

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU PERSONNEL DES ADMINISTRATEURS ET DES MANDATAIRES JUDICIAIRES

du 20 décembre 2007

SOMMAIRE

PRÉAMBULE	5
TITRE I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES	5
Article 1 ^{er} - Champ d'application	5
Article 2 - Durée – entrée en vigueur – extension – information	5
Article 3 - Négociation - révision et dénonciation	5
3.1 - Négociation	5
3.2 - Révision	6
3.3 - Dénonciation	6
Article 4 - Avantages acquis	6
TITRE II - DROIT SYNDICAL	7
Principes Généraux	7
Article 5 : Règles de fonctionnement de la négociation nationale de branche	7
5 - 1 Thèmes de négociation	7
5 - 2 Commissions paritaires de branches et structures assimilées	8
Commission paritaire d'interprétation :	8
Commission paritaire de conciliation :	8
5 - 3 Rémunération des salariés participant aux instances paritaires	9
5 - 4 Remboursement des frais de déplacements	9
5 - 5 Financement du paritarisme	9

Article 12 - Visite médicale d'embauche _____	19
Article 13 - Période d'essai _____	19
13 - 1 Périodes d'essai communes au personnel des différentes filières _____	19
13 - 2 Période d'essai spécifique aux collaborateurs et stagiaires _____	19
13 - 3 Régime de la période d'essai _____	19
Article 14 - Modification du contrat _____	19
14 - 1 Principe _____	19
14 - 2 Modification pour motif économique _____	20
14 - 3 Autres modifications _____	20
14 - 4 Conséquences du refus _____	20
Article 15 - Rupture _____	20
15 - 1 Préavis _____	20
15-1-1 Préavis de démission _____	20
15-1-2 Préavis de licenciement _____	21
15 - 2 Absence pour recherche d'emploi _____	21
15 - 3 Indemnité de licenciement _____	21
15 - 4 Retraite _____	22
15 - 5 Règles communes de calcul des indemnités de rupture _____	22
 TITRE V – LES CONDITIONS DE TRAVAIL _____	 23
Article 16 - Durée du travail _____	23
Article 17 – Heures supplémentaires _____	23
17 - 1 Recours aux heures supplémentaires _____	23
17 - 2 Contingent d'heures supplémentaires _____	23
Article 18 - Recours au travail à temps partiel _____	23
18 - 1 Définition _____	23
18 - 2 Mise en œuvre _____	23
18 - 3 Horaire à temps partiel à l'initiative du salarié _____	24
18 - 4 Changement de la répartition de la durée du travail _____	24
18 - 5 Heures complémentaires _____	25
18 - 6 Réajustement de l'horaire à temps partiel _____	25
18 - 7 Statut des salariés et garanties sociales _____	25
18 - 8 Priorité d'accès au temps plein et au temps partiel _____	25

TITRE VI – CONGES PAYES – MALADIE/ACCIDENT DU TRAVAIL - MATERNITE	26
19 - 1 Congés payés	26
Article 19-1-1 Période de référence	26
Article 19-1-2 Période légale des congés	26
Article 19-1-3 Fractionnement des congés	27
Article 19-1-4 Calcul de l'indemnité de congés payés	27
Article 19-1-5 Incidence de la fermeture de l'Étude	27
19 - 2 Congés exceptionnels	28
19 - 3 Congés pour enfant(s) malade(s)	28
19 - 4 Autres congés légaux	28
19 - 5 Absence pour maladie	28
19 - 6 Maternité	29
TITRE VII - CLASSIFICATION	30
Article 20 - Classification en filière	30
TITRE VIII - REMUNERATION	33
Article 21 – Rémunération minimale	33
Article 22 – 13 ^{ème} mois	35
TITRE IX - FORMATION PROFESSIONNELLE	35
TITRE X - PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE	35

INDEX

PRÉAMBULE

Les organisations signataires de la présente convention conviennent de rappeler que cette convention a pour objet d'apporter des garanties conventionnelles à l'ensemble des salariés des administrateurs judiciaires et mandataires judiciaires.

TITRE I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1^{er} - Champ d'application

La présente convention collective règle les rapports entre les administrateurs et mandataires judiciaires et leur personnel, en France métropolitaine et dans les DOM, et sans qu'une forme juridique particulière d'exercice de l'activité ne leur soit opposable.

Il ne peut être dérogé à la présente convention collective par des accords d'entreprises moins favorables.

Article 2 - Durée – entrée en vigueur – extension – information

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

L'extension de la présente convention collective nationale est sollicitée conformément aux dispositions des articles L. 133-8 et suivants du Code du Travail.

L'ensemble des dispositions qu'elle contient entrera en vigueur au premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel pour toutes les Études, qu'elles soient adhérentes ou non aux organisations signataires.

La présente convention et les avenants et accords sont déposés au Conseil de Prud'hommes de Paris et auprès des services centraux du Ministre chargé du Travail.

Les partenaires conviennent que les salariés recevront de leur employeur un exemplaire de la convention.

Article 3 - Négociation - révision et dénonciation

3.1 - Négociation

La validité des accords et avenants négociés est subordonnée à la signature de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives au sens de la législation et de la majorité en nombre des organisations d'employeurs en capacité d'engager la profession. A défaut, ils sont inopposables et/ou réputés non écrits.

3.2 - Révision

Chacune des parties signataires de la présente convention collective ou ayant adhéré ultérieurement dans les formes prescrites par la loi, peut demander la révision de tout ou partie de la convention collective.

La partie ayant demandé la révision doit, à peine de nullité de la procédure de révision, faire parvenir par lettre recommandée, adressée à tous les signataires ou adhérents à la présente convention collective, le projet de révision. Les parties doivent se réunir au plus tard trente jours calendaires après la date de réception de la lettre recommandée.

Toutes les organisations syndicales représentatives sont convoquées par le Président de la Commission Paritaire désigné pour examiner le projet de révision. La liste des organisations syndicales représentatives au jour de la signature de la présente convention est jointe en annexe.

En cas d'accord sur une révision, le ou les nouveaux avenants entrent en vigueur au premier jour du mois qui suit la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension.

3.3 - Dénonciation

Chacune des parties signataires de la présente convention collective ou ayant adhéré ultérieurement dans les formes prescrites par la loi, peut dénoncer tout ou partie de la convention collective.

