

Accord de branche en faveur de l'emploi des seniors

Convention collective des avocats salariés

du 17 février 1995

Entre les soussignés :

Le C.N.A.E.,
La C.N.A.D.A.,
La F.N.U.J.A.,
Le S.A.F.E.,
L'U.P.S.A.,
Le S.E.A.C.E.,
L'A.B.F.P.,

D'une part

Et

Le S.P.A.A.C-C.G.C.,
La C.F.D.T.,
Le S.N.E.C.P.J.J.-C.F.T.C.,

D'autre part

Préambule

En raison des dispositions de l'art. L. 138-24 du code de la sécurité sociale qui instaure pour les entreprises dont l'effectif, tel qu'apprécié par les dispositions de l'article D.138-25 du même code, comprend au moins cinquante salariés et est inférieur à 300 salariés, une obligation de couverture par un accord, ou par un plan d'action, relatif à l'emploi des salariés âgés et des dispositions de l'article L 138-26 du même code qui exonèrent ces entreprises d'un accord spécifique lorsque la branche a conclu un accord étendu portant sur l'emploi des salariés âgés, respectant les conditions mentionnées à l'article L 138-25 du code de la sécurité sociale et ayant reçu à ce titre un avis favorable du ministre chargé de l'emploi, les partenaires sociaux ont estimé nécessaire de négocier au niveau de la branche du personnel non avocat des cabinets d'avocats un accord répondant aux obligations légales, à savoir :

- 1) Déterminer un objectif chiffré de maintien dans l'emploi ou de recrutement des seniors,
- 2) Arrêter des dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des seniors portant sur trois domaines d'action parmi ceux qui sont énumérés à l'article R. 138-26 du code de la sécurité sociale,
- 3) et les modalités de suivi de la mise en œuvre :
 - de ces dispositions,
 - et de la réalisation de l'objectif chiffré de maintien dans l'emploi ou de recrutement des seniors.

Les partenaires sociaux invitent les cabinets non visés par ces obligations en raison de leurs effectifs à s'inspirer du présent accord.

Sommaire

Article 1 : Objectif chiffré de maintien dans l'emploi ou de recrutement des avocats seniors.....	3
1.1 Rappel des obligations légales et réglementaires	3
1.2.1 Choix d'un objectif chiffré de maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus.....	3
1.2.2 Choix d'un objectif chiffré de recrutement des salariés âgés de 50 ans et plus	3
Article 2 : Détermination des modalités de suivi de la réalisation de l'objectif arrêté par le cabinet	3
Article 3 : Dispositions favorables au maintien dans l'emploi ou au recrutement des seniors.....	3
Article 4 : Les domaines d'action	3
4.1 Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise	3
4.2 Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles	3
4.3 Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité	3
4.4 Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation	3
4.5 Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite	3
4.6 Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat	3
Article 5 : Modalités de choix entre les six domaines d'action.....	3
Article 6 : Modalités de suivi	3
6.1 Par les cabinets	3
6.2 Par la branche	3
Article 7 : Entrée en vigueur, durée	3
Article 8 : Révision	3
Article 9 : Publicité et dépôt.....	3

Article 1 : Objectif chiffré de maintien dans l'emploi ou de recrutement des avocats seniors

1.1 Rappel des obligations légales et réglementaires

En application de l'article L. 138-25 du code de la sécurité sociale, l'accord conclu en faveur de l'emploi des seniors doit notamment instaurer un objectif chiffré de maintien dans l'emploi ou de recrutement des seniors.

L'article R. 138-25 du code de la sécurité sociale, qui résulte du décret n°2009-560 du 20 mai 2009 (JO du 21), précise que :

- « *L'objectif chiffré de maintien dans l'emploi ... concerne les salariés âgés de 55 ans et plus* ».
- « *L'objectif chiffré de recrutement ... concerne les salariés âgés de 50 ans et plus* ».

