

# **Convention collective nationale des avocats et de leur personnel du 20 février 1979. Etendue par arrêté du 13 novembre 1979 JONC 9 janvier 1980.**

## **Article**

En vigueur étendu

Il a été, en application de l'article 46 de la loi n° 71-1130 du 31 décembre 1971 et des articles L. 131-1 et suivants du code du travail, convenu et arrêté ce qui suit pour former la convention collective nationale des avocats et de leur personnel.

# **Titre Ier : Dispositions générales**

## **Article 1er**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 42 du 9 décembre 1994 BO conventions collectives 95-12, étendu par arrêté du 10 juin 1996 JORF 21 juin 1996.

La présente convention collective règle les obligations réciproques et les rapports entre les avocats et leur personnel salarié.

Elle s'applique aussi aux employés permanents des organisations ordinaires et professionnelles des avocats et à ceux des organisations issues de la présente convention collective qui ne seraient pas couverts par une autre convention collective.

Les conventions particulières entre un avocat et un ou plusieurs membres de son personnel ne peuvent en aucun cas contenir des conditions moins avantageuses que celles de la présente convention.

Les dispositions concernant les régimes de retraite et de prévoyance feront l'objet de conventions particulières par voie d'avenant à la présente convention. En attendant et conformément aux articles 46 et 52 de la loi n° 71-1130 du 31 décembre 1971, le personnel continuera à bénéficier du régime de retraite complémentaire géré par la caisse de retraite du personnel des avocats et des avoués à la cour (CREPA) dans le cadre notamment des dispositions prévues par le décret n° 72-841 du 13 septembre 1972.

Les parties signataires de la présente convention conclue le 20 février 1979 précisent que l'avocat salarié n'entre pas dans le champ d'application de cette convention.

## **Durée**

### **Article 2**

En vigueur étendu

La présente convention est conclue pour une durée de 1 année à compter du jour de sa mise en vigueur.

Elle se continuera par tacite reconduction d'année en année, sauf dénonciation par l'une des parties contractantes 3 mois avant l'expiration de chaque période annuelle dans les conditions prévues par les articles L. 132-6 et suivants du code du travail.

La partie qui dénoncera tout ou partie de cette convention devra, sous peine de nullité de la dénonciation, accompagner la lettre de dénonciation ou la faire suivre dans le délai de 1 mois d'un nouveau projet d'accord sur les points dont la révision sera demandée, afin que les négociations puissent commencer sur les sujets en question 2 mois avant l'expiration de la convention en cours.

### **Article 3**

En vigueur étendu

Les dispositions de la présente convention resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord portant sur tout ou partie de ladite convention (1).

(1) Les dispositions de l'article 3 sont étendues sous réserve de l'application du premier alinéa de l'article L. 132-7 du code du travail.

## **Article 4**

En vigueur étendu

La présente convention sera déposée au greffe du tribunal d'instance du 7e arrondissement de Paris.

Dans chaque étude ou cabinet un dossier sera constitué qui contiendra un exemplaire de la présente convention et de ses avenants ainsi que toutes les autres dispositions accessoires ; ce dossier sera tenu constamment à la disposition du personnel.

## **Article 5**

En vigueur étendu

L'extension de la présente convention collective nationale sera demandée conformément aux articles L. 133-1 et suivants du code du travail.

## **Titre II : Droit syndical et exercice de ce droit**

### **Article 6**

En vigueur étendu

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour tous les salariés d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel fonctionnant dans les conditions prévues par le livre IV du code du travail ; un travailleur ne pourra être congédié ou non embauché du fait de son appartenance syndicale (1).

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

Sur leur demande les syndiqués seront mis en congé non rémunéré pour assister aux congrès et assemblées statutaires de leurs organisations dans la limite de 25 % du personnel de l'étude ou du cabinet et pour une durée maximum de 4 jours, le tout sauf application des dispositions de l'article 7 de la présente convention concernant les représentants syndicaux.

Dans tous les études ou cabinets, les communications syndicales seront à la diligence du personnel, émargées et conservées dans un dossier réservé à cet effet (2).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 412-2 du code du travail (arrêté du 13 novembre 1979, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 412-7 du code du travail (arrêté du 13 novembre 1979, art. 1er).

### **Article 7**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n° 100 du 22 octobre 2010

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

Tous les membres dirigeants des organes statutaires des fédérations et syndicats groupant des salariés d'avocats auront le temps nécessaire pour assister aux réunions de ces instances dans la limite de 4 jours par an, sauf circonstances exceptionnelles nécessitant des réunions extraordinaires.

Ils auront droit, en outre, à 4 jours de congé exceptionnel pour prendre part au congrès annuel de leur fédération.

Chaque syndicat pourra déléguer 2 de ses dirigeants au congrès annuel de sa fédération.

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

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

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

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

Le salaire maintenu à ces salariés par l'employeur, augmenté des charges sociales, est pris en charge par le fonds de fonctionnement de la convention collective nationale institué par l'article 45 de ladite convention, suite à une délibération unanime des partenaires sociaux ; l'employeur peut en demander le remboursement dans l'année civile qui suit le fait générateur.

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

# Titre III : Du personnel - Classification

## Article 8

En vigueur étendu

La nouvelle 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.

### 1. Définitions

#### 1.1. 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.

#### 1.2. 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, qui permet de différencier la filière administrative de la filière technique, 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, et 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.