La partie qui dénonce cette convention doit, à peine de nullité de la dénonciation, accompagner la lettre de dénonciation ou la faire suivre dans le délai d'un mois, d'un nouveau projet d'accord. Cette exigence doit permettre à la négociation de s'engager au plus tard à l'expiration du délai de préavis.

Lorsqu'une convention ou un accord a été dénoncé par la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, une nouvelle négociation doit s'engager à la demande d'une des parties intéressées dans les trois mois qui suivent la date de la dénonciation.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention ou de l'accord entre les autres parties signataires.

En tout état de cause, lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention ou l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou à défaut pendant une durée de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis.

À défaut de nouvelle convention ou d'un nouvel accord dans les délais précités, les salariés de l'entreprise concernée conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis en application de la convention ou de l'accord.

Article 4 - Avantages acquis

La présente convention ne peut être l'occasion d'une réduction des avantages individuels ou collectifs, acquis au titre des conventions et usages particuliers, existant avant son entrée en vigueur.

Dans le même esprit, les clauses de la présente convention remplacent celles des contrats individuels ou collectifs existants, y compris les contrats à durée déterminée, lorsque les clauses de ceux-ci sont moins avantageuses pour le personnel.

Toutefois, il est précisé qu'un salarié ne peut cumuler deux avantages de sources différentes ayant le même objet ou la même cause. Seul le plus favorable reste applicable.

Les primes et gratifications, à caractère exceptionnel et non répétitives, figurant comme telles sur le bulletin de paye, versées antérieurement à la signature de la présente convention, ne seront pas considérées comme des avantages acquis au sens du premier alinéa ci-dessus.

TITRE II - DROIT SYNDICAL

Principes Généraux

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les Études et s'effectue conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les parties contractantes reconnaissent le droit pour tous de s'associer et d'agir librement pour la défense de leurs intérêts professionnels.

En aucun cas, les origines, les croyances, le sexe, l'âge, l'état de santé, le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat, d'exercer une activité syndicale ne pourront être pris en considération en ce qui concerne l'embauche, l'organisation du travail, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, l'avancement, les mesures disciplinaires ou le licenciement.

Les employeurs et leurs représentants s'engagent à respecter une stricte neutralité à l'égard des syndicats de salariés.

Les parties contractantes s'engagent à veiller à la stricte observation des engagements ci-dessus définis et à s'employer auprès de leurs ressortissants respectifs pour en assurer le respect intégral.

Article 5 : Règles de fonctionnement de la négociation nationale de branche

5 - 1 Thèmes de négociation

Sans préjudice des thèmes légaux de négociations (classification, gestion prévisionnelle des emplois, etc.), les parties insistent sur les thèmes et niveaux de négociation suivants :

Négociations salariales : Les parties signataires se réunissent au cours du troisième trimestre civil de chaque année, afin de négocier les salaires minima conventionnels.

A cet effet, le collège employeur fournit aux organisations syndicales de salariés un rapport de branche concernant la profession. Ce document est transmis au moins vingt jours ouvrés avant la première réunion de négociation. Il contient notamment des éléments d'information sur la situation générale, économique et sociale, ainsi que des indications sur la situation particulière de la profession et leurs perspectives d'activité et d'emploi.

En ce qui concerne les rémunérations pratiquées, le rapport doit mettre en évidence les situations respectives des femmes et des hommes.

Autres négociations : En outre, les parties conviennent de se réunir toutes les fois qu'elles le souhaitent, pour examiner les améliorations à apporter aux règles collectives de la profession ou lorsqu'un texte législatif les y incite.

Le projet de l'une des parties est transmis aux organisations professionnelles d'employeurs et aux partenaires sociaux. L'ordre du jour et la date de la discussion de la proposition de modification de la convention collective sont arrêtés en commission paritaire.

5 - 2 Commissions paritaires de branches et structures assimilées

Commission paritaire d'interprétation :

Il est créé une commission paritaire d'interprétation de la convention collective et de ses accords, conformément aux dispositions de l'article L. 132-17 du Code du Travail.

Son rôle est de donner un avis sur les difficultés d'interprétation de cette convention et de ses accords.

Elle est composée, à raison d'un délégué par organisation, d'un nombre égal de représentants employeurs et de salariés, membres de la commission paritaire nationale.

Elle ne peut être saisie qu'à la demande d'une organisation syndicale ou d'employeurs et se réunit dans le mois qui suit la demande formulée par écrit et adressée à chacun des membres.

Les avis de la commission d'interprétation -dûment convoquée- sont rendus à l'unanimité des membres présents ou représentés. Ils peuvent avoir valeur d'avenant et seront alors traités comme tels.

Dans tous les cas, ils sont déposés selon les mêmes modalités que la convention collective.

Commission paritaire de conciliation :

Il est créé une commission paritaire de conciliation. Elle est saisie, par l'intermédiaire d'une organisation d'employeurs ou de salariés, de différends d'ordre collectif ou individuel, nés de l'application des textes conventionnels, lorsqu'ils n'ont pas trouvé de solution au sein d'une Étude.

Elle est composée, à raison d'un délégué par organisation, d'un nombre égal de représentants d'employeurs et de salariés, membres de la commission paritaire nationale.

La demande, accompagnée des pièces la justifiant, est adressée par lettre recommandée avec avis de réception à la commission paritaire de conciliation dont le siège est fixé au siège du Conseil National des Administrateurs et Mandataires judiciaires (25, avenue de l'Opéra – 75001 PARIS).

Le secrétariat de la commission transmet copie de la demande et des pièces à l'autre partie concernée, qui doit elle-même faire parvenir au secrétariat ses observations et ses pièces.

La commission se réunit, en présence des parties, dans le délai maximum de 2 mois à réception de la lettre recommandée de saisine.

La commission peut entendre séparément chaque partie au litige et demander toute explication complémentaire au vu des pièces présentées.

La commission délibère et statue en dehors des parties au litige. Elle rend un avis qui prend la forme d'un procès-verbal de conciliation ou de désaccord, rédigé à l'issue de la réunion ; copie en est remise à chacune des parties.

À défaut de se présenter, la partie absente peut se voir opposer un avis sur le seul fondement de la partie représentée.

La saisine de la commission, qui ne constitue ni un préalable, ni n'affecte les procédures de rupture, ne prive pas les parties des voies ordinaires de recours judiciaire.

5 - 3 Rémunération des salariés participant aux instances paritaires

Les salariés des Études, appelés par une organisation syndicale à siéger dans l'une des commissions susceptibles d'être mise en place, se verront maintenir, pour la durée de leur absence de l'étude, leur rémunération par leur employeur.

