

AVENANT N° 115
A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE TRAVAIL
DU 20 FÉVRIER 1979

réglant les rapports entre les Avocats et leur personnel

ENTRE LES SOUSSIGNÉS :

La Confédération Nationale des Avocats Employeurs (C.N.A.E.)
représentée par *Jean De Ceneau*

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

La Fédération Nationale des Unions des Jeunes Avocats (F.N.U.J.A.)
représentée par *Catheline Hodeat*

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

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

Le Syndicat des Avocats Employeurs de France (A.E.F.)
représenté par *Jean Toucos*

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

d'une part

ET :

La Fédération des services C.F.D.T. Branches des Professions Judiciaires,
représentée par

La Fédération des Employés et Cadres C.G.T.-F.O (F.E.C.-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
Avocats salariés, des Cabinets d'Avocats, autres professions du droit et
activités connexes (S.P.A.A.C.-C.F.E.-C.G.C.),
représenté par : *Denis Andrieu*

La Fédération C.F.T.C. Commerce, Services, Force de Vente (C.S.F.V.C.F.T.C.)
représentée par *Véronique Jemmy*

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes (U.N.S.A), représentée par *Sophie Cogez*

d'autre part

SD
J
FF
HC
HC
HC

Avenant catégoriel sur le travail à temps partiel des salariés relevant des régimes
complémentaires de l'AGIRC
à la Convention collective nationale du 20 février 1979

Considérant le nombre très important de cabinets d'avocats ayant un effectif salarié réduit et le grand nombre de salariés travaillant pour plus d'un employeur, les partenaires sociaux de la branche des cabinets d'avocats conviennent de la nécessité de mettre en place des règles favorisant l'emploi et garantissant des conditions de travail satisfaisantes des salariés à temps partiel.

Face à l'extension de prestations assurées en sous-traitance par des entreprises employant, pour la plupart, des salariés à l'étranger, sans garantie réelle de confidentialité ni le bénéfice à ces salariés des garanties conventionnelles de la branche, il apparaît impératif aux partenaires sociaux de redévelopper l'emploi en adaptant, notamment, les modalités du travail à temps partiel au sein des cabinets tout en tenant compte de leurs contraintes de gestion.

Ces modalités contenues particulièrement dans le chapitre 7 de l'avenant n°57 du 25 juin 1999 demeurent applicables sauf clauses contraires dans le présent accord.

Il convient d'organiser les différentes formes de travail à temps partiel dans la branche des cabinets d'avocats conformément aux dispositions de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi et de l'ordonnance n° 2015-82 du 29 janvier 2015, pour les salariés relevant des régimes complémentaires de l'AGIRC.

1 – CHAMP D'APPLICATION

Sont concernés par le présent avenant :

- les salariés positionnés au niveau III coefficient 300 et 350 de la classification et affiliés en tant qu'assimilés cadres à l'Article 4 Bis du régime complémentaire retraite de l'AGIRC,
- les salariés positionnés au niveau II coefficient 385 à 480 et au niveau I coefficient 510 et 560 et affiliés en tant que cadre à l'article 4 du régime complémentaire retraite AGIRC.

2 Durée de travail des salariés à temps partiel

2.1 Durée hebdomadaire minimale légale

Selon les dispositions de l'article L 3123-14-1 du code du travail, la durée minimale est fixée à vingt-quatre heures par semaine ou, le cas échéant à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif en application de l'article L. 3122-2 du code du travail.

Lors de circonstances graves affectant le salarié et dûment justifiées, l'employeur s'engage à traiter la demande du salarié portant sur un retour à la durée minimale de travail hebdomadaire prévue aux articles 1.1 et 1.2 dans le délai d'un mois.
En cas d'accord de l'employeur, un avenant au contrat est établi.

- **Dérogation pour remplacement de salariés absents**

Conformément aux dispositions de l'article L.3123-14-6 du Code du travail, l'employeur peut déroger à la durée hebdomadaire minimale du travail à temps partiel prévue aux articles 1.1 et 1.2 du présent accord pour le remplacement en contrat à durée déterminée d'un salarié absent dont la durée de travail est inférieure à la durée minimale, pour la durée de son absence.