A titre d'exemple, selon le poste occupé, un salarié débutant ayant le niveau bac, mais pas d'expérience professionnelle, est classé au niveau 3 A ou 3 B échelon 1 coefficient 240 la 1<sup>re</sup> année et, au terme de cette année d'expérience, il est classé à l'échelon 1 coefficient 265 niveau 3 A ou 3 B.

Autre exemple : un salarié, classé au niveau 3 A 1<sup>er</sup> échelon coefficient 265, est classé au 2<sup>e</sup> échelon coefficient 285 lorsque l'évolution de ses tâches lui permet de déléguer à du personnel classé à un niveau inférieur.

#### 1.3 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 assumées 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.

A 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, le second cycle 1 et 2 de l'ENADEP et qui a suivi cette formation est classé au niveau 3 B 1er échelon coefficient 265.

A l'inverse, si le poste, de par la définition, ne requiert pas le second cycle 1 et 2 de l'ENADEP, le salarié est classé en fonction du niveau de formation ou d'expérience professionnelle demandé par le poste de travail.

## 2. 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.

### 2.1. Salariés assurant des emplois relevant de filières

ou de qualifications différentes

La typologie de la majorité des cabinets 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.

L'activité prédominante, qu'elle soit technique ou administrative, exercée de façon permanente par le salarié détermine la filière : filière technique 3 B ou filière administrative 3 A.

### 2.2. 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).

## 3. 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, sténo-dactylo, 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.

Formation initiale : aucune.

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.

Formation initiale : niveau CAP ou 1re année du 1er cycle ENADEP ou assimilé.

Expérience dans la vie professionnelle : 3 mois minimum.

Sans formation initiale : 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.

Formation initiale : CAP ou BEP, ou 1re année du 1er cycle ENADEP ou assimilé.

Expérience dans la vie professionnelle : 6 mois minimum.

Sans formation initiale : 1 an minimum.

4e échelon, coefficient 240

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

Formation initiale : 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 1 et 2 de l'ENADEP ;
- 6 mois pour tout salarié ayant le bac.

#### Niveau 3. – Exécution AVEC RESPONSABILITÉ

##### 3 A. – Filière administrative

Exemples d'emplois exercés : secrétaire sténo-dactylo, secrétaire dactylo, secrétaire juridique, secrétaire administrative, secrétaire de service, secrétaire de direction, secrétaire central, chef de secrétariat.

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.

Formation initiale : bac ou équivalent.

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.

Formation initiale : 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.

Formation initiale : 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 second cycle 1 et 2 de l'ENADEP.

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. 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.

Formation initiale : bac + 2.

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.

Formation initiale : bac + 2.

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.

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, 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.

Formation initiale : bac + 2.

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.

Formation initiale : 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.

### 3 B. – Filière technique

Exemples d'emplois exercés : comptable 1er échelon, secrétaire comptable, informaticien, secrétaire technique, secrétaire juridique, deuxième clerc, documentaliste, assistant juridique, premier clerc, comptable deuxième échelon, technicien supérieur, caissier comptable, 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.

Formation initiale : bac ou équivalent ou 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.

Formation initiale : bac ou équivalent ou capacité en droit.

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 techniques simples, sous contrôle régulier.

Formation initiale : bac ou équivalent ou capacité en droit.

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

– 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 en rapport avec les fonctions du poste, d'un volume au moins égal à 120 heures, ou ayant suivi le second cycle 1 et 2 de l'ENADEP ;

– 6 mois pour tout salarié titulaire du bac et ayant suivi des actions de formation professionnelle continue ou personnelle en rapport avec les fonctions du poste.

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.

Formation initiale : bac + 2, BTS, DUT, dans les domaines techniques de l'emploi ou diplôme de fin de 2e cycle ENADEP.

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 ou dans le traitement des problèmes juridiques, économiques ou comptables simples.

Formation initiale : bac + 2, BTS, DUT, dans les domaines techniques de l'emploi ou diplôme de fin de 2e cycle ENADEP.

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 techniques de l'emploi ;
- 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

Personne ayant à effectuer des missions de représentation et/ou des travaux d'analyse et de résolution de situations complexes, faisant appel à des connaissances pratiques et théoriques approfondies, sous la responsabilité d'un responsable hiérarchique. Salarié capable de remplacer occasionnellement un cadre pendant une absence de courte durée et de recevoir des clients.

Formation initiale : bac + 2, BTS, DUT, dans les domaines techniques de l'emploi ou diplôme de fin de 2e cycle ENADEP.

Expérience dans la vie professionnelle : 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.

Formation initiale : 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, principal, chef du service paie, chef du personnel, directeur administratif et financier.

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.

Formation initiale : 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.

Formation initiale : 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.

Formation initiale : 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 diplôme de fin d'études ENADEP, 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.

Formation initiale : 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 diplôme de fin d'études ENADEP, 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, directeur de service, directeur de bureau.

1er échelon, coefficient 510

Personnel 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.

Formation initiale : 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.

Formation initiale : 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.

#### 4. Calendrier et procédure de mise en œuvre

##### Calendrier

L'application de la nouvelle classification doit être effective, au plus tard, dans les 6 mois qui suivent la publication de l'arrêté ministériel d'extension au Journal officiel.

Elle annule et remplace à cette date la classification de l'article 8 de la convention collective nationale.

##### Procédure

Dans les cabinets dotés d'institutions représentatives du personnel, l'employeur informe les représentants du personnel de la mise en œuvre de la nouvelle classification, puis le personnel.