1.2 Décision des partenaires sociaux

Les partenaires sociaux décident de laisser aux cabinets le choix d'opter entre les deux objectifs cités ci-dessus pour la durée d'application de l'accord. Ce choix qui résulte d'une décision du chef d'entreprise, fera l'objet, le cas échéant, d'une consultation préalable du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel. Il sera notifié au secrétariat de la branche par lettre recommandée avec AR.

A défaut de choix opéré et de sa notification, l'objectif fixé est celui de maintien dans l'emploi visé au 1.2.1.

Il convient de souligner que la détermination d'un objectif chiffré indique qu'il s'agit d'un objectif que les cabinets tenteront d'atteindre par la mise en œuvre des moyens prévus par le présent accord.

1.2.1 Choix d'un objectif chiffré de maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus

Les cabinets d'avocats choisissant d'opter pour un objectif chiffré de maintien dans l'emploi des avocats âgés de 55 ans et plus au cours des 3 années d'application de l'accord s'engagent à maintenir dans l'emploi 100% des seniors, tels que visés à l'article 2 ci-après.

La réalisation de cet objectif se fera sous réserve de l'incertitude de l'environnement économique et hors les départs naturels ou convenus entre les parties ou ceux dont le motif de la rupture n'est pas imputable à l'employeur.

1.2.2 Choix d'un objectif chiffré de recrutement des salariés âgés de 50 ans et plus

Les cabinets d'avocats choisissant d'opter pour un objectif chiffré de recrutement des avocats âgés de 50 ans et plus s'engagent à retenir un pourcentage au moins égal à 10% des recrutements des avocats salariés. Seuls les recrutements en contrats en durée indéterminée sont pris en compte.

Cet objectif est apprécié sur la durée du présent accord.

Afin de déterminer le nombre d'avocats salariés visé par l'objectif de recrutement, les chiffres sont arrondis au nombre entier immédiatement inférieur.

Article 2 : Détermination des modalités de suivi de la réalisation de l'objectif arrêté par le cabinet

Le cabinet établira, au 1^{er} janvier de chaque année civile couverte par l'accord et à compter du 1^{er} janvier 2011, un document relatif au suivi des emplois, comportant une analyse des entrées et sorties, des avocats de 50 à 54 ans et de 55 ans et plus.

Article 3 : Dispositions favorables au maintien dans l'emploi ou au recrutement des seniors

En application des articles L. 138-25 et R. 138-26 du code de la sécurité sociale, l'accord conclu en faveur de l'emploi des seniors doit notamment comporter des dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des seniors portant sur six domaines d'action.

Les partenaires sociaux ont identifié six domaines d'action sur lesquels les cabinets, dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés, doivent s'engager afin d'agir en faveur du maintien dans l'emploi des avocats seniors, étant précisé que l'option des cabinets portera sur trois au moins des six domaines d'action suivants :

- Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise,
- Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles,
- Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité,
- Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation,
- Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite.
- Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat.

Article 4 : Les domaines d'action

4.1 Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise

Les partenaires sociaux précisent que sont visés ici les avocats seniors.

Le cabinet s'engage à éviter toute forme de discrimination à l'égard des seniors et à en assurer la lisibilité en interne et en externe.

L'objectif est de supprimer tout critère d'âge et de privilégier le critère de compétences dans les offres d'emploi et propositions de mutation interne. Il s'applique à 100 % des offres d'emploi du cabinet.

Indicateur : les cabinets qui optent pour ce domaine d'action tiendront un tableau de bord des effectifs, des recrutements et mutations par tranche d'âge.

4.2 Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Il sera proposé une fois tous les trois ans à l'avocat d'au moins 45 ans de bénéficier d'un entretien pour envisager son évolution professionnelle (spécialisation, formation, encadrement, ...) dans le cadre de la stratégie du cabinet et de son organisation.

L'entretien peut être réalisé dans le cadre soit d'entretiens déjà existants dans le cabinet soit d'un entretien spécifique. Un compte rendu de cet entretien sera établi et remis à l'avocat.

L'objectif fixé est de proposer cet entretien à 100% des avocats salariés concernés, tous les trois ans.

Indicateur : Les cabinets qui optent pour ce domaine d'action tiendront un tableau de bord du nombre d'entretiens et des avocats concernés.

