



LA C.N.A.D.A.

vous informe

SOMMAIRE

1. Accord sur la prévention et la gestion des risques psychosociaux
 - pour l'avocat salarié
 - pour le personnel des cabinets d'avocats
2. Augmentation des minima conventionnels à compter du 1^{er} janvier 2012 pour le personnel des cabinets d'avocats
3. Accord sur l'égalité entre les femmes et les hommes
 - pour le personnel des cabinets d'avocats
 - pour l'avocat salarié
4. Salaires minima des avocats salariés à compter du 1^{er} janvier 2012

A PARIS, décembre 2011

ACCORD

Sur la PREVENTION et la GESTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Convention Collective Nationale de Travail
de l'Avocat salarié du 17 février 1995

Entre les soussignés :

Le C.N.A.E., représenté par : Vincent LEJEUNE
La C.N.A.D.A., représentée par : M^l. Daniel Delorhe
La F.N.U.J.A., représentée par : de Fournier Estelle
Le S.A.F.E, représenté par :
L'U.P.S.A, représentée par : J^l. BRANLIZI
Le S.E.A.C.E., représenté par : C. JERRY
L'A.B.F.P., représentée par : F. TONCAS

D'une part

Et

Le S.P.A.A.C-C.G.C., représenté par : M^l ANDRIZI,
La C.F.D.T., représentée par : Colette PERCIN, Anthony JEROME
Le S.N.E.C.P.J.J.-C.F.T.C., représenté par : Veronique JERRY

D'autre part

Sommaire

Préambule	3	
1	Objet de l'accord	3
2	Fondements juridiques	4
3	Définitions et descriptions	4
3.1	La santé	4
3.2	Le bien-être au travail	4
3.3	Les risques psychosociaux	5
3.4	Le stress	5
3.5	Le harcèlement moral	5
3.6	Le harcèlement sexuel	5
3.7	La violence au travail	6
4	Identification des situations de risques psychosociaux	6
5	Les acteurs de la prévention	7
5.1	L'employeur	7
5.2	L'encadrement	7
5.3	Le Comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)	7
5.4	Les autres représentants du personnel	7
5.5	Le personnel	8
5.6	Le médecin du travail	8
5.7	La Commission mixte paritaire et la commission paritaire nationale de l'emploi	8
6	La mise en place de démarches d'actions	8
7	La prévention primaire	9
7.1	La sensibilisation par la formation des avocats salariés	9
7.2	Les processus de coopération	9
7.2.1	La constitution de groupes de réflexion	9
7.2.2	Les rencontres annuelles	10
7.2.3	Le renforcement du droit d'expression des avocats salariés	10
7.2.4	Une politique d'écoute individuelle et de prise en compte des situations particulières	10
7.2.5	La prise en compte des alertes individuelles	10
7.2.6	L'action du médecin du travail	10
7.2.7	Les sources d'informations pour la mise en place de moyens de détection	10
8	La prévention secondaire	11
La formation de l'ensemble des avocats salariés :		11
9	Les interventions au niveau tertiaire	12
9.1	L'action du médecin du travail	12
9.2	Le devoir de signalement	12
9.3	La gestion de la plainte d'un avocat salarié	12
9.3.1	Litiges entre un avocat salarié et une personne non avocat	12
•	<i>Enquête interne</i>	12
•	Procédure externe : Commission paritaire d'enquête CPE	13
9.4	Protection de l'avocat salarié : rappel des dispositions légales	14
9.4.1	Harcèlement moral : Article L 1152-2 C. Travail	14
9.4.2	Harcèlement sexuel : Article L 1153-3 C. Travail	14

9.4.3	Litiges entre avocats	14
10	Suivi de l'accord	16
11	Conclusion, durée et dépôt de l'accord	16
11.1	Entrée en vigueur et durée	16
11.2	Révision	16
11.3	Publicité et dépôt	17

Préambule

La branche a la volonté de s'inscrire dans l'esprit de l'accord interprofessionnel du 2 juillet 2008 sur le stress au travail et de l'accord sur le harcèlement et la violence au travail du 26 mars 2010.

Le présent accord vise à organiser une démarche générale de prévention des risques psychosociaux naissant à l'occasion du travail mais également à prendre en considération les interactions interpersonnelles sources de tensions.

Son objectif est de construire un processus d'amélioration continue en matière de prévention des risques psychosociaux.

S'agissant d'un premier accord sur ce thème, il ne devra être considéré que comme une étape dans le traitement à long terme d'un sujet complexe.

Cet accord concerne les cabinets de toute taille, chaque structure devant adapter les articles qui suivent à ses besoins et ses obligations.

1 Objet de l'accord

Le cabinet doit veiller à prévenir, éliminer et à défaut réduire les risques psychosociaux qui peuvent naître en son sein.

Afin que les avocat salariés soient acteurs de leur santé, l'objet de l'accord est :

- d'impliquer l'ensemble des instances consultatives ou opérationnelles du cabinet ;
- d'augmenter la prise de conscience et la compréhension des risques psychosociaux par l'ensemble des parties employeurs et avocat salariés ;
- d'engager une démarche de prévention globale qui impliquera l'ensemble des acteurs internes et externes au cabinet ;
- d'élaborer des outils de détection de facteurs de risques et d'effets sur la santé ;
- d'accompagner les situations de souffrance pour en réduire l'effet

Accord sur les Risques Psychosociaux CCN Avocat salarié 1^{er} juillet 2011

R

05

03

2/18

Φ.

2 Fondements juridiques

Le présent accord se fonde principalement sur :

- Les articles L 4121-1 et L 4121-2 du Code du travail relatifs à l'obligation pour l'employeur d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des avocats salariés, sur le fondement des principes généraux de prévention ;
- Les articles L 1152-1 et suivants du Code du travail relatifs au harcèlement moral ;
- Les articles 222-33 et 222-33-2 du code pénal ;
- Les articles L 4121-3 et R 4121-1 à 4 du code du travail relatifs au document unique d'évaluation des risques.

Le présent accord s'inspire notamment des accords suivants qui ne sont pas applicables à la branche :

- L'accord interprofessionnel du 2 juillet 2008 sur le stress au travail étendu par arrêté du 23 avril 2009 ;
- L'accord interprofessionnel du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail étendu par arrêté du 23 juillet 2010.

La jurisprudence rappelle de façon constante l'obligation de sécurité de résultat en matière de santé physique et mentale face à un risque connu ou susceptible d'être connu.

3 Définitions et descriptions

3.1 La santé

Selon le préambule de 1946 à la constitution de l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS), « la santé est un état de complet bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité ».

Définition de la santé par Georges Canguilhem (philosophe et médecin) :

« Je me porte bien dans la mesure où je suis capable de porter la responsabilité de mes actes, de porter des choses à l'existence, et de créer entre les choses des rapports qui n'existeraient pas sans moi ».

3.2 Le bien-être au travail

Ce concept recouvre tout ce qui participe à l'obtention d'un haut niveau de santé au travail.

Si le travail est généralement source d'augmentation du potentiel de santé, il peut être également source de sa dégradation, en fonction des variables que constituent les conditions et l'environnement du travail.

La santé psychique et le bien-être au travail ne sont pas seulement une dynamique individuelle, mais ils se construisent aussi dans la relation aux autres : par la reconnaissance, la possibilité d'échanges et de coopération dans le travail, avec le soutien des collègues et de la hiérarchie.

3.3 Les risques psychosociaux

Le concept de risque psychosocial recouvre des contextes de travail qui peuvent conduire à des formes variées de manifestations collectives et individuelles de mal-être au travail et/ou de pathologies physiques ou psychiques (stress, souffrance au travail, harcèlement moral, harcèlement sexuel, violence ...).

Ce concept a pour origine des situations et des causes variées : surcharge de travail, contraintes excessives de temps, mais aussi perte de repères, difficulté à trouver du sens au travail, conflit de valeurs et d'intérêts...

3.4 Le stress

Le stress, selon l'Accord Interprofessionnel du 2 juillet 2008, est décrit comme suit : « Un état survenant lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face.

L'individu est capable de gérer la pression à court terme mais il éprouve de grandes difficultés face à une exposition prolongée ou répétée à des pressions intenses.

En outre, différents individus peuvent réagir de manière différente à des situations similaires et un même individu peut, à différents moments de sa vie, réagir différemment à des situations similaires.