Dans les cabinets dépourvus d'institutions représentatives du personnel, l'employeur reçoit le personnel, individuellement ou collectivement, pour l'informer de la nouvelle classification et la mettre en œuvre.

Dans tous les cabinets, chaque salarié doit recevoir une notification écrite précisant son nouveau classement (emploi, niveau, échelon et coefficient), en fonction des tâches réellement exercées.

Le bulletin de salaire mentionne ces éléments.

Le nouveau classement prend effet le mois civil suivant la notification.

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

En tout état de cause, le nouveau classement du salarié ne peut entraîner une diminution de la rémunération habituelle effective, tous éléments de salaire confondus, antérieurement perçue.

Il n'existe pas de correspondance entre les coefficients de l'ancienne classification et ceux de la nouvelle.

#### 5. Interprétation

Sur délégation de la commission mixte paritaire, durant les 5 premières années d'application, la commission d'élaboration du présent avenant règle les difficultés d'interprétation de celui-ci.

#### 6. Bilan d'application

Les signataires du présent accord conviennent de se rencontrer dans les 2 ans suivant la date limite d'application de la nouvelle classification pour établir le bilan de la mise en place, au vu des éléments recueillis par la commission nationale d'interprétation.

Un document de synthèse sera établi et remis aux parties signataires.

## **Intérim**

### **Article 9**

En vigueur étendu

Lorsqu'un principal, un sous-principal ou un premier clerc est absent et est remplacé par un clerc de l'étude ou du cabinet, ce dernier reçoit une indemnité pour la période de remplacement qui suit celle où l'absent touche son salaire total.

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

## **Période d'essai**

### **Article 10**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n° 92 du 24 octobre 2008

1. Le contrat de travail peut prévoir :

1. 1. 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 égal à 300 ou 350 ;
- 3 mois pour le personnel cadre dont le coefficient hiérarchique est égal ou supérieur à 385.

1. 2. Son renouvellement possible, une fois, d'une durée maximale identique à la période initiale, et après accord écrit du 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 respecte 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.

## **Discipline**

### **Article 11**

En vigueur étendu

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

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

## **Titre IV : Rémunération - Prime - Indemnité**

### **Rémunération**

#### **Article 12**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 46 du 16 février 1996 art. 1 BO conventions collectives 96-13, étendu par arrêté du 10 juillet 1996 JORF 19 juillet 1996.

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

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

L'application de cette convention ne peut avoir pour effet la remise en cause des avantages acquis à titre personnel indépendamment des nouvelles classifications qui s'imposeront à l'ensemble des parties contractantes.

Il est alloué à tout le personnel sans aucune exception un treizième mois (1). 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, sauf pour faute grave 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.

Pour tout diplômé de l'ENADEP, il est accordé un avantage supplémentaire de :

- 4 points pour la première année ;
- 6 points pour la deuxième année ;
- 8 points pour la troisième année ;
- 10 points pour la quatrième année.

Sauf changement de classification résultant du certificat de fin d'année d'étude.

Le diplôme de fin d'études décerné par l'ENADEP entraînera la classification minimum de l'intéressé dans la catégorie du premier Clerc.

L'application de la présente convention ne peut entraîner aucun licenciement, ni aucune diminution des salaires effectivement payés.



Les parties contractantes conviennent de se réunir deux fois par an au mois de janvier pour discuter de la revalorisation des salaires qui prendra effet le 1er mars de la même année et au mois de juillet pour discuter de la revalorisation des salaires qui prendra effet le 1er septembre de la même année.

(1) Voir avis d'interprétation n° 2004-04 dans la partie "Commission nationale paritaire d'interprétation".

## **Prime d'ancienneté**

### **Article 13**

En vigueur étendu

#### 1. Prime d'ancienneté

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

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

Ce pourcentage se calcule sur le salaire effectivement payé dans la limite de 1,5 fois celui résultant du salaire minimum mensuel de la catégorie.

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

#### 2. Décompte de l'ancienneté

Pour le décompte de l'ancienneté, il est spécifié :

1° Les absences causées par le service national à concurrence de la durée normale de celui-ci, la mobilisation et les périodes militaires entrent en ligne de compte pour la détermination de l'ancienneté, à condition que le salarié ait au moins 1 année de présence dans la même étude ou le même cabinet ; dans le cas contraire, la suspension du contrat de travail ne sera pas prise en compte pour le calcul de la prime d'ancienneté.

2° Il en est de même des absences causées par les congés de longue durée accordés au titre de la formation professionnelle tout au long de la vie.

3° Les absences causées par la maladie ou l'accomplissement d'un mandat syndical entrent en ligne de compte pour la détermination de l'ancienneté si elles n'excèdent pas 6 mois ; toute absence pour même cause excédant 6 mois ne sera pas prise en compte pour le calcul de la prime d'ancienneté.

Néanmoins, par dérogation à ce qui précède, il sera tenu compte, pour le calcul de l'indemnité de fin de carrière de l'article 14.3, de toutes les périodes de suspension du contrat de travail ayant pour cause la maladie (incapacité totale temporaire de travail), quelle que soit leur durée.

4° Pour les autres périodes de suspension du contrat de travail, il est renvoyé à l'application des dispositions du code du travail.

## **Indemnité de fin de carrière**

### **Article 14**

En vigueur étendu

Par application de l'article L. 122-14-13 du code du travail, une indemnité de fin de carrière est versée au salarié lié par un contrat de travail à un employeur soumis aux dispositions de la présente convention au moment de rupture de ce contrat dans les conditions suivantes :

#### 1. Départ volontaire en retraite et mise à la retraite :

L'âge normal de cessation d'activité pour cause de retraite est celui auquel le salarié peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du chapitre Ier du titre V du livre III du code de la sécurité sociale, et auquel il remplit les conditions d'ouverture du droit à cette pension.

