défini ci-après, 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 la CREPA, conformément aux dispositions des articles L 961-12 et R 964-1-11 du Code du travail, dans les conditions et sous les mêmes sanctions que les cotisations de retraite et de prévoyance.

Ces contributions sont fixées comme suit :

- Cabinets de moins de 10 salariés :

La contribution est fixée à 0,77 % de la masse salariale annuelle brute des salaires versés, au titre et à partir de l'année 2004.

Elle est versée , à hauteur de :

- 0.45 % au titre de la « Professionnalisation » et du « Droit Individuel à la Formation »
- 0,32 % au titre du « Plan de Formation »

- Cabinets de 10 salariés et plus :

La contribution est fixée à 1.60% de la masse salariale annuelle brute des salaires versés, au titre et à partir de l'année 2004.

L'OPCA-PL n'étant pas habilité à percevoir la contribution au titre du Congé Individuel de Formation (0.20%), celle-ci est versée au FONGECIF.

Elle est versée à hauteur :

- De 0,67% au titre de la« Professionnalisation » et du « Droit Individuel à la Formation »,
- De 0,10 % au titre du « plan de formation »,
- du solde de la contribution obligatoire qui n'a pas fait l'objet d'une utilisation directe par le cabinet.

L'ensemble de ces contributions est mutualisé dès leur versement dans une section unique, quel que soit l'effectif des cabinets.

Article II- Les dispositifs de formation

1- La Professionnalisation : contrats et périodes

Les contrats et périodes sont organisés, conformément aux dispositions législatives et réglementaires, selon les objectifs et priorités suivants :

La profession a créé l'ECOLE NATIONALE DE DROIT ET DE PROCEDURE par avenant n°4 à la Convention Collective du 22 septembre 1959 pour pallier l'absence de formation professionnelle adaptée aux spécificités des professions juridiques et judiciaires et particulièrement, pour les personnels les moins qualifiés.

Au terme de 5 années, la formation dispensée par l'ENADEP permet notamment aux secrétaires, quel que soit leur niveau de formation initiale, d'exercer la fonction de clerc d'Avocat.

Le processus de Professionnalisation dans la branche est donc initié depuis des années, la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social reconnaissant et renforçant les pratiques existantes.

Les parties signataires du présent accord confient à la CPNE la définition et le réexamen périodique des actions et publics prioritaires pour la mise en œuvre de la Professionnalisation :

- Dans le cadre du contrat de professionnalisation
- Dans le cadre d'une période de professionnalisation pour des salariés embauchés sous contrat à durée indéterminée, dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations.

A la signature du présent accord, sont prioritaires, au titre de la professionnalisation, les formations dont l'énonciation suit :

- Les 1^{er}, 2^{ème}, 3^{ème} cycles de la formation dispensée par l'ENADEP,
- Le Certificat de Qualification Professionnelle de secrétariat juridique et certaines formations diplômantes de secrétariat,
- Tout autre Certificat de Qualification Professionnelle qui sera mis en place à l'issue des travaux engagés par la CPNE.

Les formations prioritaires définies ci-dessus font l'objet d'un financement par l'OPCA-PL au titre de la Professionnalisation selon les quotas et modalités de financement fixés par la CPNE, notamment dans le cadre d'une convention cadre conclue avec l'OPCA-PL.

Les parties signataires du présent accord fixent le coût forfaitaire horaire à 9.15 €, modulable par la CPNE selon ses critères de priorités.

En ce qui concerne les périodes de professionnalisation, celles-ci peuvent se dérouler en totalité hors temps de travail, à concurrence de 80 heures par an, dès lors qu'un accord écrit est conclu entre l'employeur et le salarié. Ces heures donnent droit au versement de l'allocation prévue par les textes.

La formation, réalisée pour partie ou en totalité hors temps de travail, peut faire l'objet d'une demande de prise en charge à l'OPCA PL signée par le salarié et l'employeur. Elle précise le nombre d'heures réalisées sur le temps de travail et hors temps de travail. L'accord de financement de l'OPCA-PL porte sur le versement d'un montant forfaitaire horaire, selon les quotas et les modalités de financement fixés par la CPNE.

L'une des priorités définies par la branche en vertu des dispositions de l'article L 982-1 du Code du Travail, visent notamment des femmes dont le niveau de qualification est équivalent ou inférieur au niveau 4 de l'éducation nationale.

Les parties signataires du présent accord décident que l'accès au dispositif de validation des acquis de l'expérience du public éligible à la professionnalisation constitue une priorité.

Les parties signataires du présent accord décident de ne pas effectuer de transfert de fonds au titre du financement du fonctionnement des centres de formation d'apprentis.

Compte tenu des priorités définies ci-dessus en matière de professionnalisation, et sur une période de 3 années au cours desquelles les nouvelles mesures seront mises en œuvre, la formation de tuteurs et l'accompagnement tutoral ne constituent pas une priorité de financement par l'OPCA-PL.

2- Le Plan de Formation

Les parties signataires décident que la définition des priorités et des modalités est effectuée pluri-annuellement par la CPNE en fonction des données issues de l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications et de l'évolution de la demande de formation observée par l'OPCA-PL.

Dans le cadre de la section unique « Plan de Formation » (commune aux cabinets de moins de 10 salariés et aux cabinets de 10 salariés et plus), les formations rentrant dans les priorités visées à l'alinéa précédent seront financées par l'OPCA-PL aux cabinets de moins de 10 salariés et aux cabinets de 10 salariés et plus dans le cadre de leur contribution respective (0,32% et 0.10% ou plus).