Le stress n'est pas une maladie, mais une exposition prolongée au stress peut réduire l'efficacité au travail et peut causer des problèmes de santé....

Le stress lié au travail peut être provoqué par différents facteurs tels que le contenu et l'organisation du travail, l'environnement de travail, une mauvaise communication, etc. ».

3.5 Le harcèlement moral

Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel (article L. 1152-1 du Code du Travail).

Le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni d'un an d'emprisonnement et de 15000 euros d'amende (Art 222-33-2 du code pénal).

3.6 Le harcèlement sexuel

Les agissements de harcèlement de toute personne dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers sont interdits.

Aucun salarié, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure de discrimination, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement de toute personne dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers (article L. 1153-1 et suivants du Code du Travail).

« Le fait de harceler autrui dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle est puni d'un an d'emprisonnement et de 15000 euros d'amende » (Art 222-33 du code pénal).

3.7 La violence au travail

« La violence va du manque de respect à la manifestation de la volonté de nuire, de l'incivilité à l'agression physique et peut prendre la forme d'agressions verbales, comportementales, notamment sexistes, d'agressions physiques » (accord national interprofessionnel du 26 mars 2010).

4 Identification des situations de risques psychosociaux

Les parties reconnaissent que chaque individu réagit de manière différente à des situations similaires, de même qu'un même individu peut à différents moments de sa vie y réagir différemment.

Malgré ces différences de perception, certaines caractéristiques des situations de travail et de symptômes, sont identifiées comme pouvant générer des risques psychosociaux.

Les principaux facteurs de risques

Sans que cette liste ne soit exhaustive, les parties recensent comme facteurs pouvant générer des situations de risques :

- Les facteurs liés à la fonction ou liés au contenu même du travail à effectuer :
 - o Exigences quantitatives excessives,
 - o Difficultés liées à l'exercice de la fonction.
- Les facteurs liés à l'organisation du travail et aux processus de travail :
 - o Délais de procédure ou de traitement insuffisants,
 - o Mise en œuvre des nouvelles technologies,
 - o Absence de prise en compte de l'équilibre entre vie professionnelle, vie familiale et personnelle.
- Les facteurs liés aux relations de travail et à la communication :
 - o Manque de collaboration de la part des collègues et/ou des supérieurs hiérarchiques,
 - o Management peu participatif, autoritaire ou déficient,
 - o Absence ou faible reconnaissance du travail accompli,
 - o Manque de communication interne.

5 Les acteurs de la prévention

Toute démarche de prévention implique l'ensemble des parties tant en interne qu'en externe.

5.1 L'employeur

L'employeur met en place la politique et les mesures de prévention.

5.2 L'encadrement

L'encadrement met en œuvre les mesures décidées par l'employeur.

Le responsable hiérarchique est ainsi le premier relais et doit être l'interlocuteur privilégié de l'avocat salarié en vue de préserver l'environnement de travail de respect mutuel.

5.3 Le Comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Le CHSCT a pour attributions d'être informé et/ou consulté sur les conditions de travail ainsi que sur tous les changements importants pouvant impacter les conditions de travail et les situations de risques professionnels.

Le CHSCT participe, par ses interventions et ses propositions, à la protection de la santé physique et mentale des avocats salariés, à l'amélioration de leurs conditions de travail et à l'analyse des risques professionnels sur la base des informations dont il dispose.

Il est à l'écoute du personnel et sert de relais pour orienter et accompagner les avocats salariés qui font état de situations de souffrance.

Conformément aux dispositions législatives, il procède à des enquêtes et des inspections.

5.4 Les autres représentants du personnel

Les représentants du personnel peuvent signaler à l'employeur dans le cadre de leur mission de représentation des avocats salariés, les situations individuelles qui leur paraissent entrer dans le cadre des dispositions du présent accord.

Les délégués du personnel exercent leur droit d'alerte dans les conditions prévues par les dispositions légales (art. L 2313-2 du Code du travail), notamment dans le cadre de la lutte contre le harcèlement moral et le harcèlement sexuel.

En l'absence de CHSCT, les délégués du personnel exercent les missions attribuées à cette instance conformément à l'article L 2313-16 du code du travail.

VL

5.5 Le personnel

Chaque membre du personnel contribue à la qualité du climat de travail et plus généralement, de l'ambiance régnant au sein du cabinet.

Chaque membre du personnel participe à la prévention des Risques Psychosociaux notamment en signalant avec discrétion et délicatesse, toute situation dont il aurait connaissance de façon à prévenir toute difficulté potentielle entrant dans le cadre des dispositions du présent accord.

5.6 Le médecin du travail

Le médecin du travail joue un rôle central dans la prévention des risques psychosociaux selon les dispositions de l'article L 4624-1 du code du travail.

Par ses contacts auprès de l'ensemble des avocats salariés, il peut détecter des situations facteurs de souffrance et de mal-être au travail.

L'employeur préconise de façon formelle au médecin du travail de procéder au questionnement des avocats salariés à l'occasion des visites obligatoires sur ces thèmes.

Dans le cadre des rapports transmis à l'employeur, le médecin du travail communique ses informations tout en respectant le secret professionnel afin de permettre la mise en place, le cas échéant, de mesures de prévention.

5.7 La Commission mixte paritaire et la commission paritaire nationale de l'emploi

La formation est un moyen incontournable pour appréhender les risques psychosociaux, apprendre à prévenir et à aider les parties à mieux gérer toute situation de tension et/ou de souffrance au travail.

Les partenaires sociaux au sein de la commission mixte paritaire déterminent cette politique de formation et la commission paritaire nationale de l'emploi en arrête les actions prioritaires.

6 La mise en place de démarches d'actions

La prévention des risques psychosociaux peut être traitée sur trois niveaux en reprenant l'organisation de l'accord sur la prévention du stress visant à « prévenir, éliminer et à défaut réduire les problèmes de stress au travail ».

La prévention primaire a pour objectif l'élimination ou le contrôle des facteurs de risques présents dans le milieu du travail en agissant directement sur les facteurs pour réduire leurs impacts négatifs sur l'individu. Il s'agit d'intervenir sur les causes des risques psychosociaux.

Les programmes de prévention secondaire ont pour but d'aider les individus à gérer plus efficacement les exigences et contraintes du travail en améliorant leurs stratégies d'adaptation aux sources de risques psychosociaux et de leur compréhension ou en renforçant leur résistance au stress en soulageant les symptômes associés au stress.

Les interventions au niveau tertiaire ont pour objet le traitement, la réhabilitation, le processus de retour au travail et le suivi des individus qui souffrent ou ont souffert de problèmes de stress, de harcèlement, de violence.

Seront ainsi détaillées les mesures et les procédures envisagées pour chaque niveau d'analyse eu égard aux enjeux juridiques qu'ils sous-tendent.

Toutefois, dans la pratique, certaines démarches interviendront simultanément sur un ou plusieurs niveaux.

7 La prévention primaire

Afin de cerner les causes des sources de risques naissant à l'occasion du travail, il est apparu utile de proposer de constituer des groupes de réflexion, d'informer les employeurs et les avocats salariés, d'impliquer les médecins du travail, de sensibiliser l'ensemble des avocats salariés et de les écouter, et enfin de mettre en place des moyens de détection des risques.

7.1 La sensibilisation par la formation des avocats salariés

Des actions de sensibilisation formation seront mises en place par la branche après accord des partenaires sociaux dans le cadre de la commission mixte paritaire et mises en œuvre par la commission paritaire nationale de l'emploi.

Le contenu de ces formations sera orienté :

- d'une part, sur les définitions des notions et les enjeux juridiques de la santé au travail (stress, souffrance au travail, harcèlement moral et sexuel, discriminations).

- d'autre part, sur le rapport au travail du personnel, sur les relations entre avocats salariés, sur l'organisation et les situations de travail ainsi que sur les bonnes pratiques managériales à adopter pour éviter ou à défaut réduire le risque psychosocial.

7.2 Les processus de coopération

7.2.1 La constitution de groupes de réflexion

Pour les cabinets dont la taille le permet et afin d'appréhender la diversité des situations de travail et les symptômes de souffrance, les partenaires sociaux proposent de mettre en place des groupes de réflexion, incluant, s'ils existent des représentants du personnel.