Il en sera de même des salariés désignés par leur organisation syndicale pour participer aux travaux de la commission paritaire de négociation de la convention collective.

En outre, afin de préparer les négociations, ces salariés bénéficient du droit de s'absenter une demi-journée à l'occasion de chaque réunion de la commission paritaire de négociation de la convention collective nationale. La rémunération des intéressés sera maintenue.

Toutefois, le nombre de ces salariés des Études dont la rémunération est maintenue n'excédera pas deux par organisation syndicale.

Sur leur demande, les salariés membres d'un syndicat représentatif, sont mis en congé pour assister aux congrès et assemblées statutaires de leurs organisations, dans la double limite :

- de 1 jour rémunéré par an
- et du quart du personnel salarié de l'étude.

Ils peuvent demander un jour supplémentaire, imputable sur les congés payés au titre de la participation à ces congrès et assemblées.

Les salariés visés au présent article, sont tenus de concilier leurs obligations professionnelles envers leurs employeurs avec l'accomplissement de leurs fonctions pour apporter le minimum de gênes aux uns et aux autres. Ils sont également tenus d'aviser leur employeur de leur absence dès que possible et, en tout état de cause, au moins 8 jours avant l'absence (cf. accord du 17/06/2004).

5 - 4 Remboursement des frais de déplacements

Chaque organisation syndicale pourra prétendre au remboursement, sur justificatifs, des frais indiqués ci-dessous de deux délégués au maximum.

Frais de repas :

Remboursement des frais réels dans la limite de six fois et demie la valeur du minimum garanti (MG) au 1er janvier de l'année considérée, arrondie au centime supérieur.

Frais de déplacement

Remboursement des frais réels dans la limite du tarif SNCF 2ème classe, après déduction éventuelle des réductions.

Hébergement :

Remboursement des frais réels dans la limite de 33 fois la valeur du minimum garanti (MG) au 1er janvier de l'année considérée, arrondie au centime supérieur.

Les remboursements se font sous dix jours à réception des justificatifs.

5 - 5 Financement du paritarisme

Pour assurer le bon fonctionnement du paritarisme, il est institué un fonds de fonctionnement et de développement du paritarisme, dans le cadre de la présente convention collective, destiné à financer notamment :

- les remboursements des frais, ainsi que les remboursements éventuels de salaires des représentants composant les délégations appelées à participer aux travaux et réunions liés à la convention collective ;

- le remboursement aux organisations syndicales des frais engagés pour la préparation des réunions, le suivi des travaux et la mise en vie des textes conventionnels (diffusion, information,...) ;
- La mise en œuvre d'études sur la branche décidées par les partenaires sociaux.

Le financement de ce fonds est assuré par une cotisation annuelle, à la charge des employeurs, assise sur la masse salariale brute de l'effectif salarié, telle qu'elle est définie pour la contribution à la formation professionnelle continue. La cotisation, fixée à 0,05 % de la masse salariale brute de l'année N (référence 2008), est appelée en année N + 1 (référence 2009). Pour la première année de mise en œuvre, elle est due sur la totalité de l'exercice, quelle que soit la date d'extension de la convention collective.

Ce taux pourra être renégocié annuellement au regard des objectifs fixés par les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs.

Cette cotisation sera recouvrée par l'OPCA désigné, en même temps, mais distinctement des cotisations de formation professionnelle.

Article 6 : Règles de fonctionnement du droit syndical dans les Études

6 - 1 Moyens et modalités d'exercice

D'une manière générale, quel que soit le seuil d'effectif, les salariés peuvent s'organiser librement en section syndicale.

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises et leurs établissements. L'employeur s'engage à organiser ses services de façon à ce que l'usage du droit syndical puisse s'exercer sans créer de perturbations particulières.

La liberté de constitution de sections syndicales y est reconnue aux syndicats représentatifs.

Dans le respect des principes énoncés ci-dessus, les parties signataires conviennent que :

- La collecte des cotisations syndicales peut, occasionnellement, être effectuée sur le lieu et pendant les heures de travail ;
- L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur les panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et, le cas échéant, du comité d'entreprise.
- La transmission des informations syndicales peut s'effectuer par l'intranet ou Internet dans le respect des dispositions légales.

Un exemplaire de ces communications est transmis à l'employeur ou à son représentant.

Les publications et tracts syndicaux peuvent être librement diffusés par les syndicats représentatifs dans l'entreprise aux salariés de l'établissement.

Outre la mise à disposition de chaque section syndicale d'un lieu de rangement, fermé à clé, lorsqu'un local ne peut être affecté en permanence, la section syndicale pourra utiliser les salles de réunion avec l'accord de l'employeur.

Les sections syndicales peuvent, après accord du chef d'entreprise ou de son représentant, inviter des personnalités syndicales extérieures à l'entreprise à participer à des réunions organisées par elles, dans les locaux mis à leur disposition.

Des personnalités extérieures, autres que syndicales peuvent être invitées, par les sections syndicales, à participer à une réunion, sous réserve de l'accord de l'employeur ou de son représentant.

Les dispositions relatives aux conditions et moyens d'exercice au sein de l'entreprise non visées ci-dessus sont régies par le code du travail et les accords collectifs négociés éventuellement à ce sujet au niveau des Études.

Tous les membres dirigeants nationaux des organes statutaires des fédérations et syndicats groupant des salariés, des Études d'administrateurs et mandataires judiciaires, disposent du temps nécessaire pour assister aux réunions de ces instances dans la limite de quatre jours par an, sauf circonstances exceptionnelles nécessitant des réunions extraordinaires.

Il est formellement convenu que tous les salariés de la profession visés par le présent article reçoivent leur salaire durant leur absence.

6 - 2 Les délégués syndicaux

Chaque syndicat représentatif, qui constitue une section syndicale peut, conformément aux dispositions légales, désigner un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès du chef d'entreprise :

- La désignation d'un délégué syndical peut intervenir lorsque l'effectif d'au moins 50 salariés a été atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.
- Dans les études qui emploient 10 salariés et plus, les syndicats représentatifs peuvent désigner comme délégué syndical le délégué du personnel titulaire pour la durée de son mandat.