#### 2. Montant de l'indemnité :

En cas de départ volontaire à la retraite à partir de l'âge normal défini au paragraphe 1 ci-dessus, le salarié a droit à une indemnité de fin de carrière dont le montant est fixé, en fonction du salaire brut mensuel moyen des 12 mois précédant la date de la rupture du contrat de travail et de l'ancienneté appréciée dans la profession, comme suit :

-ancienneté comprise entre 1 an inclus et moins de 5 ans : 1 / 5 de mois par année d'ancienneté ;

-ancienneté comprise entre 5 ans inclus et moins de 10 ans :

1 mois ;

-ancienneté comprise entre 10 ans inclus et moins de 15 ans :

2 mois ;

-ancienneté comprise entre 15 ans inclus et moins de 20 ans :

3 mois ;

-ancienneté comprise entre 20 ans inclus et moins de 25 ans :

4 mois ;

-ancienneté comprise entre 25 ans inclus et moins de 30 ans :

5 mois ;

-ancienneté comprise entre 30 ans inclus et moins de 35 ans :

6 mois ;

-ancienneté égale ou supérieure à 35 ans : 7 mois.

Le salarié doit respecter un délai de prévenance de 3 mois qui commencera à courir à compter de la date de présentation de la lettre recommandée avec AR informant l'employeur de sa décision ou de remise en main propre de cette lettre.

En cas de mise à la retraite à partir de l'âge normal défini au paragraphe 1 ci-dessus, le salarié a droit à une indemnité de fin de carrière dont les modalités et le montant sont identiques à ceux de l'indemnité de départ à la retraite ci-dessus.

L'employeur doit respecter un délai de prévenance de 3 mois commençant à courir à compter de la date de présentation de la lettre recommandée avec AR notifiant cette décision ou de remise en main propre de cette lettre.

3. Les employeurs confient à la CREPA la collecte, le recouvrement et le remboursement de l'indemnité de fin de carrière aux employeurs afin d'en gérer la mutualisation, interdisant tout droit de retour de cotisation aux employeurs.

4. La CREPA rembourse l'employeur de la contribution prévue à l'article L. 137-12 du code de la sécurité sociale jusqu'au 31 décembre 2008. La CREPA rembourse l'employeur, sur justificatif du règlement à l'organisme chargé du recouvrement des cotisations du régime général de la sécurité sociale, de la contribution prévue à l'article L. 137-12 du code de la sécurité sociale au titre de l'année 2009.

5. Pour financer ces indemnités de fin de carrière, la CREPA recouvre une cotisation obligatoire et mutualisée à la charge de l'employeur calculée sur une assiette limitée à 3 fois le plafond de la sécurité sociale par salarié.

Le salaire brut mensuel servant de base au calcul de l'indemnité de fin de carrière remboursée par la CREPA à l'employeur est limité à 3 fois le plafond 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 période triennale, par le conseil d'administration de la CREPA au vu d'une étude actuarielle de façon à équilibrer les charges et les ressources.

A la date de signature de l'avenant le taux de cotisation est à 0,60 % de la masse salariale brute.

6. Aucun accord d'entreprise ne peut déroger au présent avenant.

## **Article 14**

En vigueur étendu

Par application des articles L. 1237-7 et L. 1237-9 du code du travail, une indemnité de fin de carrière est versée au salarié lié par un contrat de travail à un employeur soumis aux dispositions de la présente convention au moment de la rupture de ce contrat dans les conditions suivantes.

### 1. Départ volontaire en retraite

L'âge normal de cessation d'activité pour cause de retraite est celui auquel le salarié peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du chapitre Ier du titre V du livre III du code de la sécurité sociale, et auquel il remplit les conditions d'ouverture du droit à cette pension.

Le salarié qui quitte l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse doit respecter un délai de prévenance de 3 mois qui commencera à courir à compter de la date de présentation de la lettre recommandée avec avis de réception informant l'employeur de sa décision ou de remise en main propre de cette lettre.

### 2. Mise à la retraite par l'employeur

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

### 3. Montant de l'indemnité

En cas de départ volontaire en retraite ou de mise à la retraite par l'employeur, le salarié a droit à une indemnité de fin de carrière dont le montant est fixé, en fonction du salaire brut mensuel moyen des 12 mois précédant la date de la rupture du contrat de travail et de l'ancienneté appréciée dans la profession. 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 pleins de travail, revalorisé selon l'évolution des salaires conventionnels.

L'ancienneté dans la profession s'entend de toutes les périodes de travail et périodes assimilées prises en compte pour le calcul de la prime d'ancienneté prévue à l'article 13 de la convention collective, au sein d'un cabinet d'avocats ou au sein d'une étude d'avoués.

Les salariés inscrits à l'effectif au 31 décembre 1991 d'un cabinet de conseils juridiques, devenus avocat au 1er janvier 1992 du fait de la loi n° 90-1259 du 31 décembre 1990, bénéficient pour le calcul de l'indemnité de fin de carrière de l'ancienneté acquise dans ce même cabinet dès lors que leur contrat de travail s'est poursuivi sans discontinuité dans celui-ci au 1er janvier 1992.