Ces groupes pourront notamment appréhender la question du travail par l'analyse de situations professionnelles rencontrées dans les rapports à l'organisation du travail, à sa qualité et aux compétences requises, ainsi qu'au travail en équipe, et en tenant compte des problématiques inhérentes au genre et à l'âge.

Cela permettra de détecter les bonnes et mauvaises pratiques, les pistes de progrès, les actions à mettre en place, ainsi que les solutions envisageables.

7.2.2 Les rencontres annuelles

Eu égard à la diversité des tailles des cabinets et de leurs organisations, il peut aussi être proposé des rencontres annuelles individuelles pour favoriser la libre expression des avocats salariés dans leur rapport au travail et dans les difficultés rencontrées.

Ces rencontres pourront être concomitantes à l'entretien annuel.

7.2.3 Le renforcement du droit d'expression des avocats salariés

Pour les cabinets assujettis à l'obligation de mise en place de réunions de droit d'expression des salariés, ces réunions seront l'occasion d'informer l'ensemble des avocats salariés du cabinet sur la question de la santé et du bien-être au travail et d'échanger sur l'organisation du travail.

Une synthèse des conclusions de ces réunions sera présentée au CHSCT.

7.2.4 Une politique d'écoute individuelle et de prise en compte des situations particulières

Au cours des différents entretiens prévus par les textes ou pratiqués, l'employeur s'efforce d'appréhender la cohérence entre la mission confiée et la capacité de l'avocat salarié à y faire face.

7.2.5 La prise en compte des alertes individuelles

Tout avocat salarié constatant une situation qu'il considère comme pouvant être génératrice de risques psychosociaux devra en informer sa hiérarchie.

L'avocat salarié bénéficie de la protection établie par les articles L 1552-2 et L 1153-2 du code du travail.

7.2.6 L'action du médecin du travail

En complément des actions résultant des articles R 4624-1 et suivants du code du travail, le médecin du travail sera invité à développer dans son rapport annuel la partie concernant les risques psychosociaux pour permettre de mieux percevoir les situations, et cela dans le strict respect du secret médical.

A cet effet, une demande officielle sera adressée à chaque service de médecine du travail, qui reçoit des avocats salariés du cabinet, afin qu'ils puissent mener une enquête sur les facteurs de risques dans le cadre des consultations médicales.

S'il estime qu'un avocat salarié est en danger, le médecin du travail est tenu par un devoir d'alerte à l'égard de l'employeur.

7.2.7 Les sources d'informations pour la mise en place de moyens de détection

L'obligation de sécurité de résultat porte sur un risque connu ou susceptible d'être connu.

C'est par un faisceau d'éléments que les risques peuvent être détectés.

Les indicateurs sont pour partie spécifiques à chaque entité ; toutefois il peut être utile d'en donner une liste indicative brève :

- Le turn-over avec analyse des causes des départs du cabinet,
- La variation du nombre de visites médicales à la demande de l'avocat salarié auprès de la médecine du travail,
- La variation du nombre de plaintes auprès des instances représentatives du personnel,
- La fréquence des procédures disciplinaires,
- L'absence de formation pour s'adapter ou évoluer et pouvoir faire face aux contraintes de son activité et de son évolution,
- La variation de la charge de travail,
- Les rapports annuels des médecins du travail qui devront permettre de connaître quels facteurs de risques ont été recensés dans le cadre des consultations médicales,
- Les compte rendus des échanges avec les avocats salariés travaillant en forfait annuel jours à l'occasion des entretiens annuels sur le fondement de l'article L. 3121-46 du Code du travail,
- Les registres et les procès-verbaux des instances représentatives,
- Les divers entretiens pour l'ensemble des avocats salariés,
- Les procès-verbaux des réunions de droit d'expression.

8 La prévention secondaire

Les spécificités de l'activité du cabinet ne peuvent échapper à la confrontation à des situations de stress imposées par la clientèle et les contraintes de l'exercice de l'activité juridique et judiciaire.

La formation de l'ensemble des avocats salariés :

Une préoccupation très forte au sein des cabinets est de savoir détecter les difficultés psychologiques et de gérer les relations avec les avocats salariés pouvant en être affectés.

Des actions de formation seront mises en place par la branche après accord des partenaires sociaux dans le cadre de la commission mixte paritaire et mise en œuvre par la commission paritaire nationale de l'emploi.

Le contenu de ces formations pourra être orienté vers les thèmes suivants :

- Comment gérer les relations de travail pour prévenir les situations de crises,
- Repérer les difficultés psychologiques,
- Agir grâce à l'écoute.

9 Les interventions au niveau tertiaire

La santé au travail ne s'appréhende pas en faisant abstraction des contraintes de la vie privée.

Les responsables des cabinets doivent être conscients de la complexité du sujet, et être vigilants quant à la santé de leurs avocats salariés.

Le rôle du médecin du travail s'avère ici très important, mais l'attention de chaque avocat salarié est également essentielle.

9.1 L'action du médecin du travail

Dans le cadre du tiers-temps, le médecin du travail recevra tout avocat salarié qui le souhaite, et ce en plus des visites régulièrement organisées par le cabinet.

Les avocats salariés seront informés de ce droit par note de service affichée au sein du cabinet.

Le médecin du travail aide l'avocat salarié à retrouver un confort mental et physique par des propositions adaptées.

9.2 Le devoir de signalement

L'avocat salarié qui signale à la hiérarchie ou aux représentants du personnel une situation de danger soit pour lui-même soit pour les autres est protégé dans les situations visées aux articles L 1152-2 et L 1153-2 du code du travail.

9.3 La gestion de la plainte d'un avocat salarié

9.3.1 Litiges entre un avocat salarié et une personne non avocat

- *Enquête interne*

L'avocat salarié s'estimant victime d'un harcèlement ou toute personne du cabinet informée peut déclencher une procédure interne de vérification des faits allégués afin, le cas échéant, de pouvoir les faire cesser. La mise en œuvre de cette procédure ne doit pas avoir pour but de diffuser de fausses allégations ou de porter atteinte à la réputation d'une personne.

L'avocat salarié peut se faire assister dans toutes ses démarches par un représentant du personnel ou une personne de son choix appartenant obligatoirement au cabinet.

A la suite de l'entretien à l'initiative de l'employeur et compte tenu des éléments fournis par l'avocat salarié, l'employeur peut décider de procéder à une enquête.

L'enquête menée dans un délai raisonnable comportera les investigations, y compris auprès du médecin du travail, les auditions et les confrontations utiles.

Le salarié mis en cause sera informé de la procédure mise en place par tout moyen.

VC
↓

Cette enquête sera menée dans la plus grande confidentialité afin de garantir le respect et la dignité de chacun.

Le résultat de l'enquête sera notifié aux parties par l'employeur qui en tirera les conséquences compte tenu de son obligation de sécurité de résultat.

- **Recours à la médiation**

En cas de plainte de harcèlement et comme le prévoit l'article L 1152-6 du code du travail, il est possible de recourir à la médiation.

Présentation de la médiation

De manière générale, la médiation est définie comme une technique procédurale de solution des conflits par laquelle des personnes (les parties) qu'un différend oppose tentent de parvenir à une solution en utilisant les services d'un tiers, le médiateur.

La médiation est donc un processus de résolution amiable d'un conflit dans lequel une tierce personne intervient auprès des parties pour les aider à parvenir à une solution négociée optimale, et, en tout cas, conforme à leurs intérêts respectifs, et mettant fin au litige.

Procédure de recours

L'employeur peut proposer le recours à la médiation, comme chaque partie peut le faire.

Si les parties sont d'accord sur cette démarche, elles doivent conjointement choisir un médiateur.

Le coût du médiateur est à la charge de l'employeur.

Résultat de la médiation

En cas de réussite de la médiation, le médiateur en informe les parties et l'employeur. Si des mesures sont à prendre, l'employeur en assurera la mise en œuvre si elles sont compatibles avec les intérêts du cabinet.

En cas d'échec de la médiation, l'employeur restera tenu par les dispositions relatives à son obligation de sécurité de résultat.

- **Procédure externe : Commission paritaire d'enquête CPE**

- **Création de la commission paritaire d'enquête**

Il est créé une commission paritaire d'enquête, composée de membres de la commission mixte paritaire, désignés tous les trois ans par les organisations syndicales signataires de la convention collective ou y ayant adhéré.

Elle est co-présidée par un représentant employeur et un représentant salarié.