4.3 Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

Les partenaires sociaux sont conscients des situations de pénibilité et notamment de stress, potentiellement inhérentes à l'activité professionnelle de l'avocat et des conséquences éventuelles à plus ou moins long terme sur sa santé. Ils souhaitent en amoindrir les effets possibles sur les avocats et plus particulièrement sur les seniors par une politique active de prévention.

Le sujet de la pénibilité devra obligatoirement être abordé lors de l'entretien annuel et par priorité lors de celui lié à l'activité en forfait jours.

Les cabinets se rapprocheront de l'organisme de médecine du travail auquel ils adhèrent afin qu'une recherche soit faite des situations potentiellement génératrices de risques. Une attention particulière sera portée sur la situation des seniors.

Il est rappelé que les cabinets ont la possibilité de se rapprocher d'organismes spécialisés dans l'amélioration des conditions de travail.

Les cabinets veilleront à ce que le médecin du travail intègre dans son rapport annuel le suivi spécifique des seniors, tel que visé ci-dessus.

Objectif : 100 % des entretiens aborderont les conditions de travail et les situations de pénibilité

Indicateur : Les cabinets qui optent pour ce domaine d'action tiendront un tableau de bord du nombre d'entretiens et des avocats concernés.

4.4 Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Dans le cadre de ses obligations déontologiques, l'avocat salarié est déjà tenu à 20 heures par an de formation dont le cinquième au titre de sa spécialisation.

En outre, le cabinet incitera l'avocat à suivre des actions de formation pour le maintien, le développement et l'adaptation de ses compétences, eu égard à la stratégie de développement du cabinet, en ayant pour finalité le maintien dans l'emploi et la poursuite de sa carrière.

Objectif : 50 % des actions de formations proposées par le cabinet aux seniors devront répondre aux objectifs ci-dessus.

Indicateur : Etat de suivi des formations des seniors.

4.5 Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

Dans le souci de la préservation des intérêts du cabinet et des clients, et le souci de favoriser le passage de la vie active à la retraite, les cabinets s'engagent :

- à informer les salariés de 55 ans et plus sur les caisses de retraite à contacter, et la possibilité d'obtenir des relevés de situation de carrière ;

- à examiner les possibilités qui sont offertes aux salariés pour gérer au mieux leur fin de carrière, à savoir :
 - la mise en place du dispositif de retraite progressive pour les salariés âgés de 60 ans au moins et remplissant les conditions de cotisations de trimestres à l'assurance vieillesse ;
 - la réduction de leur temps de travail de 20% au plus pour les salariés qui notifient à leur employeur leur décision de prendre leur retraite dans les 12 mois qui suivent. La réduction du temps de travail se traduira par la réduction proportionnelle des éléments de rémunération avec, à la charge de l'employeur et du salarié selon la répartition usuelle dans le cabinet, le maintien des cotisations de retraite (régime général, régimes complémentaires et supplémentaires) patronales et salariales sur le salaire à temps plein reconstitué. Pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite, l'assiette sera le salaire reconstitué pour un temps plein.

Objectif : 100% des seniors seront informés des dispositions ci-dessus.

Indicateur : Les cabinets qui optent pour ce domaine d'action tiendront comme indicateur le nombre de bénéficiaires d'un des dispositifs ci-dessus.

4.6 Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Les avocats seniors sont incités à transmettre leurs expériences acquises sur le terrain aux plus jeunes par un travail d'équipe ou par des actions de formation.

Les cabinets qui optent pour ce domaine d'action mettent en place le tutorat et en arrêtent les modalités pratiques qui devront être expressément définies.

Indicateur : Nombre de situations de tutorat.

Les partenaires sociaux demanderont à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi d'examiner le financement des actions de formation liées à l'exercice de la mission tutorale dans le cadre des fonds de la professionnalisation.

Article 5 : Modalités de choix entre les six domaines d'action

Les partenaires sociaux décident de laisser aux cabinets le choix d'opter pour trois au moins des six domaines d'action cités ci-dessus pour la durée d'application de l'accord.