Un crédit d'heures mensuel est accordé au salarié désigné par son organisation syndicale pour l'exercice de ses fonctions dans les conditions suivantes :

- Étude d'au moins 10 salariés : 15 heures par mois
- A partir de 11 salariés : application de la législation en vigueur;

Dans les Études où il n'existe pas de représentation organisée des salariés, ceux-ci ont la libre faculté de présenter, eux-mêmes ou par l'intermédiaire d'un autre membre du personnel de l'Étude, leurs réclamations à l'employeur.

TITRE III – REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

Article 7 - Les délégués du personnel

Par dispositions conventionnelles plus favorables, il est institué des délégués du personnel dans les Études où sont occupés au moins 10 salariés si cet effectif est atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.

Pour les salariés dont la durée de travail est inférieure la durée légale, l'effectif est calculé en divisant la masse totale des horaires inscrits dans ces contrats de travail par la durée légale du travail ou la durée conventionnelle si celle-ci est inférieure.

A l'expiration du mandat des délégués du personnel, l'institution n'est pas renouvelée si les effectifs sont restés en dessous de 10 salariés pendant au moins douze mois.

Les élections ont lieu tous les trois ans, la procédure de renouvellement devant être entamée avant l'expiration des mandats.

- Étude d'au moins 10 salariés : 1 salarié titulaire unique
- A partir de 11 salariés : application de la législation en vigueur;

Les délégués sont élus pour trois ans et sont rééligibles. Les délégués du personnel bénéficient d'un crédit d'heures pour l'exercice de leurs fonctions :

- Étude d'au moins 10 salariés : 5 heures par mois
- A partir de 11 salariés : application de la législation en vigueur;

Dans les établissements occupant plus de 20 salariés, un local commun est affecté aux activités des Institutions syndicales et représentatives du personnel. Il est aménagé conformément à la Loi et pourvu des mobiliers nécessaires.

Outre la mise à disposition des délégués du personnel d'un lieu de rangement, fermé à clé, lorsqu'un local ne peut être affecté en permanence, les délégués du personnel pourront utiliser une salle de réunion avec l'accord de l'employeur.

Les délégués sont reçus collectivement par la direction ou ses représentants, au moins une fois par mois. Ils peuvent être reçus, en cas d'urgence, sur leur demande. Ce temps n'est pas déduit du crédit d'heures.

Les délégués du personnel peuvent faire afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel, sur des panneaux prévus à cet effet, distincts de ceux destinés aux communications syndicales.

Pour l'exercice de leur fonction, les délégués du personnel peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise.

Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Article 8 - Les comités d'entreprise

Dans chaque Étude occupant de façon permanente plus de cinquante salariés, l'élection, les attributions des membres du comité d'entreprise et l'exercice de leur mission sont déterminés, sous réserve des modalités particulières fixées pour le financement des activités sociales et culturelles, conformément aux dispositions de la législation en vigueur. La durée des mandats est de trois ans.

En application de l'article L 431-1-1 du Code du Travail, il est possible de constituer une délégation unique du personnel.

La contribution de l'employeur au financement des activités sociales et culturelles des comités d'entreprise ne peut être inférieure à 0,3 % de la masse salariale. Le budget de fonctionnement est de 0,2% de la masse salariale. Celui-ci est géré par le comité d'entreprise.

Article 9 - Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Dans les études occupant au moins 50 salariés, au sens de la loi, et ayant des délégués du personnel et/ou un comité d'entreprise, l'employeur doit obligatoirement procéder à la constitution d'un Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail selon les modalités prévues à cet effet par la loi.

L'exercice de leur mandat et les attributions des membres du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail s'exercent dans le cadre défini par la loi.

TITRE IV – LE CONTRAT DE TRAVAIL

Article 10 - Principes directeurs

10 - 1 Non discrimination

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 140-2 du code du travail, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

10 - 2 Égalité professionnelle

Préambule

Les partenaires sociaux, suite à la mise en application de la loi n°2006-340 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes publiée au Journal Officiel ont souhaité engager, en application de l'article L132-12-3 alinéa 2 du code du travail, une négociation visant à définir et à programmer les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010. Ils ont souhaité, à l'occasion de cette négociation, contractualiser également sur les éléments provenant de la loi n°2001-397 relative à l'égalité professionnelle.

Les partenaires sociaux de la branche entendent traiter la question de l'égalité professionnelle en deux temps :

- Un état des lieux de la branche. L'ensemble des articles exposés ci-dessus constitue un cahier des charges qui sera à la base de l'étude gérée par l'observatoire des métiers. Cet état des lieux devra être finalisé pour fin 2008.
- A partir de cet état des lieux, les partenaires sociaux se réuniront lors du premier trimestre 2009, afin de négocier un accord qui permette à l'ensemble des entreprises de la branche de supprimer toute discrimination hommes femmes.

Article 10-2-1 : Indicateurs pertinents pour l'analyse comparée de la situation des femmes et des hommes

Le décret 2001-832 du 12 septembre 2001 a défini les indicateurs suivants pour la mise en place du rapport (annuel) sur la situation comparée des hommes et des femmes dans l'entreprise.

La collecte des données pourrait être assurée par le Conseil National à partir du document permanent dressé par chaque professionnel à l'occasion de son contrôle périodique.

1. Conditions générales d'emploi

Effectifs

Données chiffrées par sexe :

- répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail ;
- pyramide des âges par catégorie professionnelle.

Durée et organisation du travail

Données chiffrées par sexe :

- répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel à 50 % ou égal à 50 % ;
- répartition des effectifs selon l'organisation du travail : horaires variables, travail atypique dont travail durant le week-end...

Données sur les congés

Données chiffrées par sexe :

- répartition par catégorie professionnelle selon :
- le nombre et le type de congés dont la durée est supérieure à six mois : compte épargne temps, congé parental, congé sabbatique.

Données sur les embauches et les départs

Données chiffrées par sexe :

- répartition des embauches par catégorie professionnelle et type de contrat de travail ;
- répartition des départs par catégorie professionnelle et motifs : retraite, démission, fin de contrat à durée déterminée, licenciement.

Positionnement dans l'entreprise

Données chiffrées par sexe :

- répartition des effectifs selon les niveaux d'emplois définis par les grilles de classification au sens des conventions collectives.

2. Promotions

Données chiffrées par sexe :

- répartition des promotions au regard des effectifs de la catégorie professionnelle concernée ;
- nombre de promotions suite à une formation.