Le siège de la commission est celui de la C.R.E.P.A., chargée d'assurer le secrétariat et le fonctionnement de la commission.

La commission paritaire d'enquête est saisie au moyen d'une requête adressée en double exemplaire par la partie intéressée à :

Madame/Monsieur le secrétaire de la commission paritaire d'enquête

Accord sur les Risques Psychosociaux CCN Avocat salarié 1^{er} juillet 2011

13/18

11

23

25

P.

VL

CREPA, 80 rue Saint Lazare - Paris cedex 9.

- Enquête

Les membres de la commission devront obtenir l'accord de l'employeur avant toute mise en œuvre de la procédure.

En cas d'accord, les parties mises en cause seront informées par le secrétariat de la commission de la procédure mise en place, avec information de l'employeur.

En cas de refus, il appartiendra aux parties de décider des suites à donner, éventuellement par la voie judiciaire.

Les membres de la commission mèneront l'enquête dans un délai raisonnable et pourront se déplacer dans le cabinet pour entendre les parties ou toute autre personne qu'une partie souhaite voir entendue et prendre connaissance de tous éléments nécessaires à leur mission.

Cette enquête sera menée dans la plus grande confidentialité afin de garantir le respect et la dignité de chacun.

Le résultat de l'enquête sera notifié aux parties par le secrétariat de la commission, ainsi qu'à l'employeur qui en tirera les conséquences compte tenu de son obligation de sécurité de résultat.

9.4 Protection de l'avocat salarié : rappel des dispositions légales

9.4.1 Harcèlement moral : Article L 1152-2 C. Travail

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

9.4.2 Harcèlement sexuel : Article L 1153-3 C. Travail

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés.

9.4.3 Litiges entre avocats

Le Bâtonnier

Accord sur les Risques Psychosociaux CCN Avocat salarié 1^{er} juillet 2011

14/18

17

25

14/18

14/18

VL

A défaut de conciliation, les litiges nés entre avocats à l'occasion de leur exercice professionnel sont soumis à l'arbitrage du Bâtonnier (art.21 Loi n° 71-1130 du 31/12/1971 complété par art. 72 Loi n° 2009-526 du 12 mai 2009 de simplification et de clarification du droit et d'allègement des procédures).

Le Bâtonnier est compétent pour connaître de tout différend entre avocats de son Barreau quant à leur exercice professionnel. Il est saisi par l'une ou l'autre des parties (art.179-1 Décret 27/11/1991, crée par Décret n° 2009-1544 du 11 décembre 2009 relatif à l'arbitrage du bâtonnier).

Le Bâtonnier est saisi par l'une ou l'autre des parties par requête déposée contre récépissé au secrétariat de l'Ordre ou par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. L'acte de saisine doit préciser, à peine d'irrecevabilité, l'objet du litige, l'identité des parties et les prétentions du saisissant (art.179-4 D. 27/11/1991, crée par Décret n° 2009-1544 du 11 décembre 2009, renvoi à l'art.142 D.27/11/1991, modifié par le Décret n° 2009-1544 du 11 décembre 2009).

Le Bâtonnier, s'il ne s'abstient pas et s'il n'est pas récusé, fixe les délais dans lesquels les parties sont tenues de produire leurs observations et convoque les parties au moins huit jours avant la date de l'audience (l'art.179-4 D.27/11/1991, crée par Décret n° 2009-1544 du 11 décembre 2009, renvoi aux art.143 D.27/11/1991, modifié par le Décret n°2009-1544 du 11 décembre 2009 et art.144 D.27/11/1991, modifié par le Décret n°2009-1544 du 11 décembre 2009).

Les parties peuvent, à tous les stades de la procédure, être assistées par un avocat (l'art.179-4 D.27/11/1991, crée par Décret n°2009-1544 du 11 décembre 2009, renvoi à l'art.144 al.1er D.27/11/1991, modifié par le Décret n° 2009-1544 du 11 décembre 2009).

Le Bâtonnier rend sa décision dans le délai de quatre mois à compter de la saisine. Il peut être prorogé de quatre mois par décision motivée si la nature ou la complexité du différend le justifie. Cette décision est notifiée aux parties, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception (art.179-5 D.27/11/1991, crée par Décret n°2009-1544 du 11 décembre 2009).

Les décisions du Bâtonnier, notifiées par le secrétariat de l'Ordre aux parties dans les conditions prévues à l'article 152 du Décret n° 91-1197 du 27 novembre 1991, sont susceptibles d'appel devant la Cour d'appel statuant comme il est dit aux articles 15, alinéa 3, et 16 du Décret n° 91-1197 du 27 novembre 1991 (art.21 al.2 L.31/12/1971 modifié par Loi n° 2009-526 du 12 mai 2009 ; les art.179-4 et 179-6 D.27/11/1991, créés par Décret n° 09-1544 du 11 décembre 2009, renvoient à l'art.152 D.27/11/1991 modifié par le Décret n° 2009-1544 du 11 décembre 2009).

Lorsqu'elles ne sont pas déferées à la cour d'appel, les décisions du Bâtonnier peuvent être rendues exécutoires par le président du tribunal de grande instance du ressort (art. 179-7 D.27/11/1991, crée par Décret n° 2009-1544 du 11 décembre 2009).

Dans tous les cas d'urgence, le Bâtonnier peut, sur la demande qui lui est faite par une partie, ordonner toutes mesures qui ne se heurtent à aucune contestation sérieuse ou que justifie l'existence d'un différend. Il peut toujours, même en présence d'une contestation

sérieuse, ordonner les mesures conservatoires ou de remise en l'état qui s'imposent pour prévenir un dommage imminent ou faire cesser un trouble manifestement illicite (art.179-4 D.27/11/1991, crée par Décret n° 2009-1544 du 11 décembre 2009).

10 Suivi de l'accord

Il est créé une commission de suivi du présent accord qui devra, au terme de la première année d'application de l'accord, parfaire la liste des indicateurs et en déterminer les périmètres d'application pertinents.

Cette commission est composée de membres de la commission mixte paritaire, désignés pour trois ans par les organisations syndicales signataires de la convention collective ou y ayant adhéré.

Elle est co-présidée par un représentant employeur et un représentant salarié.

11 Conclusion, durée et dépôt de l'accord

11.1 Entrée en vigueur et durée

Le traitement de la thématique objet de l'accord étant par nature évolutif, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans et prend effet à la date de publication de l'arrêté d'extension.

Les partenaires sociaux s'engagent à reprendre une négociation au cours de la 3^{ème} année dans le cadre d'une révision.

11.2 Révision

Les conditions de la révision sont régies par l'article 1.3 du titre 1 de la Convention Collective Nationale des avocats avocat salariés.

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 11.3.

Handwritten signatures and initials, including a large 'V' and a signature that appears to be 'A. V.'.

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, à la date de publication de l'arrêté d'extension.

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.

Les dispositions contenues dans le présent accord ont un caractère impératif. Il n'est donc pas possible d'y déroger, par accord d'entreprise ou d'établissement, dans un sens moins favorable.

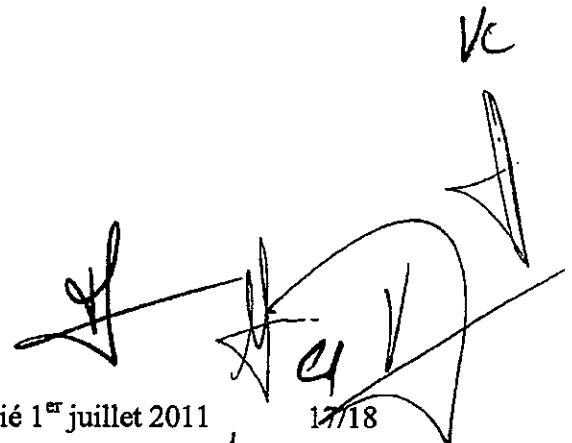
11.3 Publicité et dépôt

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 Régional des entreprises, du commerce, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Paris (DIRECCTE) : une version papier par lettre recommandée avec avis de réception et une version électronique.

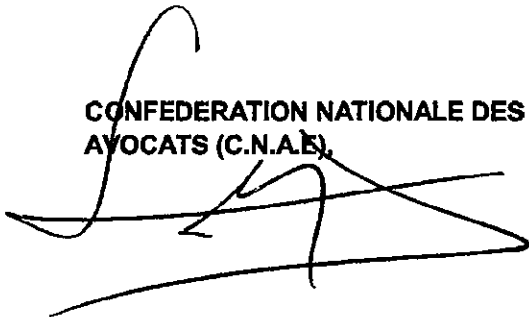
Les parties conviennent d'en demander l'extension ; la partie la plus diligente procède à la demande d'extension.