Le montant de l'indemnité est le suivant, sauf disposition légale plus favorable :

- ancienneté comprise entre 1 an inclus et moins de 5 ans : 1/5 de mois par année d'ancienneté ;
- ancienneté comprise entre 5 ans inclus et moins de 10 ans : 1 mois ;
- ancienneté comprise entre 10 ans inclus et moins de 15 ans : 2 mois ;
- ancienneté comprise entre 15 ans inclus et moins de 20 ans : 3 mois ;
- ancienneté comprise entre 20 ans inclus et moins de 25 ans : 4 mois ;
- ancienneté comprise entre 25 ans inclus et moins de 30 ans : 5 mois ;
- ancienneté comprise entre 30 ans inclus et moins de 35 ans : 6 mois ;

-ancienneté égale ou supérieure à 35 ans : 7 mois.

4. Les employeurs confient à la CREPA la collecte, le recouvrement et le remboursement de l'indemnité de fin de carrière aux employeurs afin d'en gérer la mutualisation, interdisant tout droit de retour de cotisation aux employeurs.

5. La CREPA rembourse l'employeur de l'indemnité de fin de carrière dans les conditions prévues à son règlement « Indemnités de fin de carrière » 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, la CREPA rembourse à l'employeur l'indemnité légale.

6. Pour financer ces indemnités de fin de carrière, la CREPA recouvre une cotisation obligatoire et mutualisée à la charge de l'employeur calculée sur une assiette limitée à 3 fois le plafond de la sécurité sociale par salarié.

Le salaire brut mensuel servant de base au calcul de l'indemnité de fin de carrière remboursée par la CREPA à l'employeur est limité à 3 fois le plafond 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 période triennale, par le conseil d'administration de la CREPA au vu d'une étude actuarielle de façon à équilibrer les charges et les ressources.

A la date de signature de l'avenant, le taux de cotisation est à 1,66 % de la masse salariale brute.

## **Titre V : Embauchage et licenciement**

### **Article 15**

En vigueur étendu

Chaque engagement devra être immédiatement constaté par une fiche établie en trois exemplaires comme il est dit à l'article 8 ci-avant (1).

Chaque étude ou cabinet devra satisfaire aux prescriptions légales et notamment à celles relatives à l'hygiène, à la sécurité et à la médecine du travail.

L'ensemble des frais occasionnés par la complète observation des prescriptions légales visées à l'alinéa 2 ci-dessus sera supporté par les employeurs.

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

(1) Alinéa obsolète, car il fait référence à une version périmée de l'article 8, remplacé par l'avenant n° 50 du 14 février 1997.

### **Article 16**

En vigueur étendu

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

Tout salarié est libre d'engager des pourparlers en vue de changer d'étude ou cabinet soit dans la même ville, soit ailleurs.

### **Article 17**

En vigueur étendu

Les employeurs ne peuvent :

1° Offrir ou imposer sous quelque forme que ce soit un salaire inférieur au minimum de la catégorie dans laquelle le salarié est inscrit dans l'étude ou cabinet ;

2° Faire des demandes de personnel sans indiquer la qualification conforme à celle résultant des présentes.

Toutefois, les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux catégories d'emploi ne pouvant faire l'objet d'une assimilation.

### **Article 18**

En vigueur étendu

La décision de mettre fin au contrat de travail doit être notifiée soit par exploit d'huissier, soit par lettre recommandée avec avis de réception, le tout dans le cadre de la loi.

En cas de décès ou d'empêchement d'exercer du titulaire d'une étude ou d'un cabinet les contrats de travail conclus avec son personnel continuent de plein droit d'avoir effet dans la mesure où est effectivement assurée la continuité du cabinet.

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

## **Article 19**

En vigueur étendu

Aucun licenciement ne peut être valablement signifié pendant que le salarié est en vacances.

En cas d'accident, maladie, congé de grossesse ou congé légal de formation professionnelle, le licenciement ou la démission ne peut intervenir (1) avant l'expiration du mois qui suit celui de la date normale de la reprise du travail sauf faute grave. Il ne pourra prendre effet que selon les délais ci-après prévus en matière de préavis (2).

(1) Voir avis d'interprétation n° 2002-02 dans la partie "Commission nationale paritaire d'interprétation".

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-28 et L. 122-32 du code du travail (arrêté du 13 novembre 1979, art. 1er).

## **Démission et licenciement**

### **Article 20**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 53 du 19 juin 1998 BO conventions collectives 98-28 étendu par arrêté du 13 octobre 1998 JORF 22 octobre 1998.

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

Pour les salariés ayant un coefficient hiérarchique inférieur à 385 :

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

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

- une ancienneté inférieure à 2 ans : 2 mois ;

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

Toutefois, sous réserve des dispositions qui suivent, chacune des parties reste libre de ne pas observer le délai de préavis.

L'employeur qui voudra bénéficier de cette clause maintiendra au salarié qu'il a congédié le montant de son salaire pendant le délai du préavis et versera toutes indemnités auxquelles le salarié peut prétendre en vertu de la présente convention.

Le salarié démissionnaire qui voudra également bénéficier de cette clause devra à son employeur une indemnité égale à 50 % du salaire qu'il aurait dû toucher pendant cette période de préavis.

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 d'un commun accord des parties.

## B. INDEMNITE DE LICENCIEMENT (1)

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

Toute reconnaissance par le salarié du caractère de faute grave ne sera tenue pour définitive que si elle n'a pas fait l'objet d'un recours devant la juridiction compétente dans un délai de 2 mois du licenciement.