3. Rémunérations

Données chiffrées par sexe, et selon les catégories d'emplois occupés au sens des grilles de classifications ou des filières/métiers :

- éventail des rémunérations ;
- rémunération moyenne mensuelle ;

4. Formation

Données chiffrées par sexe :

Répartition par catégorie professionnelle selon :

- la participation aux actions de formation ;
- la répartition par type d'action : formation d'adaptation, formation qualifiante, congé individuel de formation, formation en alternance ;
- le nombre moyen d'heures d'actions de formation.

5. Conditions de travail

Données générales par sexe :

Répartition par poste de travail selon :

- l'exposition à des risques professionnels ;
- le caractère répétitif des tâches.

Article 10-2-2 Indicateurs pertinents pour les entreprises de la branche

Par accord d'entreprise, les entreprises peuvent définir des indicateurs supplémentaires. A défaut d'accord, les entreprises incluront les indicateurs suivants :

Durée et organisation du travail

Données chiffrées par sexe :

Répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel compris entre 80 % inclus et 100 % exclus, temps partiel à 50 % inclus à 80 % exclu, temps partiel inférieur ou égal à 50 %.

Répartition des effectifs et des salaires selon les modalités de Réduction du Temps de Travail : 35 heures semaine, annualisation du temps de travail en heures ...

Rémunérations

Données chiffrées par sexe, et selon les catégories d'emplois occupés au sens des grilles de classifications ou des filières/métiers :

Éventail des rémunérations (mini- maxi- médiane – moyenne) ;

Rémunération moyenne annuelle décomposée ainsi :

- Rémunération de base ramenée au taux horaire
- Rémunération annuelle toutes composantes confondues dont rémunération des heures supplémentaires et complémentaires

Formation :

Répartition de la formation selon la typologie obligatoire du Plan de Formation (Adaptation, Évolution, Qualification)

Selon le dispositif mobilisé : Plan de Formation, Période de Professionnalisation, Contrat de Professionnalisation, CIF, Contrat d'Apprentissage...

Utilisation du DIF.

Recrutement et promotion :

- Comparaison entre la répartition en pourcentage des candidatures femme/homme appelées sur une période d'un an et la répartition femme/homme des embauches réalisées sur la même période.
- Comparaison (H/F) de la répartition en pourcentage des embauches réalisées sur une période d'un an par catégorie professionnelle,
- Ancienneté moyenne par catégorie professionnelle et par sexe.
- Comparaison du nombre de femmes et d'hommes par tranche d'ancienneté et par coefficient.
- Comparaison de nombre de femmes et d'hommes promus dans l'année.
- Comparaison du nombre de femmes et d'hommes accédant à des fonctions d'encadrement d'équipe dans l'année.

Article 10-2-3 : Études de branche

Toutes les études conduites sur la branche (Observatoire des métiers, OPCA, CPNE, Rapport de Branche...) doivent permettre une analyse et une comparaison de la situation des hommes et des femmes.

Article 10-2-4 : Accès à la formation

Tous les ans, l'OPCA de branche remettra un rapport aux partenaires sociaux sur l'accès des hommes et des femmes aux dispositifs de formation suivie, géré ou subventionné par lui-même.

L'observatoire pourra décider d'études complémentaires sur l'accès aux formations ne passant pas par le système d'information de l'OPCA (CIF, plan de formation ...)

Article 10-2-5 : Étude précédant la négociation de branche triennale obligatoire sur l'égalité entre les hommes et les femmes.

L'année précédant la négociation de branche triennale obligatoire sur l'égalité entre les femmes et les hommes l'observatoire conduira une étude permettant d'avoir :

Des données chiffrées sur l'accès à la formation.

Des données chiffrées sur les promotions

Des données chiffrées sur les niveaux de salaires.

A l'issue de sa remise, les partenaires sociaux se réuniront pour négocier un accord supplémentaire prévoyant des mesures spécifiques pour les années 2009-2010-2011.

Article 10-2-6 Égalité Salariale entre les femmes et les hommes

Article 10-2-6-1 Augmentations Individuelles

Les entreprises s'engagent à ce que lors des augmentations individuelles, à compétence, qualifications et fonctions équivalentes, les augmentations de salaires soient similaires entre les femmes et les hommes. Si au cours d'une année civile, dans une catégorie professionnelle la moyenne des Augmentations Individuelles n'est pas égale entre les deux sexes, il est procédé à un rééquilibrage permettant d'assurer cette égalité. Il n'est pas procédé à ce rééquilibrage si le différentiel des Augmentations Individuelles permet de réduire un différentiel constaté des salaires moyens entre les sexes dans cette catégorie.

Article 10-2-6-2 Part réservée à la réduction des écarts de salaires

A défaut d'accord d'entreprise, et sauf si l'entreprise démontre une égalité salariale absolue, 1/3 du volume des Augmentations Individuelles est réservé à la réduction des écarts de salaires entre les hommes et les femmes jusqu'au 31 décembre 2011, pour aboutir à cette date à une égalité salariale réelle dans l'entreprise.

Article 10-2-6-3 Augmentations Individuelles faisant suite à un congé maternité ou d'adoption

L'année de son retour d'un Congé de maternité ou d'adoption, la (ou le) salariée bénéficie d'une Augmentation Individuelle au moins égale à la moyenne des Augmentations Individuelles accordées cette année-là dans l'entreprise. La (ou le) salariée bénéficie également des Augmentations Générales.

Article 10-2-6-4 : Augmentations Individuelles faisant suite à une suspension du Contrat de travail de 16 semaines et plus.

Lors du retour dans l'entreprise d'un salarié ayant bénéficié d'une suspension de contrat de travail, hors le cas prévu à l'article précédent avec ou sans maintien de la rémunération, le salarié, lorsque cette suspension de contrat ouvre droit à une réintégration avec maintien du salaire, bénéficie à son retour des Augmentations Générales

Article 10-2-6-5 : Promotions, évolution professionnelle

Les entreprises veilleront à ce que la proportion d'hommes et de femmes bénéficiant de promotion soit équilibrée. Sur la base de l'analyse de la situation comparée des hommes et des femmes, les entreprises pourront par voie d'accord prendre les mesures nécessaires pour assurer a minima parmi les promotions le respect de la proportion de femme dans l'entreprise.

Article 10-2-6-6 : Épargne salariale

La proratisation des avantages liés à l'épargne salariale en cas d'absences liées à l'état de grossesse est prohibée.