Fait en 18 exemplaires,
Paris le 1^{er} juillet 2011

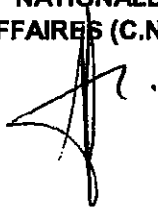


VC

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



**CHAMBRE NATIONALE DES
AVOCATS D'AFFAIRES (C.N.A.D.A.),**

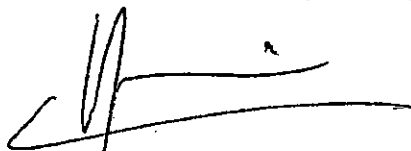


**FEDERATION NATIONALE DES
UNIONS DES JEUNES AVOCATS
(F.N.U.J.A.),**

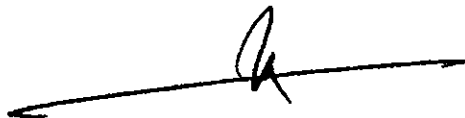


**SYNDICAT DES AVOCATS DE France
(S.A.F.E.),**

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



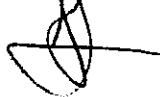
**SYNDICAT DES EMPLOYEURS DES
AVOCATS CONSEIL D'ENTREPRISE
(S.E.A.C.E.)**



**AVENIR DES BARREAUX DE
FRANCE (A.B.F.P.)**



**FEDERATION DES SERVICES C.F.D.T.
BRANCHE DES PROFESSIONS
JUDICIAIRES**

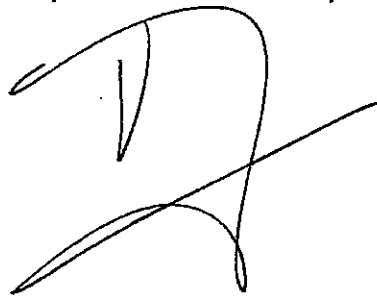


Peru-

**SYNDICAT NATIONAL DU PERSONNEL
D'ENCADREMENT ET ASSIMILES, DES
AVOCATS SALARIES, DES CABINETS
D'AVOCATS, DES PROFESSIONS DU
DROIT ET ACTIVITES CONNEXES
(S.P.A.A.C.—C.F.E.—C.G.C.),**



**SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES ET
CADRES DES PROFESSIONS
JUDICIAIRES ET JURIDIQUES CFTC
(S.N.E.C.P.J.J.—C.F.T.C.)**



AVENANT N° 105
A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE TRAVAIL
DU 20 FÉVRIER 1979

réglant les rapports entre les Avocats et leur personnel

ENTRE LES SOUSSIGNÉS :

Le Confédération Nationale des Avocats Employeurs (C.N.A.E.)
représentée par *V. LEJEUNE*

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

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

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

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

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

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

d'une part

ET :

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

La Fédération des Employés et Cadres C.G.T.-F.O (F.E.C.-F.O.).
représentée par *D. Smeu*

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 : *G. LAPINZEMIE*

Le Syndicat National des Employés et Cadres des Professions Judiciaires et Juridiques
C.F.T.C. (S.N.E.C.P.J.J.-C.F.T.C.) représenté par *V. JENNY*

d'autre part

Article 1 : Augmentation des Minima Conventionnels

Les signataires du présent avenant décident, à compter du 1^{er} janvier 2012, une augmentation de 2,2 % des salaires minima comme suit :

Niveau	Coef.	Salaires minima au 01/01/2012	Valeurs du point
4	207	1 424	6,88
	215	1 464	6,81
	225	1 496	6,65
	240	1 536	6,40
3	240	1 536	6,40
	250	1 600	6,40
	265	1 696	6,40
	270	1 728	6,40
	285	1 824	6,40
	300	1 920	6,40
	350	2 240	6,40
2	385	2 464	6,40
	410	2 624	6,40
	450	2 880	6,40
	480	3 072	6,40
1	510	3 264	6,40
	560	3 584	6,40

Il est rappelé que treize mensualités doivent être payées en application de l'article 12 modifié par l'avenant 46 de la Convention Collective.

Article 2 :

Les partenaires sociaux s'engagent à se revoir fin juin début juillet 2012, afin de prendre en compte l'évolution du contexte économique.

Fait à PARIS,
Le 18 Novembre 2011

Avenant n°105 du 18 novembre 2011

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately 10-12 distinct marks scattered across the lower half of the page, representing the signatories of the agreement.

**ACCORD A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DU PERSONNEL DES CABINETS D'AVOCATS DU 20 FEVRIER 1979**

EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

ENTRE LES SOUSSIGNÉS :

Le Confédération Nationale des Avocats Employeurs (C.N.A.E.),
représenté par :

La Chambre Nationale des Avocats en Droit des Affaires (C.N.A.D.A.),
représentée par : M^e DELOCHE

La Délégation Patronale de la Fédération Nationale des Unions des Jeunes Avocats
(F.N.U.J.A.),
représentée par : M^e FOURNIER

L'Union Professionnelle des Sociétés d'Avocats (U.P.S.A.),
représentée par : M^e LEONARD

Le Syndicat des Employeurs des Avocats Conseils d'Entreprises (S.E.A.C.E.),
représenté par : M^e DUBLINEAU

Le Syndicat Avenir des Barreaux de France Patronal (A.B.F.P.),
représenté par : M^e QUINON

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

d'une part

ET :

La Fédération des services C.F.D.T. Branche des Professions Judiciaires, représentée
par : M^e VERDIER

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 :

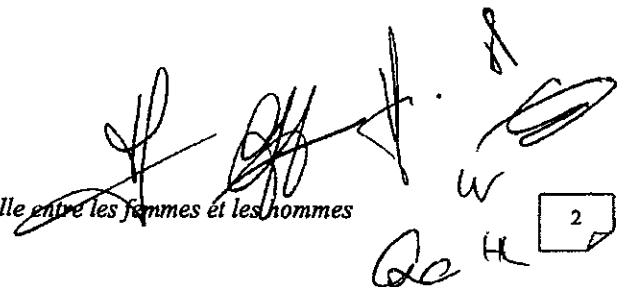
Le Syndicat National du Personnel d'Encadrement et Assimilés, des Avocats salariés,
des Cabinets d'Avocats, autres professions du droit et activités connexes (S.P.A.A.C-
C.F.E.-C.G.C.),
représenté par : M^e LAPINSONNIERE

Le Syndicat National des Employés et Cadres des Professions Judiciaires et Juridiques
C.F.T.C. (S.N.E.C.P.J.J.-C.F.T.C.),
représenté par : M^e LE NOUË

d'autre part,

SOMMAIRE

1.	Champ d'application de l'accord	4
2.	Actions à mener	4
2.1	Embauche	4
2.1.1	Recrutement	4
2.1.2	Critères	5
2.1.3	Egalité de salaire	5
2.2	Formation professionnelle continue	5
2.2.1	<i>L'égalité d'accès à la formation professionnelle</i>	5
2.2.2	<i>Aide à l'accès à la formation professionnelle</i>	6
2.2.3	<i>L'accès des salariés à la formation professionnelle au retour du congé de maternité, d'adoption et du congé parental d'éducation, de paternité</i>	6
2.3	Promotion professionnelle	7
2.4	Qualification et classification	7
2.5	Conditions de travail	8
2.6	Rémunération effective	8
2.7	Articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice des responsabilités familiales	9
3.	Suivi d'application	9
4.	Durée et effet de l'accord	9
5.	Publicité	9



Handwritten signatures and initials, including a box containing the number 2.