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

- a) Ait au moins deux années de présence ininterrompue dans l'étude ou cabinet non compris les absences telles qu'elles sont précisées au deuxième paragraphe de l'article 13 et les périodes militaires obligatoires ;
- b) N'ait pas refusé de travailler pendant la durée du préavis ;
- c) Ne soit pas en mesure de bénéficier sans abattement des prestations d'un régime complémentaire de retraite.

Cette indemnité sera calculée comme suit pour l'ensemble des salariés :

- 1 mois de salaire si le temps de présence à l'étude ou cabinet est compris entre 2 ans et 5 ans ;
- 2 mois de salaire si le temps de présence à l'étude ou cabinet est compris entre 5 et 10 ans ;
- 3 mois de salaire si le temps de présence à l'étude ou cabinet est compris entre 10 et 15 ans ;
- 4 mois de salaire si le temps de présence à l'étude ou cabinet est supérieur à 15 ans.

Elle est augmentée pour tous les membres du personnel d'une somme égale à 1 mois de salaire si l'âge de l'intéressé est compris entre 52 et 65 ans.

Le salaire mensuel retenu comme base de calcul sera celui résultant de la moyenne de salaires mensuels des 12 mois précédant le licenciement (y compris toutes gratifications et rémunérations quelconques déclarées avec le salaire).



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

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

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

(1) Les dispositions de l'article 20 B sont étendues sous réserve de l'application des articles L. 122-9 et R. 122-1 du code du travail, ainsi que de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 5 de l'accord annexé).

## **Titre VI : Congés payés. - Incapacité de travail. - Maternité. - Service national**

### **Article 21**

En vigueur étendu

Outre les congés résultant des usages locaux, des droits acquis, comme de toute convention particulière, tout salarié de la profession, même mineur, a droit comme vacances annuelles après plus de 1 an de présence à 25 jours ouvrés de congés payés dont 20 obligatoirement sans solution de continuité, sauf accords particuliers entre employeur et salarié et les dispositions légales prévoyant le fractionnement.

Entre 5 et 10 ans d'ancienneté, l'employé bénéficiera de 1 jour de congé supplémentaire et au-dessus de 10 ans d'ancienneté de 2 jours supplémentaires.

NOTA : Les dispositions du premier alinéa de l'article 21 sont étendues sous réserve de l'application des articles L. 223-2 et suivants du code du travail.

### **Article 22**

En vigueur étendu

La période normale des congés annuels est celle prévue par la loi.

### **Article 23**

En vigueur étendu

Le tour de départ est établi par l'employeur qui doit tenir compte à la fois des désirs du personnel et des nécessités de l'étude ou cabinet après avis du délégué du personnel s'il y a lieu. Il doit être arrêté avant le 1er février de chaque année.

Les époux travaillant dans la même étude ou cabinet pourront prendre les vacances en même temps.

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

### **Article 24 (1)**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 1 du 27 juin 1979 étendu par arrêté du 2 juillet 1980 JONC 20 août 1980.

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

- mariage du salarié : 8 jours ouvrés ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ouvrés ;
- naissance d'un enfant : 3 jours ouvrés.

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

Décès du conjoint, de ses ascendants et descendants, des ascendants ou descendants de son époux ou épouse : 3 jours ouvrés à compter du jour du décès.

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

(1) Article étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 4 de l'accord annexé) (arrêté du 13 novembre 1979, art. 1er).

## **Article 25**

En vigueur étendu

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

## **Article 26**

En vigueur étendu

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

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

## **Article 27**

En vigueur étendu

En cas de maladie dûment constatée par certificat médical, le salarié ayant au moins 5 années de présence (1) dans la même étude ou cabinet reçoit son salaire entier pendant 4 mois (2).

Celui qui a plus de 3 ans et moins de 5 ans de présence dans l'étude ou cabinet reçoit son salaire entier pendant 2 mois.

Les indemnités journalières servies à ce titre par la sécurité sociale viendront en déduction des sommes à verser par l'employeur. Il en sera de même des indemnités qui pourraient être éventuellement versées à ce même titre par les organismes de prévoyance auxquels l'employeur serait appelé à cotiser.

Les périodes d'absence indemnisées sont accordées dans la limite ci-dessus fixée, déduction faite des jours d'absence indemnisés dont chaque intéressé a pu bénéficier déjà de date à date au cours des 12 mois précédents (3).

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

L'employeur a le droit de demander la production d'un certificat médical ; dans ce cas le salarié malade doit le lui adresser dans les 48 heures de la demande.

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

La nécessité de remplacer un salarié malade ou accidenté peut entraîner le licenciement de ce salarié si la maladie dont il est atteint ou l'accident entraîne un arrêt de travail supérieur à 9 mois.

Les clauses qui précèdent ne peuvent recevoir une nouvelle application qu'autant que le salarié aura accompli depuis son retour de maladie 1 an de présence effective et continue à l'étude ou cabinet sauf circonstances exceptionnelles, justifiées par un certificat médical et sous réserve du droit de l'employeur de demander la contre-visite.

(1) Voir avis d'interprétation n° 2004-01 et n° 2004-02 du 29 octobre 2004 dans la partie « Commission nationale paritaire d'interprétation ». .

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord annexé) (arrêté du 13 novembre 1973, art. 1er).

(3) Voir avis d'interprétation n° 2002-01 et n° 2004-01 dans la partie « Commission nationale paritaire d'interprétation ».