Article 10-2-6-7 Congé de Paternité

Les mesures liées à la parentalité s'appliquent aux femmes, mais également aux hommes, pour les congés de paternité ou d'adoption, et accompagnent ainsi l'évolution sociale concernant la répartition des rôles dévolus aux femmes et aux hommes.

Ainsi, un salarié peut demander à bénéficier d'un congé de paternité conformément à l'article L122-25-4 du Code du Travail. Pendant la période légale de suspension du Contrat de Travail pour congé de paternité, le niveau du salaire net des intéressés est maintenu, sans condition d'ancienneté (sous réserve d'une prise en charge par la sécurité sociale) et sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

Article 10-2-7 : Processus de recrutement

Article 10-2-7-1 Offres d'emploi

Les offres d'emploi préciseront que les postes proposés sont ouverts aux femmes et aux hommes et qu'elles auront une formulation s'adressant tant aux femmes qu'aux hommes. Ces principes seront également appliqués pour les offres de stages.

La branche développera des actions d'informations des jeunes notamment dans les établissements d'enseignement et les universités, afin d'attirer les futurs talents en rappelant que ces métiers sont ouverts à tous, femmes comme hommes.

Article 10-2-7-2 Contrat de Professionnalisation

Les entreprises de la branche veilleront à ce que les contrats de professionnalisation soient proposés de manière équilibrée entre les femmes et les hommes. Chaque année l'OPCA rendra compte des évolutions en la matière à la CPNE. La commission Professionnalisation de l'OPCA pourra bloquer les dossiers d'une entreprise dont les candidatures sont manifestement non mixtes.

Article 10-2-7-3 Processus de recrutement

Les entreprises devront adopter des processus de recrutement neutre en matière de genre. Chaque année dans le rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes, l'entreprise présentera au Comité d'Entreprise (s'il y a lieu) les modalités de recrutement et de sélection des candidats. Elles démontreront à cette occasion en quoi leur processus de recrutement est neutre ou permet le respect des objectifs de mixité.

Article 10-2-8 : Formation

Pour les formations impliquant un réaménagement des horaires de travail pendant celle-ci, des temps de transport allongés, ainsi que les formations en résidentielle ou impliquant que le salarié ne puisse rejoindre son domicile le soir, l'entreprise prendra en charge les frais de garde d'enfant à charge exposés par le salarié.

Article 10-3 : Travailleurs handicapés

Article 10-3-1 : Travailleurs handicapés

Les partenaires sociaux affirment leur volonté de favoriser un accès privilégié à l'emploi et à la formation pour les travailleurs handicapés exerçant leur activité dans la Branche et pour ceux qui y entrent.

Les signataires invitent les études à consentir des efforts directs en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.

Il est de la responsabilité de la Branche et des études de définir les moyens propres à assurer cette priorité d'accès à l'emploi et à la formation professionnelle avec comme objectif de définir et de mettre en œuvre les mesures appropriées pour permettre aux personnes handicapées d'accéder à un emploi, de l'exercer, d'y progresser ou de poursuivre une formation.

Les signataires participeront à la recherche des financements éventuels extérieurs, notamment auprès de l'AGEFIPH.

Les signataires seront en charge d'élaborer des propositions d'aménagement des dispositifs conventionnels existants ou à naître, ainsi que la communication vers les études afin qu'elles en tiennent compte dans l'élaboration des priorités de formation et la définition des actions mises en œuvre notamment dans l'organisation des temps de travail.

L'accès des travailleurs porteurs de handicaps aux dispositifs de formation, de VAE, de Bilan de compétences, de période ou de contrat de professionnalisation sera favorisé.

Les actions suivantes seront engagées pour favoriser l'embauche des personnes handicapées :

- Engagement sur un nombre de recrutements pour la durée de l'accord.
- Nature des embauches (CDI, contrats d'apprentissage, de professionnalisation ...).

- Étude ergonomique des postes de travail (en collaboration avec la médecine du travail, il s'agit d'analyser les postes de travail présentant un potentiel d'embauche de personnes handicapées. Cela facilitera l'insertion et les visites de pré embauche du médecin du travail, afin de prendre en compte la compatibilité du poste de travail et du handicap).
- Recherche de partenaires : ANPE, équipes Cap Emploi et associations régionales/départementales œuvrant pour le recrutement et l'intégration en milieu ordinaire de travail des personnes handicapées.
- Engagement de suivi des personnes recrutées pour la prévention d'éventuelles difficultés d'intégration ou d'adaptation au poste de travail.
- Mise en œuvre d'action de sensibilisation de l'ensemble du personnel en veillant notamment à l'implication et la responsabilisation de l'encadrement dans l'accueil et l'intégration des personnes handicapées.

Article 10-3-2 : maintien dans l'emploi

Les études s'engagent à mettre en œuvre les actions adaptées pour maintenir dans l'emploi tout salarié reconnu handicapé ou qui le deviendrait.

Elle demande, à titre de précaution, au médecin du travail, de porter une attention toute particulière sur le cas des personnes susceptibles de présenter des risques d'inaptitude, pour faciliter un traitement précoce des reclassements. La détection au plus tôt et le développement de la concertation entre les intervenants du maintien dans l'emploi (salarié, hiérarchique, médecin du travail...) sont indispensables. Il est ainsi essentiel que le salarié concerné soit partie prenante et s'implique personnellement dans la démarche de maintien dans l'emploi.

Pour chaque cas, le médecin du travail sera consulté sur les éventuels aménagements de poste ou sur la liste des autres postes pouvant être proposés. Si nécessaire, un ergonome sera sollicité. Les instances représentatives du personnel seront normalement consultées et pourront faire des propositions d'aménagements de poste.

Article 10-3-3 : formation et promotion

L'entreprise s'engage à faciliter l'accès des personnes handicapées à la formation. Il est rappelé que ces salariés doivent bénéficier d'un accès prioritaire aux différents dispositifs (période de professionnalisation, plan de formation et droit individuel à la formation).

L'entretien professionnel peut être un outil pour la définition des besoins de formation et pour veiller au bon déroulement des parcours professionnels des personnes handicapées dans l'entreprise.

Article 11 – Principe de l'exigence d'un écrit

Tout engagement fait l'objet d'un accord écrit, en français, en double exemplaire, dont un remis au salarié dès l'embauche.