**ACCORD A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DES AVOCATS SALARIES DU 17 FEVRIER 1995**

EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

ENTRE LES SOUSSIGNÉS :

Le Confédération Nationale des Avocats Employeurs (C.N.A.E.),
représenté par :

La Chambre Nationale des Avocats en Droit des Affaires (C.N.A.D.A.),
représentée par : *M^e DELOCHE*

La Délégation Patronale de la Fédération Nationale des Unions des Jeunes
Avocats (F.N.U.J.A.),
représentée par : *M^e BURNIER*

L'Union Professionnelle des Sociétés d'Avocats (U.P.S.A.),
représentée par : *M^e LASSABE*

Le Syndicat des Employeurs des Avocats Conseils d'Entreprises (S.E.A.C.E.),
représenté par : *M^e DUBUNZAN*

Le Syndicat Avenir des Barreaux de France Patronal (A.B.F.P.),
représenté par : *M^e QUINA*

d'une part

ET :

La Fédération des services C.F.D.T. Branche des Professions Judiciaires, représentée
par : *M^e RENDIER*

Le Syndicat National du Personnel d'Encadrement et Assimilés, des Avocats
salarisés, des Cabinets d'Avocats, autres professions du droit et activités
connexes (S.P.A.A.C.-C.F.E.-C.G.C.),
représenté par : *M^e LAPIN MÉRISIER*

Le Syndicat National des Employés et Cadres des Professions Judiciaires et
Juridiques C.F.T.C. (S.N.E.C.P.J.J.-C.F.T.C.),
représenté par : *M^e LE MOIGNE*

d'autre part,

Handwritten signatures and initials of the signatories, including a large signature that appears to be 'M^e RENDIER' and other initials like 'G.F.' and 'M^e LASSABE'.

Préambule

Conformément aux dispositions législatives en vigueur relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les cabinets d'au moins 50 salariés ont l'obligation de négocier un accord ou de mettre en place un plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avant le 1^{er} janvier 2012. Il est rappelé que le défaut d'accord ou de plan d'action est susceptible d'engendrer des pénalités financières, en application du décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011.

Le présent accord marque la volonté commune des partenaires sociaux de formaliser une véritable politique de branche en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dès l'embauche et à tous les stades de la vie professionnelle.

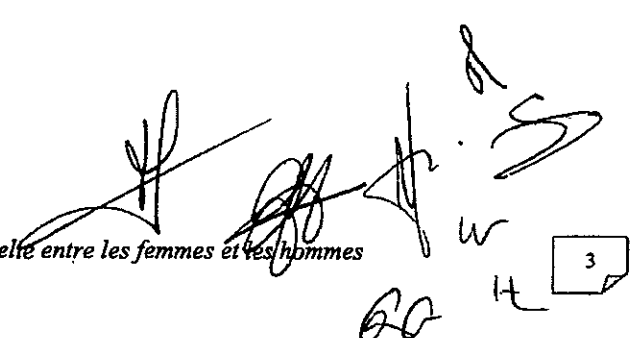
Les partenaires sociaux s'accordent pour considérer que les cabinets ont un véritable rôle à jouer dans la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et dans la lutte contre les distorsions induites par des phénomènes extrinsèques à cet accord : formations et orientations scolaires initiales, répartition des tâches liées à la vie familiale, représentations socioculturelles.

Les partenaires sociaux reconnaissent que la mise en œuvre du présent accord doit s'inscrire dans la durée pour produire tous ses effets et entraîner une évolution durable de la situation actuelle, ce qui nécessite l'engagement et l'implication permanents des acteurs concernés.

Dans cet esprit, ils ont souhaité examiner les éléments caractéristiques de la population des cabinets afin d'en connaître l'exacte réalité et disposer ainsi de l'ensemble des informations nécessaires pour mener à bien cette négociation et déterminer des actions adaptées.

Le rapport de branche 2010 permet le constat suivant :

- La profession compte 32 279 salariés pour 50 314 avocats ;
- Quelle que soit la catégorie, le nombre de femmes est de 35 184 (90%) pour 3 364 hommes (10%) ;
- Dans la catégorie Cadres, 4 687 sont des femmes (13 %) avec un salaire moyen de 43 510 € et 1 103 sont des hommes (33 %) avec un salaire moyen de 57 050 €.



Handwritten signatures and initials of the signatories, including a large signature on the left, several smaller ones in the middle, and initials 'W', 'H', and 'S' on the right. A small box with the number '3' is located at the bottom right.

1. Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique aux cabinets d'au moins 50 salariés.

Cependant, les partenaires sociaux invitent les cabinets non visés par ces obligations en raison de leur effectif à s'inspirer du présent accord.

2. Actions à mener

Dans le but de favoriser la mixité et l'égalité professionnelle, les partenaires sociaux proposent d'agir dans les domaines prévus par la loi :

- L'embauche,
- La formation,
- La promotion professionnelle,
- La qualification,
- La classification,
- Les conditions de travail,
- La rémunération effective,
- L'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Au préalable, doit être élaboré un diagnostic partagé dans ces domaines en procédant à une analyse des indicateurs, déjà suivis dans le rapport sur la situation comparée (ou le rapport annuel), et d'en élaborer de nouveaux.

Les indicateurs portant sur les 8 domaines de progression définis ci-dessus seront systématiquement présentés en respectant :

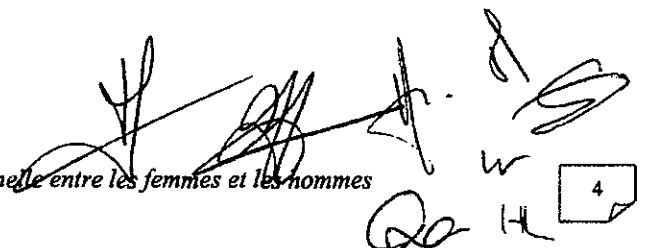
- une répartition Homme/Femme en chiffres et en pourcentage de l'effectif total féminin et de l'effectif total masculin, selon les catégories professionnelles employé(e)s, agents de maîtrise, cadres,
- une répartition Homme/Femme en chiffres et en pourcentage de l'effectif total féminin et de l'effectif masculin, selon les métiers.

2.1 *Embauche*

Les indicateurs porteront sur le nombre de recrutements, en distinguant les CDD et les CDI, les contrats à temps complet et ceux à temps partiel.

2.1.1 Recrutement

Les parties rappellent que le processus de recrutement doit se dérouler selon des critères de sélection identiques entre les femmes et les hommes. Ainsi, quel que soit le type de poste proposé, le cabinet s'engage à ce que le libellé et le contenu des annonces d'emploi soit rédigé de manière neutre sans référence au genre ou à la situation de famille ou à une terminologie susceptible d'être discriminante.



Handwritten signatures and initials of the signatories, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with initials like 'w' and 'H'.

2.1.2 Critères

Les critères de sélection et de recrutement sont notamment fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats ; ils sont identiques pour les hommes et les femmes et ne sont en aucun cas discriminants.

2.1.3 Egalité de salaire

La profession s'engage à garantir un niveau de salaire à l'embauche équivalent entre les femmes et les hommes. La rémunération à l'embauche est principalement liée au niveau de formation, à l'expérience acquise et au type de responsabilités confiées.

De même, la profession s'engage à ce que le niveau de salaire à l'embauche d'un salarié recruté à temps partiel soit proportionnellement équivalent à celui d'un salarié recruté à temps plein, sur le même type de poste et à profil équivalent.

2.2 *Formation professionnelle continue*

La formation représente un levier majeur du maintien et du développement des compétences de l'entreprise. En ce sens, elle constitue un investissement indispensable pour l'entreprise comme pour ses salariés et un droit ouvert à tous les salariés, hommes et femmes.

Les indicateurs porteront sur :

- Le nombre d'heures de formation, hors CIF, au cours des 3 dernières années ;
- Le nombre de salariés qui n'ont pas eu de formation pendant au moins 3 années consécutives ;
- Le nombre d'heures de formation suivies par les seniors.

2.2.1 *L'égalité d'accès à la formation professionnelle*

Les cabinets veillent à ce que les moyens de formation apportés aux salariés de toutes les catégories tant pour le développement des compétences professionnelles de chacun que pour l'adaptation aux évolutions des postes et/ou de l'entreprise soient équilibrés dans leur répartition entre les femmes et les hommes ainsi qu'entre les salariés à temps complet et à temps partiel.

Les femmes et les hommes doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilités afin d'assurer l'égalité des chances en cours de carrière.

Objectifs :

Les cabinets veillent à ce que les femmes et les hommes bénéficient d'une égalité d'accès aux dispositifs de formation professionnelle et mettent en place des actions de sensibilisation sur l'intérêt de suivre des formations.

La formation est intégrée dans le parcours professionnel avec l'objectif de favoriser l'évolution des salariés sans discrimination, notamment vers des postes à responsabilité.