Ce choix qui résulte d'une décision du chef d'entreprise fera l'objet, le cas échéant, d'une consultation préalable du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel. Il sera notifié au secrétariat de la branche par lettre recommandée AR.

Article 6 : Modalités de suivi

6.1 Par les cabinets

Chaque année, au plus tard au 31 mai, les cabinets établiront un rapport transmis au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et au comité d'entreprise, à défaut aux délégués du personnel, à défaut à une commission de suivi ad hoc.

Ce rapport général comportera trois parties, à savoir :

- Le suivi de la réalisation de l'objectif chiffré de maintien dans l'emploi ou de recrutement des seniors ;
- Pour chaque dispositif, l'objectif chiffré fixé ;
- Les indicateurs permettant de mesurer la réalisation des objectifs chiffrés dont est assorti chaque domaine d'action choisi par le cabinet, ainsi que les commentaires appropriés.

6.2 Par la branche

Seront intégrés dans le rapport annuel de branche prévu à l'article D.2241-1 du code du travail :

- 1 Le suivi de la réalisation de l'objectif chiffré de maintien dans l'emploi ou de recrutement des seniors ;
- 2 Les indicateurs permettant de mesurer la réalisation des objectifs chiffrés, dont est assorti chaque domaine d'action favorable au maintien dans l'emploi ou au recrutement des seniors ;
- 3 L'état de la réalisation de l'ensemble des objectifs.

Le premier rapport sera établi au 30 juin 2011 au plus tard.

Article 7 : Entrée en vigueur, durée

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans à compter du 1^{er} janvier 2010. A l'expiration du terme ainsi défini, il cessera, de plein droit, d'être applicable.

A l'issue de la conclusion du présent accord, et en application des dispositions du 2^e alinéa de l'article L 138-26 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux soumettront le présent accord à la procédure de l'article L. 138-27 du code de la sécurité sociale.

Une copie de la réponse de l'administration sera communiquée à chacune des parties signataires.

Si à l'issue de cette procédure, et notamment du délai prévu à l'article R. 138-31 du code de la sécurité sociale, l'administration émettait un avis défavorable et considérait que le présent accord ne satisfaisait pas aux prescriptions des articles L.138-25 et suivants du code de la sécurité sociale, le présent accord serait résolu de plein droit sans qu'aucune formalité particulière n'ait à

être accomplie.

Toutefois, dans cette hypothèse, de nouvelles négociations devraient s'engager à l'initiative de la partie la plus diligente dans le mois qui suivrait la réponse négative de l'administration.

Article 8 : Révision

Chaque partie signataire du présent accord peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités définies ci-après.

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres parties signataires et comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de six mois suivant la notification de la demande de révision répondant aux conditions indiquées ci-dessus, les parties engageront une nouvelle négociation.

L'avenant portant révision du présent accord fera l'objet d'un dépôt légal dans les formes indiquées à l'article 9.

Les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celle du présent accord qu'elles modifient et seront opposables aux signataires du présent accord, ainsi qu'aux bénéficiaires de cet accord, soit à la date qui aura été expressément convenue dans l'avenant, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt légal.

Il est entendu que les dispositions du présent accord demeureront en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de nouvelles dispositions et seront maintenues dans l'hypothèse où les négociations d'un nouveau texte n'aboutiraient pas.

Article 9 : Publicité et dépôt

Le présent accord sera notifié par le secrétariat de la commission mixte paritaire par lettre recommandée avec avis de réception à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, signataires ou non.

A l'expiration d'un délai de huit jours suivant la dernière notification de l'accord dans les formes mentionnées ci-dessus, le présent accord, conformément aux dispositions des articles D. 3345-4 et D. 2231-2 du code du travail, sera adressé par le secrétariat de la branche en deux exemplaires au Directeur Départemental du Travail et de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Paris : une version papier par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et une version électronique.

Fait à Paris, le 2 octobre 2009

SEACE

SPAAC-CGC

UPSA

SNECPJJ-CFTC

FNUJA

CFDT

ABFP

CNADA

CNAE