Il précise notamment :

- Dénomination et siège de l'Étude,
- Nom et prénom, adresse, nationalité, date et lieu de naissance du salarié, numéro de sécurité sociale
- Date et heure de l'embauche,
- Nature du contrat et durée du travail
- Durée de la période d'essai,
- Lieux de travail fixe ou de rattachement en cas de clause de mobilité
- Convention collective applicable,

- Classification du salarié (niveau et coefficient),
- Fonctions du salarié et description sommaire de celles-ci,
- Les obligations inhérentes aux professions (discrétion et secret professionnel)
- Montant du salaire et périodicité de son versement,
- Droit aux congés payés,
- Durée du préavis,
- Noms des organismes auxquels sont versées les cotisations sociales
- Numéro d'affiliation de l'employeur à ces organismes.

Article 12 - Visite médicale d'embauche

Tout salarié fait l'objet d'un examen médical avant l'embauchage ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauche.

Article 13 - Période d'essai

13 - 1 Périodes d'essai communes au personnel des différentes filières

La durée de la période d'essai est fixée comme suit :

- 1 mois pour les employés, renouvelable une fois par écrit d'une durée identique.
- 2 mois pour les TAM, renouvelable une fois, par écrit, d'une durée identique
- 3 mois pour les Cadres, renouvelable une fois, par écrit, d'une durée identique

13 - 2 Période d'essai spécifique aux collaborateurs et stagiaires

La période d'essai est de 3 mois, renouvelable une fois par écrit d'une durée identique.

13 - 3 Régime de la période d'essai

La durée de la période d'essai s'entend d'un travail effectif du salarié.

La période d'essai peut être réduite d'un commun accord entre l'employeur et l'intéressé.

A l'intérieur d'une même étude, le changement de catégorie ne donne pas lieu à une nouvelle période d'essai.

Article 14 - Modification du contrat

14 - 1 Principe

A l'exclusion des simples changements de conditions de travail, toute modification du contrat fait l'objet d'un avenant signé par les deux parties.

14 - 2 Modification pour motif économique

Toute modification du contrat de travail doit être proposée au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception, précisant que celui-ci dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître son refus.

À défaut de réponse dans ce délai, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée.

Après acceptation du salarié, le contrat de travail fait l'objet d'un avenant.

En cas de désaccord, le salarié informe son employeur par courrier recommandé avec accusé de réception ou remis en main propre contre décharge.

14 - 3 Autres modifications

Dans tous les autres cas et sauf dispositions spéciales, le salarié disposera d'un délai de réflexion de 15 jours pour faire connaître son refus.

En cas d'accord, le salarié informe son employeur par une notification recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge.

Après acceptation du salarié le contrat de travail fait l'objet d'un avenant.

À défaut de réponse dans ce délai, le salarié est réputé avoir refusé la modification proposée.

14 - 4 Conséquences du refus

Dans tous les cas de refus, l'employeur peut renoncer à la proposition de modification ou engager une procédure de licenciement.

Si l'origine de la modification est économique, l'employeur doit s'efforcer de reclasser le salarié à un autre poste au sein de l'étude.

La lettre de licenciement devra préciser les faits ou le motif économique à l'origine de la modification.

Article 15 - Rupture

15 - 1 Préavis

15-1-1 Préavis de démission

Le préavis de démission est au minimum de un mois.

Il est de deux mois pour les collaborateurs et les cadres ayant une ancienneté de plus de cinq ans.

Le préavis est dû par le salarié sauf dispense écrite accordée par l'employeur.

15-1-2 Préavis de licenciement

En cas de licenciement, sauf faute grave ou lourde, le préavis est déterminé comme suit :

- salarié ayant moins de 2 ans d'ancienneté : 1 mois
- salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté : 2 mois
- salarié ayant au moins 10 ans d'ancienneté : 3 mois

15 - 2 Absence pour recherche d'emploi

Pendant la période de préavis réciproque, et jusqu'au moment où un nouvel emploi aura été trouvé, les salariés seront autorisés à s'absenter deux heures rémunérées par journée complète d'ouverture de l'étude pour rechercher ce nouvel emploi.

Les deux heures pourront être prises un jour à la convenance de l'employeur, et le jour suivant à la convenance du salarié, ou suivant d'autres modalités définies d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

15 - 3 Indemnité de licenciement

Dans tous les cas de licenciement, sauf ceux fondés sur une faute grave ou lourde, il est alloué une indemnité, dite « indemnité de licenciement ».

L'indemnité de licenciement s'établit comme suit :

ANCIENNETE ARRÊTÉE A LA DATE DE LA NOTIFICATION	
< 2 ans	néant
> 2 ans	1/10 ^{ème} de mois par année depuis la première
> 4 ans	+ 1/15 ^{ème} de mois au delà de 4 ans
> 10 ans	+ 1/15 ^{ème} de mois au delà de 10 ans
> 15 ans	+ 1/15 ^{ème} de mois au delà de 15 ans
> 20 ans	+ 1/15 ^{ème} de mois au delà de 20 ans
PAS DE PLAFOND	

Toutefois, lorsque le licenciement est prononcé pour motif économique et concerne un salarié ayant plus de 10 ans d'ancienneté dans l'Étude et âgé de plus de 55 ans, l'indemnité ci-dessus est majorée de 50%.

Un exemple de calcul ci-dessous illustre l'application du tableau.

Exemple : pour un salarié ayant 21 ans d'ancienneté et un salaire brut moyen de 2.000 euros

$$\begin{aligned}
 2.000 \times 1/10^{\text{ème}} \times 21 \text{ ans} &= 4.200,00 \\
 2.000 \times 1/15^{\text{ème}} \times 17 \text{ ans} &= 2.266,67 \\
 2.000 \times 1/15^{\text{ème}} \times 11 \text{ ans} &= 1.466,67 \\
 2.000 \times 1/15^{\text{ème}} \times 6 \text{ ans} &= 800,00 \\
 2.000 \times 1/15^{\text{ème}} \times 1 \text{ an} &= 133,33
 \end{aligned}$$

$$\text{TOTAL} = 8.866,67$$

Si ce calcul concernait le licenciement économique d'un salarié de plus de 55 ans et ayant plus de 10 ans d'ancienneté, l'indemnité serait de 8 866,67 + 50 % = 13 300 €.

Quelles que soient les modalités de calcul retenues, l'indemnité ne peut jamais être inférieure à celle dont le salarié pourrait bénéficier en application des dispositions légales.

15 - 4 Retraite

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

Dans tous les cas de rupture du contrat de travail pour retraite, un préavis doit être respecté, il est égal pour les deux parties au préavis de licenciement.