2.4 Priorité d'emploi

Le salarié à temps partiel bénéficie d'une priorité d'emploi pour tout poste disponible d'une durée de travail supérieure à la sienne. La demande du salarié doit être écrite.

L'employeur y apporte une réponse motivée dans le délai d'un mois.

En cas d'accord de l'employeur, il est établi un avenant au contrat de travail qui précisera sa date d'effet.

3. Dispositions relatives à l'organisation du temps de travail

3.1 Délai de prévenance

En cas de modification de la répartition de la durée du travail, l'employeur doit respecter un délai de prévenance de 7 jours ouvrés au moins avant la date à laquelle elle doit intervenir.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-24 du Code du Travail, le salarié peut refuser cette modification si elle est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement, avec une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée. Il devra indiquer les raisons de son refus par écrit à son employeur.

3.2 Délai de prévenance inférieur à 7 jours

En cas d'urgence ne permettant pas de respecter le délai de prévenance de 7 jours ouvrés, le délai de prévenance minimum pourra ne pas être respecté.

Dans cette hypothèse, selon les dispositions de l'article L. 3123-22 al.2 du Code du Travail, le salarié bénéficiera d'une contrepartie financière ou d'un repos.

Lorsque l'horaire modifié entrera en vigueur avant le délai de 7 jours, le salaire sera majoré de 50% jusqu'à expiration de ce délai. Cette majoration de salaire pourra être remplacée par un repos équivalent à la demande du salarié.

3.3 Priorité de passage à temps plein d'un salarié à temps partiel

2.2 Durée hebdomadaire minimale conventionnelle

La durée hebdomadaire minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée conventionnellement sur la base de 17,50 heures dans la branche des salariés des cabinets d'avocats.

Il est toutefois possible de déroger à cette règle minimale de 17,50 heures d'une part pour favoriser l'emploi *dans les cabinets créés par des avocats ayant cinq ans au plus d'activité libérale ou ayant un effectif de 3 salariés au plus* et d'autre part pour permettre d'embaucher des salariés pour des tâches hors cœur de métier nécessitant moins de 10 heures par semaine.

2.3 Dérogations aux durées hebdomadaires minimales

• Dérogations générales

Conformément aux dispositions des articles L. 3123-14-2 et L. 3121-14-5 du Code du Travail, le salarié a la possibilité de demander à bénéficier d'une durée de travail inférieure à celle prévue aux articles 1.1 et 1.2 du présent accord, s'il se trouve dans l'un des trois cas ci-dessous :

- soit être âgé de moins de 26 ans poursuivant ses études,
- soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles,
- soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée fixée à l'article L. 3123-14-1 du Code du Travail.

La demande du salarié doit être écrite et motivée.

En cours d'exécution de contrat, l'employeur dispose d'un délai d'un mois pour répondre à cette demande. En cas d'accord de l'employeur, un avenant au contrat est établi.

Pour les cabinets concernés, l'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, du nombre de demandes de dérogation individuelle ci-dessus.

• Demandes de modification par le salarié

Dans le cas où le salarié souhaite modifier son choix pour augmenter sa durée du travail et atteindre la durée minimale prévue aux articles 1.1 et 1.2 du présent accord, il doit formuler sa demande, par écrit, à l'employeur, en respectant un délai de prévenance d'un mois.

L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour répondre à cette demande. En cas d'accord de l'employeur un avenant au contrat est établi.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with the letters 'H' and 'U' written below them.

L'employeur a également la possibilité de proposer un emploi à temps complet ne relevant pas de sa catégorie professionnelle, ou un emploi à temps complet non équivalent, au salarié à temps partiel qui a émis le souhait d'occuper ou de reprendre un emploi à temps complet.

3.4 Encadrement du temps partiel

- **Ensemble des salariés à temps partiel :**

Les cabinets veilleront à proposer aux salariés à temps partiel une durée minimale du travail qui prendra en compte les impératifs privés et familiaux du salarié et les impératifs de fonctionnement du cabinet.