3- Le Droit Individuel à la Formation

Tout salarié à temps plein ayant une ancienneté minimum d'un an dans le cabinet, sous contrat de travail à durée indéterminée, bénéficie chaque année d'un Droit Individuel à la Formation d'une durée de 20 heures.

La durée du droit est calculée au prorata temporis de la durée du travail du salarié dans le cabinet pour les salariés à temps partiel.

Les parties signataires du présent accord confient à la CPNE la définition des actions prioritaires éligibles au titre du DIF qui peuvent être prises en charge à ce titre par l'OPCA-PL.

La détermination de ce droit s'effectue par année civile.

En cas d'embauche ou de départ du salarié en cours d'année, sauf licenciement pour faute grave ou lourde, le droit du salarié est calculé au prorata temporis.

La formation dans le cadre du Droit Individuel à la Formation est mise en œuvre, en tout ou partie hors temps de travail. Cette formation, y compris l'allocation de formation, peut être prise en charge par l'OPCA-PL si elle relève des priorités définies par la CPNE.

Pour la détermination du droit des salariés selon les modalités définies à l'article L 933-1 du Code du Travail, l'ancienneté dans le cabinet sera calculée au 1^{er} janvier de chaque année civile pour déterminer l'ouverture du droit. Le salarié bénéficiera ensuite, à terme échu, de 20 heures par année civile d'appartenance juridique au cabinet.

Disposition transitoire : pour la détermination du droit des salariés selon les modalités définies à l'article L 933-1 du Code du Travail, il conviendra de faire application des dispositions suivantes au titre de l'année civile 2004 :

- L'ancienneté dans le cabinet pour déterminer l'ouverture du droit sera calculé au 6 mai 2004.
- Le quantum des droits acquis au titre de l'année 2004 également décompté à partir du 6 mai 2004 est ramené prorata temporis à 13 heures, pour un temps d'activité complet sur le deuxième semestre de l'année.

Salariés entrés en cours d'année : Depuis la date où le droit est ouvert (après un an d'ancienneté) et jusqu'au 31 décembre de l'année considérée, le DIF est calculé en proportion des mois complets d'activité écoulés depuis cette même date.

Sortie du dispositif : Au cours de l'année de rupture de la relation contractuelle dans les conditions fixées ci-après, les droits au DIF sont calculés en proportion des mois complets d'activité écoulés depuis le 1^{er} janvier de l'année considérée jusqu'à la date de sortie :

a) En cas de licenciement, sauf faute grave ou lourde :

L'employeur doit mentionner dans la lettre de licenciement les droits acquis au titre du DIF et la possibilité de demander à exercer ce droit pendant le préavis conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le salarié doit en faire la demande, avant la fin du préavis ; à défaut, le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis n'est pas due par l'employeur.

b) En cas de démission :

Le salarié peut demander à bénéficier de son DIF pour participer à un bilan de compétences, une action de formation ou de VAE engagée avant la fin de son préavis.

c) En cas de départ à la retraite :

Le DIF n'est pas transférable.

4) Le Droit Individuel à la Formation - CDD

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée d'au moins 4 mois bénéficient de ce droit. La durée du DIF est calculée prorata temporis de la durée du contrat. Les actions de formation sont mises en œuvre au terme du contrat. La demande est formulée avant le terme du contrat. Les frais de formation, de transport et d'hébergement engagés au titre du « DIF-CDD » ainsi que l'allocation formation sont pris en charge par le FONGECIF.

III- Dispositifs d'accompagnement professionnel

1- Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications

En application de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, les signataires du présent accord ouvrent la négociation créant un Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications compétent à l'échelon national et professionnel, dont les conditions de mise en place sont confiées à la CPNE.

Celle-ci délègue à l'OPCA-PL, dans le cadre de l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications de la branche, des travaux d'observation inhérents aux métiers et aux qualifications au sein de la profession d'Avocat, en liaison avec la CREPA et les autres organismes techniques de la profession.

La CPNE fixe chaque année le cadre de ses priorités d'études et d'analyses demandées à l'observatoire.

2- Information auprès des cabinets d'Avocats.

En dehors d'opérations de communication qui lui sont propres, la branche délègue à l'OPCA-PL l'information des cabinets d'Avocats, des salariés de la profession et des organismes de formation, notamment sur les quotas et forfaits appliqués dans le cadre de la Professionnalisation et du Droit Individuel à la Formation, ainsi que sur des informations d'ordre général sur les priorités définies par la branche professionnelle et la CPNE.

IV- Négociation triennale

Une mise à jour des objectifs, des priorités et des moyens de la branche en matière de formation professionnelle fera l'objet d'une actualisation de l'avenant tous les trois ans par la commission mixte paritaire.

A défaut de décision, en ce qui concerne exclusivement la définition de ses priorités et l'établissement de la liste des formations correspondantes, la commission mixte paritaire confie à la CPNE la mise à jour de cette liste. Celle-ci tiendra compte des évolutions constatées par l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications ainsi que de l'évolution de la demande de formation à l'OPCA-PL.

Aucun accord d'entreprise ne peut déroger aux dispositions du présent accord.

Fait à PARIS,
le

POUR LE C.N.A.E.

POUR LA C.F.D.T.

POUR LA C.N.A.D.A.

POUR LA C.G.T.-F.O.

POUR LA F.N.U.J.A.

POUR LA C.G.T.

POUR LE S.A.F.E.

POUR LE S.P.A.A.C.-C.G.C.

POUR L'U.P.S.A.

POUR LA C.S.F.V – C.F.T.C.

POUR LE S.E.A.C.E.

POUR L'A.B.F.P