## **Maternité**

### **Article 28**

En vigueur étendu

Après 1 an de présence au jour de l'accouchement les femmes ont droit au cours du congé normal de maternité prévu par l'article L. 122-26 du code du travail et pendant la durée de ce congé à leur salaire entier après déduction, le cas échéant, des prestations journalières.

### **Article 29**

En vigueur étendu

Le congé de maternité n'entre pas en ligne de compte pour le droit aux congés normaux de maladie (1) et n'entraîne aucune diminution de la durée des vacances.

(1) Voir avis d'interprétation n° 2004-02 du 29 octobre 2004 dans la partie « Commission nationale paritaire d'interprétation ». .

## **Service national**

### **Article 30**

En vigueur étendu

Les salariés quittant leurs fonctions pour effectuer leur service national seront considérés comme étant en congé sans rémunération.

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

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

Pour tout salarié ayant au moins 1 an de présence à l'étude, la durée du service national ainsi que celle des périodes obligatoires ou de mobilisation entrera en ligne de compte pour l'évaluation de l'ancienneté et sera (pour cette évaluation) comptée pour temps de présence à l'étude ou cabinet.

Sont exclus du bénéfice du présent article les salariés qui auront contracté un engagement pour une durée supérieure à la durée normale du service national et pour quelque cause que ce soit.

## **Titre VII : Conditions de travail**

### **Article 31**

En vigueur étendu

La durée du travail hebdomadaire est de 40 heures, soit 173,33 heures par mois.

Elle se répartit sur 5 jours de la semaine. Le personnel a 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 pourra être décidé que ces 2 jours de repos consécutifs pourront être étalés du samedi midi au lundi 14 heures.

Dans la mesure où un accord interviendrait entre le salarié et l'employeur, le 2e jour pourra être pris en milieu de semaine.

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

## **Titre VIII : Délégués du personnel et comité d'entreprise**

### **Article 32**

En vigueur étendu

Dans chaque étude ou cabinet occupant de façon permanente plus de 10 salariés bénéficiant de la présente convention, l'élection, la durée des fonctions, les attributions des délégués du personnel et l'exercice de leur mission sont déterminés par les dispositions de la législation en vigueur.

Dans chaque étude ou cabinet occupant de façon permanente plus de 50 salariés bénéficiant de la présente convention, l'élection, la durée des fonctions, les attributions des membres du comité d'entreprise et l'exercice de leur mission seront déterminés conformément aux dispositions de la législation en vigueur.

### **Article 33**

En vigueur étendu

Pour les études ou cabinets ayant moins de 11 salariés, ceux-ci sont libres de présenter eux-mêmes ou par un autre membre de l'étude ou cabinet, sous leur propre responsabilité, leurs réclamations au titulaire de l'étude ou cabinet.

## **Titre IX : Oeuvres sociales**

### **Article 34**

En vigueur étendu

Outre les avantages de retraite visé à l'article 1er, le personnel bénéficiera des avantages décès ou d'invalidité totale présentement en vigueur.



# Titre X : Formation professionnelle

## Article 35

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n° 97 bis du 25 février 2011

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.

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 personnels non avocat.

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 1,12 % de la masse salariale brute du personnel non avocat. 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 ne peut être inférieur à 0,95 % ; – 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 une contribution au titre de la professionnalisation-DIF et du plan de formation qui ne peut être inférieure à 1,12 % de la masse salariale brute du personnel non avocat.

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 une contribution au titre de la professionnalisation-DIF et du plan de formation qui ne peut être inférieure à 1,12 % de la masse salariale brute du personnel non avocat.

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. L'ensemble de ces contributions est affecté dans les différentes sections constituées au sein de l'OPCA-PL. La gestion de chacune des contributions visées ci-dessus fait l'objet d'un suivi comptable distinct. Les contributions versées au titre du plan de formation sont mutualisées dès leur versement dans une section unique, quel que

soit l'effectif des cabinets (1). (1) Phrase exclue de l'extension comme étant contraire aux dispositions des articles L. 952-2 et R. 952-3 du code du travail (arrêté du 20 août 2005).

## **Article 36**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 58 du 20 mai 1999 BO conventions collectives 99-24 étendu par arrêté du 20 octobre 1999 JORF 31 octobre 1999.

Les parties contractantes s'engagent à maintenir et à développer des cours d'enseignement professionnel au sein de l'école dite " école nationale de droit et de procédure " (ENADEP) instituée par l'avenant n° 4 à la convention collective du 22 septembre 1959 en vue d'assurer la formation professionnelle, technique et pratique du personnel exerçant son activité dans un cabinet d'avocats.

Toute personne ayant commencé une formation doit pouvoir la mener à son terme.

Cette école sera également ouverte au personnel d'autres professions judiciaires et juridiques.

L'ENADEP réalise ce but par des cours, cours par correspondance, conférences et travaux pratiques qu'elle adapte aux besoins et à l'évolution de la profession.

Le financement des actions de formation assurées par l'ENADEP, compte tenu du caractère de l'enseignement qui peut s'étaler sur 5 ans, est prévu dans le cadre du plan de financement pluriannuel arrêté par la section correspondante de l'organisme collecteur visé à l'article 35, au vue des orientations retenues par la commission nationale paritaire pour l'emploi.

La désignation de l'organisme collecteur OPCA-Droit est supprimée et remplacée par celle du FAF-PL (dénomination future OPCA-PL), dont le siège social est à Paris 17e, 6, rue des Batignolles).