- **Salariés à temps partiel dont la durée du travail déroge à la durée hebdomadaire minimale :**

Les cabinets veilleront à regrouper, sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes, les horaires de travail du salarié à temps partiel dont la durée du travail déroge à la durée hebdomadaire minimale fixée à l'article L. 3123-14-1 du Code du Travail.

Les salariés à temps partiel dont la durée du travail est, par dérogation, inférieure à la durée minimale hebdomadaire prévue aux articles 1.1 et 1.2 du présent accord ne peuvent pas travailler sur plus de 5 jours dans la semaine.

Les salariés à temps partiel dont la durée de travail journalière est inférieure ou égale à 3 heures ne peuvent se voir imposer d'interruption dans leur journée de travail. Cette disposition ne vise pas les salariés accomplissant des tâches hors cœur de métier.

4 Aménagement de la durée du travail

Considérant que les variations d'activité peuvent ou non être prévisibles, la branche des cabinets d'avocats met à la disposition des cabinets et des salariés des dispositifs pour favoriser l'emploi tout en garantissant les conditions de travail.

Ces dispositifs doivent permettre aux salariés d'augmenter leur durée de travail ponctuellement et aux employeurs de faire face à des variations de charge de travail.

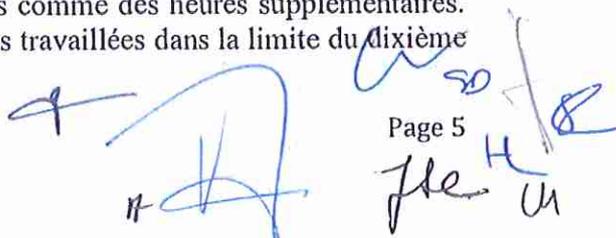
4.1 Heures complémentaires

- **Nombre des heures complémentaires**

Le salarié à temps partiel peut être amené à effectuer des heures complémentaires, dans les limites dont le nombre doit rester inférieur ou égal à 1/3 du nombre d'heures hebdomadaires ou mensuelles prévues au contrat de travail.

- **Rémunération des heures complémentaires**

Les heures complémentaires ne sont pas majorées comme des heures supplémentaires. Toutefois, le paiement des heures complémentaires travaillées dans la limite du dixième



des heures prévues au contrat est majoré de 15 %.

Les heures complémentaires réalisées au-delà du dixième jusqu'au tiers de la durée prévue au contrat sont majorées à un taux de 20 %.

Elles seront rémunérées avec le salaire correspondant au terme de la période de référence ou avec le salaire du mois suivant.

Les cabinets peuvent prévoir de remplacer le paiement des heures complémentaires et de leur majoration par l'attribution de jours de repos.

- **Délai de prévenance**

Chaque fois que le recours à des heures complémentaires est prévisible, l'employeur informe le salarié au moins 7 jours ouvrés à l'avance par tout moyen écrit.

Lorsque, pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant douze semaines au cours d'une période de quinze semaines, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat de travail, heures complémentaires comprises, le contrat est modifié sous réserve d'un préavis de 7 jours ouvrés et sauf opposition du salarié. L'horaire modifié est fixé en ajoutant à l'horaire antérieur la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

4.2 Compléments d'heures par avenant

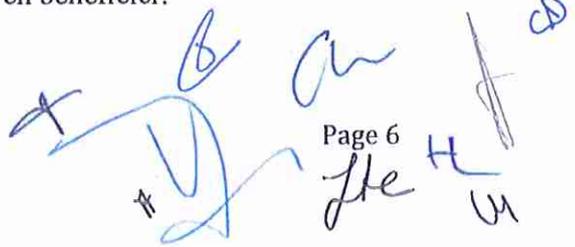
En vue de limiter le recours aux contrats à durée déterminée, les cabinets d'avocats peuvent augmenter temporairement la durée du travail prévue par le contrat du salarié à temps partiel, en accord avec ce dernier, par la signature d'un avenant à son contrat de travail.

En dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné, le nombre maximal d'avenants pouvant être conclus est fixé à 4 par an et par salarié et la durée totale de ces avenants ne peut être supérieure à 6 mois.

En cas de recours aux compléments d'heures, la durée du travail peut être portée par avenant à un temps complet et éventuellement au-delà en respectant la législation sur les heures supplémentaires.