Handwritten signatures and initials of the signatories, including a box with the number 5.

Indicateurs :

Nombre d'heures de formation par sexe et par catégorie professionnelle.

Nombre de salariés qui n'ont pas eu de formation pendant au moins 3 années consécutives par sexe et par catégorie.

Ces indicateurs seront intégrés dans le rapport annuel ou le rapport de situation comparée du cabinet.

2.2.2 Aide à l'accès à la formation professionnelle

Pour l'organisation des stages de formation, les cabinets doivent prendre en compte les contraintes liées à la vie familiale, notamment en cas de déplacements géographiques.

L'employeur fait l'avance des frais qui seront engagés pour la formation du salarié selon le barème en vigueur du cabinet (frais de déplacement, hôtel, repas).

En cas d'impératifs liés à la vie familiale, garde d'enfant notamment, les frais supplémentaires engendrés pourront être remboursés au salarié sur justificatifs.

2.2.3 L'accès des salariés à la formation professionnelle au retour du congé de maternité, d'adoption et du congé parental d'éducation, de paternité

Le congé de maternité ou d'adoption ne conduit pas à un gel des droits à formation pour le salarié.

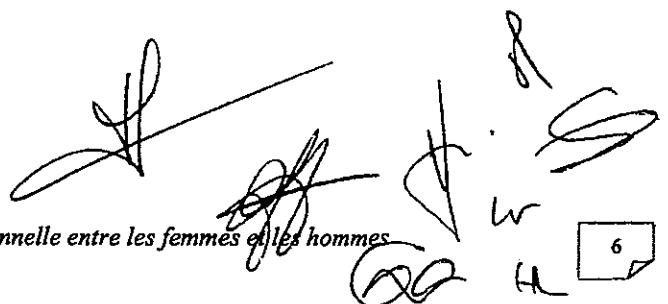
La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou d'un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul du droit individuel à la formation (DIF) selon les dispositions légales.

Les salariés qui reprennent leur activité après un congé de maternité et/ou un congé parental font partie des publics prioritaires à l'accès aux périodes de professionnalisation.

Un entretien individuel obligatoire a lieu le plus rapidement possible après la reprise effective d'activité et au plus tard dans les dix jours suivant cette reprise.

Au cours de cet entretien, l'employeur, qui a une obligation de maintien de l'employabilité de ses salariés, organise pour ces salariés à leur retour des actions de formation de remise à niveau adaptées afin de faciliter la reprise de l'activité professionnelle.

Au cours du congé parental, le salarié pourra demander dans le cadre du DIF à participer volontairement à une formation professionnelle.



2.3 Promotion professionnelle

Les femmes et les hommes doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes de responsabilité.

Les salarié(e)s sont amené(e)s à construire des parcours professionnels divers tout au long de leur carrière. Cette situation résulte tant de l'évolution des métiers et des organisations que des souhaits individuels d'évolution professionnelle.

L'entretien annuel est l'occasion pour la hiérarchie d'écouter les souhaits de carrière.

Afin d'assurer l'égalité des chances en cours de carrière, l'entreprise favorise la construction de projets professionnels sur l'ensemble des métiers pour les hommes et pour les femmes sans stéréotype lié au sexe ou à l'âge.

En pratique, en cas de création de poste ou de poste laissé vacant, et à compétences égales, le cabinet veillera à ce que la décision d'attribution du poste tienne compte des éventuels déséquilibres constatés dans le métier ou l'emploi concerné entre les femmes et les hommes.

Indicateurs de suivi :

- Nombre de salariés ayant reçu une promotion au cours des 3 dernières années ;
- Nombre de salariés n'ayant reçu aucune promotion au cours des 3 dernières années ;
- Durée moyenne entre deux promotions ;
- Durée moyenne dans la catégorie professionnelle.
- Le nombre de salariés exerçant des fonctions d'encadrement ou décisionnelles.

2.4 Qualification et classification

La qualification est l'aptitude du salarié à exercer un emploi, définie par ses capacités.

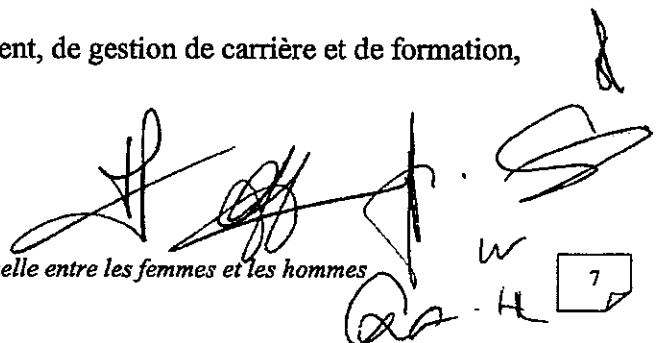
Les critères de qualification sont les mêmes pour les femmes et les hommes.

Certaines qualifications nécessitent l'obtention d'un diplôme. D'autres peuvent s'acquérir par l'expérience, notamment la validation des acquis de l'expérience (VAE), le certificat de qualification professionnelle (CQP), ...

En cas de création de poste ou de poste laissé vacant, le cabinet prendra en compte, dans la mesure du possible et en priorité, les qualifications acquises par le personnel en place.

La classification permet de situer les salariés au niveau de qualification et de rémunération pour les tâches exercées.

Elle est un outil de gestion en termes de recrutement, de gestion de carrière et de formation, sans distinction des genres.



Handwritten signatures and initials of the signatories of the agreement, including a box containing the number 7.

Les indicateurs porteront sur :

- L'effectif par catégories professionnelles ;
- L'effectif par coefficients et niveaux ;
- L'ancienneté moyenne dans les catégories professionnelles ;
- L'ancienneté moyenne par coefficients et niveaux ;
- Le niveau de qualification acquis par la formation professionnelle.

2.5 Conditions de travail

Les conditions de travail devront être organisées de façon à ce qu'elles ne soient discriminantes ni pour les femmes ni pour les hommes.

Il est rappelé que les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps plein sont prioritaires pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle.

Les cabinets veilleront à répondre favorablement, dans la mesure du possible, à la demande d'un salarié à temps plein qui souhaite occuper ou reprendre un emploi à temps partiel.

Lorsque l'organisation du service le permet, à la demande du salarié, il pourra être envisagé l'accès à des aménagements d'horaires, particulièrement en cas de temps partiel.

Concernant la flexibilité des horaires, pourront être acceptées les demandes de décalage d'horaires temporaires ou permanents dès lors que le fonctionnement du cabinet n'en est pas affecté ; de même l'assouplissement des horaires lors des rentrées scolaires des jeunes enfants.

Les indicateurs porteront sur :

- La répartition des salariés en temps partiel ;
- La répartition des salariés en travail de nuit.

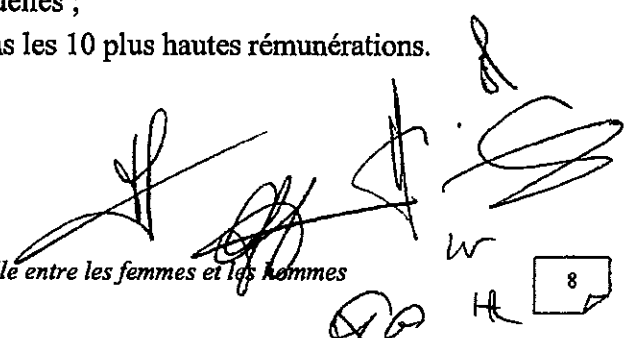
2.6 Rémunération effective

Les entreprises de la branche entendent respecter le principe d'égalité salariale entre les hommes et les femmes pour un même travail ou un travail égal, à compétence, expérience et niveaux équivalents.

Il est rappelé que les salariés de retour de congé de maternité ou d'adoption ont la garantie de bénéficier des mêmes augmentations salariales générales accordées dans le cabinet.

Les indicateurs porteront sur :

- La rémunération moyenne mensuelle ;
- La rémunération médiane mensuelle ;
- La moyenne des augmentations individuelles ;
- Le nombre de femmes et d'hommes dans les 10 plus hautes rémunérations.



2.7 Articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice des responsabilités familiales

Les signataires réaffirment le principe d'harmoniser l'organisation du travail pour éviter les stéréotypes sur l'amplitude du travail des hommes et des femmes par une flexibilité identique.