## **Article 37**

En vigueur étendu

Dernière modification : Voir avenant n° 75 du 9 juillet 2004

## **Titre XI : Règlement des conflits collectifs et individuels**

### **Article 38**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 39 du 7 mai 1993 étendu par arrêté du 15 octobre 1993 JORF 27 octobre 1993

Tous les litiges nés à l'occasion de l'application de la présente convention, qu'ils soient collectifs ou individuels, pourront être portés par la partie la plus diligente devant la commission paritaire constituée ainsi qu'il est prévu aux articles ci-après.

Faute de solution devant la commission, tout conflit collectif sera soumis aux procédures prévues aux articles L. 522-1 et suivants du code du travail.

### **Article 39**

En vigueur étendu

La même commission peut également connaître de tous les autres litiges nés à l'occasion de l'application du contrat de travail qui lui sont soumis par les parties.

### **Article 40**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 39 du 7 mai 1993 étendu par arrêté du 15 octobre 1993 JORF 27 octobre 1993

Il est créé une commission paritaire de conciliation. Elle est composée des membres de la commission mixte paritaire.

Elle est coprésidée par un représentant employeur et un représentant salarié, désignés tous les 3 ans par les membres de la commission mixte.

Monsieur le directeur de la CREPA est chargé d'assurer le secrétariat et le fonctionnement de la commission.

Le siège de la commission est celui de la CREPA.

### **Article 41**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 39 du 7 mai 1993 étendu par arrêté du 15 octobre 1993 JORF 27 octobre 1993

Saisine : la commission paritaire est saisie au moyen d'une requête adressée en double exemplaire par la partie intéressée à Monsieur le secrétaire de la commission de conciliation de la convention collective CREPA, 10, rue du Colonel-Driant, 75040 Paris Cedex 01.

Le secrétaire adresse immédiatement cette requête aux deux coprésidents de la commission.

Les coprésidents, à moins qu'ils n'assurent eux-mêmes cette mission, désignent deux personnes, un représentant employeur, un représentant salarié, membres de la commission mixte paritaire.

La commission assure sa mission de conciliation dans le mois de sa saisine, après convocation par lettre recommandée avec accusé de réception de chacune des parties.

Avec cette convocation, copie de la requête du demandeur est transmise au défendeur.

Les parties sont tenues de comparaître en personne au lieu fixé par la commission dans le ressort de la cour d'appel du lieu de travail du salarié.

Elles peuvent être assistées de toute personne de leur choix.

## **Article 42**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 39 du 7 mai 1993 étendu par arrêté du 15 octobre 1993 JORF 27 octobre 1993

La commission paritaire après avoir entendu les parties contradictoirement, comme aussi tous les défenseurs et tous témoins, doit chercher à les concilier.

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

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

En cas de conflit collectif ou d'ordre collectif le dépôt du procès-verbal de conciliation prévu aux articles L. 526-1 et R. 526-1 du code du travail (I) devra être effectué par la partie la plus diligente.

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

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

Les avis de la commission de conciliation sont conservés par le secrétariat. Ils demeurent à la disposition des membres de la commission paritaire de conciliation.

A l'occasion de la discussion du rapport de branche annuel, le président de cette commission présente un bilan de la saisine, du fonctionnement, des avis émis par la commission et du nombre de conciliations intervenues.

## **Article 43**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 39 du 7 mai 1993 étendu par arrêté du 15 octobre 1993 JORF 27 octobre 1993

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

## **Article 44 (1)**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 39 du 7 mai 1993 étendu par arrêté du 15 octobre 1993 JORF 27 octobre 1993

Il est créé une commission paritaire d'interprétation de la convention collective.

Elle est composée de membres de la commission mixte paritaire dont les organisations sont signataires ou adhérentes de la convention.

Elle se réunit à la demande d'une de ces organisations dans le mois qui suit la demande formulée par écrit et adressée à chacun des signataires ou adhérents de la convention.

L'avis est émis à la majorité des membres présents de la commission. Lorsqu'il intervient, cet avis entraîne la discussion automatique de la clause interprétée au sein de la commission mixte paritaire de la convention pour une meilleure rédaction.

(1) Article 44 annulé et remplacé par l'avenant n° 67 du 13 juillet 2001.

## **Titre XII**

### **Article 45**

En vigueur étendu

Il est institué un fonds de fonctionnement de la convention collective destiné notamment à financer les frais de voyage et de séjour des membres employeurs et employés appelés à participer aux diverses commissions ou organismes professionnels créés par ladite convention, ainsi qu'aux frais d'impression et de diffusion de la nouvelle convention collective et de ces avenants et à la tenue des fiches de classement.

Le financement de ce fonds sera assuré au moyen d'une cotisation à la charge des employeurs recouvrée par la CREPA et dont le taux sera déterminé chaque année en fonction de la masse salariale par les organisations signataires des présentes.

Toutefois, la commission paritaire nationale pourra décider que tout ou partie des frais de fonctionnement incombera à l'une des parties litigantes.

Pour la première année, le taux de la cotisation dont il est ci-dessus parlé est fixé à 4 pour 10 000 de la masse salariale.

## **Titre XIII**

### **Article 46**

En vigueur étendu

La présente convention prendra effet le 1er mars 1979.

### **Article 47**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 1 du 27 juin 1979 étendu par arrêté du 2 juillet 1980 JONC 20 août 1980.

Toutes difficultés d'interprétation des dispositions susrappelées seront tranchées par les organisations signataires de la présente convention réunies en commission paritaire à la diligence de l'une quelconque des parties contractantes.