Cet avenant doit préciser le nombre d'heures prévues, la répartition des heures sur la semaine ou le mois, la période concernée, la rémunération et toute condition d'emploi qui serait temporairement modifiée. Il doit également préciser qu'au terme de cet avenant, le salarié reprendra la durée du travail contractuelle initiale.

Les cabinets veilleront à proposer les avenants compléments d'heures en priorité aux salariés à temps partiel ayant déclaré par écrit souhaiter en bénéficier.



En application de l'article L. 3123-25 du Code du Travail, les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %.

- Avenants compléments d'heures pour remplacement d'un salarié absent :

Le nombre d'avenants compléments d'heures pour remplacer un salarié absent n'est pas limité en nombre dans les 12 mois et par salarié.

L'avenant doit, outre les éléments énumérés ci-dessus, désigner nommément le salarié absent.

4.3 Temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année

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

Ce dispositif peut concerner tous les salariés à temps partiel, titulaires d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée.

Pour les cabinets concernés, le dispositif est mis en place par l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

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

4.3.1 Définition de la période de référence

La période de référence est supérieure à la semaine et au plus égale à douze mois. En cas de CDD, elle est égale à la durée du contrat.

4.3.2 Durée du travail des salariés à temps partiel aménagé

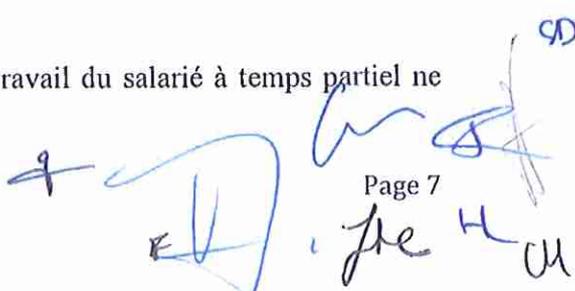
Le contrat de travail fixe la durée moyenne de travail du salarié.

La durée moyenne de travail hebdomadaire doit être au moins égale à 17,50 heures, sauf dérogations visées à l'article 1.3 du présent accord.

En tout état de cause, la durée moyenne hebdomadaire ou mensuelle de travail doit être inférieure à la durée légale du travail.

Des semaines de forte activité et des semaines de faible activité alternent au sein de cette période.

Durant les semaines de forte activité, la durée du travail du salarié à temps partiel ne peut dépasser 40 heures.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom right of the page. There are several distinct signatures, some appearing to be initials like 'RH' and 'CU', and a circled '90' in the top right corner of this area.

Durant les semaines de faible activité, la durée journalière du travail ne peut être inférieure à 3,50 heures.

Durant les semaines sans activité, le planning peut aussi prévoir des jours ou des semaines à 0 heure.

4.3.3 Planning du temps partiel aménagé

Le planning des horaires de travail est communiqué à l'embauche du salarié ou lors de la mise en place du temps partiel aménagé. Il est communiqué par écrit individuellement au moins 15 jours calendaires avant le début de la période de référence.

Le planning pourra être modifié pour les raisons ci-après, sans que cette liste ne soit limitative : surcroît d'activité, absence d'un salarié (notamment pour maladie, formation, congés payés ...), tâches à accomplir dans un délai déterminé, travaux urgents...

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

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

4.3.4 Rémunération des salariés à temps partiel aménagé

- Lissage de la rémunération

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

- Conditions de prise en compte des absences

• Sur le temps de travail

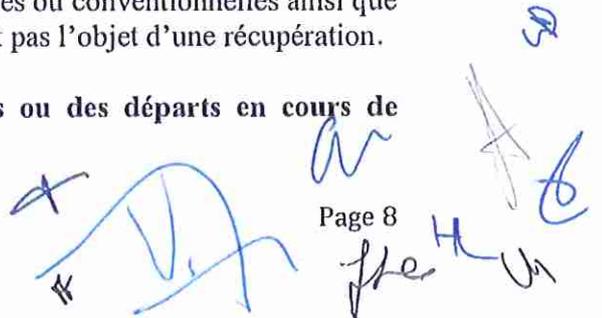
Toutes les absences sont décomptées en fonction de la durée du travail que le salarié aurait dû effectuer.