Ils préconisent de programmer :

- ✓ Les réunions ou séminaires à des horaires qui ne seraient pas incompatibles avec les charges de la vie personnelle ;
- ✓ Les déplacements en tenant compte des contraintes personnelles des salariés ;
- ✓ Les stages de formation professionnelle proches, dans la mesure du possible, du lieu de travail.

Les indicateurs porteront sur :

- L'effectif en congé parental : à temps partiel ou total ;
- L'effectif en congé de solidarité familiale.

3. Suivi d'application

Les cabinets devront procéder à l'analyse annuelle des résultats de leur accord ou de leur plan d'action en mesurant les éventuels écarts à partir des indicateurs chiffrés qu'ils auront retenus.

La commission mixte paritaire se réunira une fois par an pour examiner, à partir du rapport de branche, s'il existe un déséquilibre hommes/femmes sur les 8 domaines d'action, notamment en matière de salaire, de progression de carrière, et de temps de travail.

En cas de déséquilibre important, elle étudie les raisons et peut faire une proposition d'action.

4. Durée et effet de l'accord

L'accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans et prend effet à compter du 1^{er} janvier 2012.

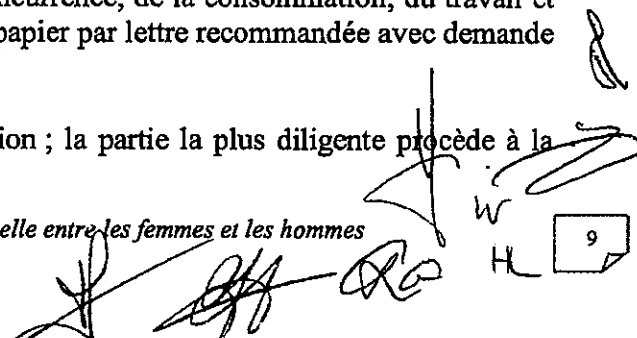
5. Publicité

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

A l'expiration d'un délai de quinze 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 en deux exemplaires au Directeur Régional des entreprises, du commerce, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Paris (DIRECCTE) : une version papier par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et une version électronique.

Les parties conviennent d'en demander l'extension ; la partie la plus diligente procède à la demande d'extension.

Accord du 16 décembre 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à la CCN du personnel des cabinets d'avocats

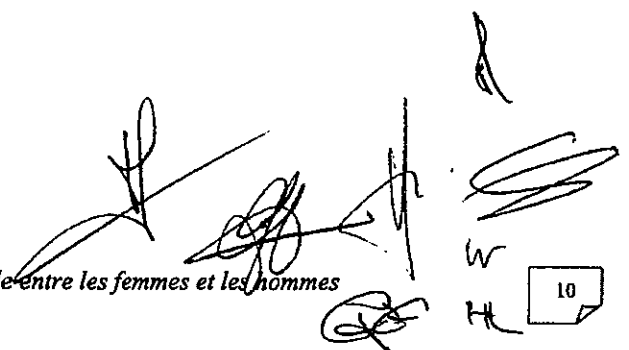


Fait à Paris, le 16 décembre 2011

SIGNATAIRES :

Les organisations patronales suivantes :

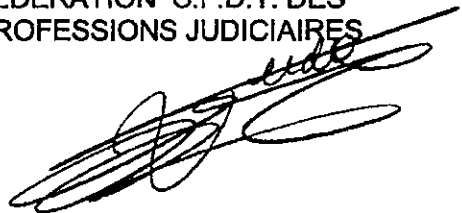
*Accord du 16 décembre 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
à la CCN du personnel des cabinets d'avocats*



Handwritten signatures and initials of the signatories, including a large signature on the left, a signature in the middle, and initials 'W' and 'HL' on the right. A small box containing the number '10' is located at the bottom right.

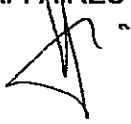
CONFEDERATION NATIONALE DES
AVOCATS (C.N.A.E.),

FEDERATION C.F.D.T. DES
PROFESSIONS JUDICIAIRES



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

FEDERATION DES EMPLOYES ET
CADRES (F.E.C. – F.O.)



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

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




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

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.—C.F.E.-C.G.C.),

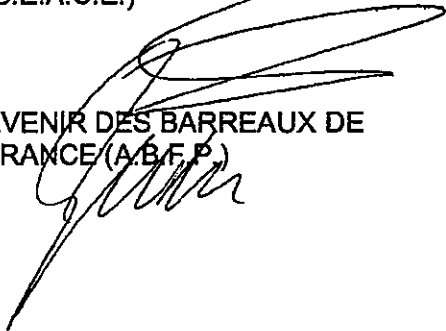
UNION PROFESSIONNELLE DES
SOCIETES D'AVOCATS (U.P.S.A.).



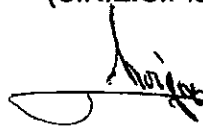
SYNDICAT DES EMPLOYEURS DES
AVOCATS CONSEIL D'ENTREPRISE
(S.E.A.C.E.)



AVENIR DES BARREAUX DE
FRANCE (A.B.F.P.)



SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES
ET CADRES DES PROFESSIONS
JUDICIAIRES ET JURIDIQUES CFTC
(S.N.E.C.P.J.J.-C.F.T.C.)



ACCORD DE SALAIRES N° 12
A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE TRAVAIL
DE L'AVOCAT SALARIE DU 17 FÉVRIER 1995

Entre les soussignés :

La C.N.A.E., représentée par :
 La C.N.A.D.A., représentée par : *M^r DELOCHE*
 La F.N.U.J.A., représentée par : *E. FOURNIE*
 Le S.A.F.E., représenté par :
 L'U.P.S.A., représentée par : *M^r LASSABE*
 Le S.E.A.C.E., représenté par : *M^r DUBLINZAN*
 L'A.B.F.P., représentée par : *M^r QUINON*

d'une part

ET :

CFE
 Le S.P.A.A.C.-C.G.C., représenté par : *Guillaume LAPOUVEROLLE*
 La C.F.D.T., représentée par : *Lise VERDIER* FEDERATION DES SERVICES
 La C.S.F.V.-C.F.T.C., représentée par : *M^r LESDUC*

d'autre part

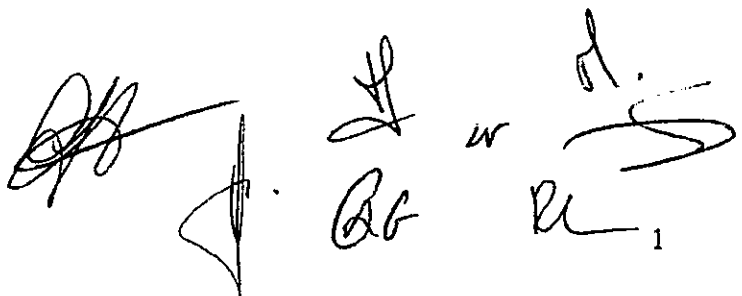
Il a été convenu ce qui suit :

Salaires minima des Avocats salariés

Les partenaires sociaux décident de fixer comme suit les salaires minima annuels des Avocats salariés à compter du **1er janvier 2012**.

Ensemble du Barreau Français hors Barreaux de Paris et d'Ile de France

	01/01/2012
Avocat 1 ^e année	24 500 €
Avocat 2 ^e année	26 550 €
Avocat 3 ^e année	29 500 €
Avocat après la 3 ^e année	33 100 €
Avocat ayant 5 années d'expérience dans la profession ou titulaire d'une mention de spécialisation	41 350 €




Barreaux de Paris et d'Ile de France

	01/01/2012
Avocat 1e année	26 650 €
Avocat 2e année	29 050 €
Avocat 3e année	33 250 €
Avocat après la 3e année	37 350 €
Avocat ayant 5 années d'expérience dans la profession ou titulaire d'une mention de spécialisation	44 450 €


Fait à Paris, le 16 décembre 2011

SEACE



UPSA

FNUJA



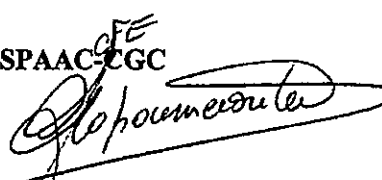
SAFE

ABFP

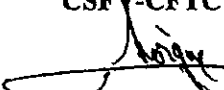
CNADA

CNAE

SPAAC^{CFE} CGC



CSFY-CFTC



CFDT Lise VERDIER