• Sur la rémunération

Les absences, indemnisées ou non, sont retenues sur la rémunération lissée déterminée ci-dessus, au prorata de l'horaire moyen contractuel.

Par ailleurs, les absences rémunérées, les congés et les autorisations d'absence auxquels les salariés ont droit en application de dispositions légales ou conventionnelles ainsi que les absences justifiées par l'incapacité de travail, ne font pas l'objet d'une récupération.

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



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

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

4.3.5 Réajustement de la durée de travail prévue au contrat en cas d'heures complémentaires effectuées régulièrement

Sauf opposition du salarié, le contrat de travail est modifié dès lors que l'horaire moyen prévu au contrat de travail est dépassé d'au moins deux heures par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée. Ce dépassement doit être constaté durant douze semaines consécutives ou pendant douze semaines au cours d'une période de quinze semaines.

Dans le cas d'un tel dépassement, un avenant au contrat doit intégrer le volume moyen des heures complémentaires. L'horaire modifié est égal à l'horaire antérieurement fixé auquel est ajoutée la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement accompli.

5. Cadre juridique de l'accord

5.1 Suivi du temps partiel dans la branche du personnel des cabinets d'avocats

Une première réunion de suivi de l'accord aura lieu au cours du second semestre 2016, lors d'une réunion restreinte ou d'une réunion de la Commission Mixte Paritaire.

Une seconde réunion de suivi aura lieu trois ans après l'entrée en vigueur du présent accord, afin d'étudier les éventuelles nécessités d'aménagement de l'accord.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'V' and 'SD'.

5.2 Révision de l'accord

En cas de modifications des dispositions législatives ou réglementaires, notamment en matière de durée ou d'aménagement du temps partiel, qui auraient des effets directs sur les dispositions du présent accord, des négociations pourraient s'ouvrir à l'initiative de la partie la plus diligente, afin d'examiner les possibilités de réviser le présent accord pour l'adapter à la situation nouvelle ainsi créée.

5.3 Durée de l'accord et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Son entrée en vigueur est subordonnée à son extension globale. Il entrera en vigueur le 1^{er} jour du 2^e mois civil suivant la parution de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

5.4 Formalités de dépôt et d'extension

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du Travail, le présent accord sera déposé à la Direction Générale du Travail (dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15) et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère du Travail, de l'Emploi et du Dialogue Social l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 18 décembre 2015-

CONFEDERATION NATIONALE DES
AVOCATS (C.N.A.E.),



CHAMBRE NATIONALE DES AVOCATS
EN DROIT DES AFFAIRES (C.N.A.D.A.),



FEDERATION NATIONALE DES UNIONS
DES JEUNES AVOCATS (F.N.U.J.A.),



SYNDICAT DES AVOCATS DE FRANCE
(S.A.F.E.),



UNION PROFESSIONNELLE DES
SOCIETES D'AVOCATS (U.P.S.A.)



SYNDICAT DES EMPLOYEURS DES
AVOCATS CONSEIL D'ENTREPRISE
(S.E.A.C.E.)



SYNDICAT DES AVOCATS EMPLOYEURS
DE FRANCE (A.E.F)



FEDERATION DES SERVICES CFDT,
BRANCHE PROFESSIONS JUDICIAIRES

FEDERATION DES EMPLOYES ET CADRES
FORCE OUVRIERE (F.E.C. - F.O.)

FEDERATION NATIONALE CGT DES
SOCIETES D'ETUDE ET DE CONSEIL ET DE
PREVENTION, (C.G.T.)

SYNDICAT NATIONAL DU PERSONNEL
D'ENCADREMENT ET ASSIMILES, DES
AVOCATS SALARIES, DES CABINETS
D'AVOCATS, AUTRES PROFESSIONS DU
DROIT ET ACTIVITES CONNEXES
(S.P.A.A.C. -CFE-CGC),



FEDERATION COMMERCE, SERVICES,
FORCE DE VENTE CFTC (C.S.F.V.C.F.T.C.)



L'UNION NATIONALE DES SYNDICATS
AUTONOMES (U.N.S.A)