En cas de départ volontaire à l'âge de la retraite, le salarié perçoit une indemnité de fin de carrière dont le montant est égal à l'indemnité de licenciement non économique de la présente convention collective (sous réserve des dispositions transitoires ci-dessous).

En cas de mise à la retraite à partir de l'âge légal de la retraite, le salarié perçoit une indemnité dont le montant est égal à l'indemnité de licenciement non économique de la présente convention collective (sous réserve des dispositions transitoires ci-dessous).

Afin de permettre aux études de s'organiser et de préparer la charge financière que représentent les nouvelles indemnités de départ volontaire ou de mise à la retraite, prévues par la présente convention collective, un dispositif transitoire est mis en œuvre.

Pour tout départ volontaire ou mise à la retraite (date de fin de préavis retenue) qui intervient dans l'année civile de l'extension de la convention collective, l'indemnité est égale à l'indemnité légale.

- Dans l'année civile suivant la date d'extension de la convention collective, l'indemnité est égale à 1/5^{ème} de l'indemnité conventionnelle ci-dessus prévue.
- L'année civile suivante, l'indemnité est égale à 2/5^{ème} de l'indemnité conventionnelle ci-dessus prévue.
- L'année civile suivante, l'indemnité est égale à 3/5^{ème} de l'indemnité conventionnelle ci-dessus prévue.
- L'année civile suivante, l'indemnité est égale à 4/5^{ème} de l'indemnité conventionnelle ci-dessus prévue.
- L'année civile suivante et au-delà, l'indemnité est égale à la totalité de l'indemnité conventionnelle ci-dessus prévue.

Pendant la période transitoire et quelles que soient les modalités de calcul retenues, les indemnités versées ne peuvent pas être inférieures au montant des indemnités légales de départ ou de mise à la retraite selon le cas.

15 - 5 Règles communes de calcul des indemnités de rupture

Pour le calcul de l'indemnité auquel donne droit le mode de rupture, il y a lieu de tenir compte des années complètes de service mais aussi des années incomplètes, *pro rata temporis*.

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération brute des 12 derniers mois ou le tiers de la rémunération brute des trois derniers mois (étant précisé que c'est la formule la plus avantageuse pour le salarié qu'il faut retenir).

Si le salaire s'est trouvé réduit au cours de la période de référence, pour quelque raison que ce soit (chômage partiel, maladie, accident...), il convient de prendre en compte le salaire perçu avant la maladie ou la mise en chômage partiel.

Par ailleurs, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel doit être prise en compte. Il en est de même des avantages en nature.

Si l'indemnité est calculée sur la base du salaire des trois derniers mois, les primes versées pendant cette période ne doivent être prises en compte que dans la limite d'un montant calculé *pro rata temporis*.

TITRE V – LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 16 - Durée du travail

Sans préjudice des accords particuliers relatifs à la réduction du temps de travail, la durée légale hebdomadaire du travail est de trente cinq heures. La répartition hebdomadaire du travail est faite, en principe, sur cinq jours.

Article 17 – Heures supplémentaires

17 - 1 Recours aux heures supplémentaires

Chaque employeur s'engage à recourir aux heures supplémentaires en faisant appel, en priorité, au volontariat des salariés.

Ces heures supplémentaires bénéficient des majorations légales.

En cas de recours au repos compensateur de remplacement (RCR), les heures récupérées ne s'imputent pas sur le contingent annuel, dans la limite de 50 heures

17 - 2 Contingent d'heures supplémentaires

Le contingent conventionnel des heures supplémentaires pouvant être effectué sans autorisation de l'inspecteur du travail est fixé à 180 heures par an et par salarié.

Article 18 - Recours au travail à temps partiel

Les horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués à l'initiative du chef d'entreprise ou à la demande des salariés sur la base de la présente convention collective.

Dans ce cadre, ils peuvent être pratiqués après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Cet avis est transmis dans un délai de quinze jours à l'inspecteur du travail.

En l'absence de représentation du personnel, les horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués après information de l'inspecteur du travail.

18 - 1 Définition

Sont considérés comme salariés à temps partiel, les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail ou à la durée du travail fixée conventionnellement lorsque cette durée est inférieure à la durée légale.

18 - 2 Mise en œuvre

Un contrat de travail écrit est obligatoirement établi et doit comporter (outre les mentions prévues à l'article 11) :

- la durée de travail hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle de base, prévue ;
- les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà de la durée du travail fixée par le contrat ;
- la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois ;
- la définition des cas dans lesquels une modification éventuelle de la répartition de la durée du travail peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;

18 - 3 Horaire à temps partiel à l'initiative du salarié

Sans préjudice des cas particuliers prévus par la loi (réduction du temps de travail pour raisons familiales, congé parental d'éducation, maladie ou du handicap d'un enfant, accompagnement thérapeutique,...), lorsqu'un salarié formule le souhait de travailler à temps partiel et à défaut d'accord préalable entre l'employeur et le salarié, une demande doit être communiquée à l'employeur par lettre recommandée avec AR ou remise en main propre contre décharge:

- au moins 6 mois à l'avance,
- indiquer la durée et la répartition du travail souhaitée,
- ainsi que la date envisagée pour le passage au temps partiel.

De son côté, l'employeur devra donner une réponse dans le mois suivant la réception de la demande, par lettre recommandée avec AR ou remise en main propre contre décharge. Le défaut de réponse vaut acceptation.

Un refus peut être opposé par l'employeur s'il justifie de l'absence d'emploi disponible dans la catégorie professionnelle du salarié ou de l'absence d'emploi équivalent, ou encore s'il démontre que le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'étude.

18 - 4 Changement de la répartition de la durée du travail

La répartition du travail entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois peut être modifiée après une notification au salarié, au moins 7 jours ouvrés à l'avance.

Toutefois, ce délai peut varier en deçà de 7 jours, jusqu'à un minimum de 3 jours ouvrés, lorsqu'une situation exceptionnelle et/ou imprévisible l'exige.

Lorsque le contrat n'a pas prévu de modification de la répartition de la durée du travail, le refus du salarié de la modification proposée ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Ne constitue pas davantage une faute ou un motif de licenciement le fait de refuser une modification de la répartition de la durée du travail, même prévue et notifiée régulièrement, dès lors que ce changement n'est pas compatible avec :

- des obligations familiales impérieuses ;
- le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ;
- une période d'activité fixée chez un autre employeur ;
- ou encore avec une activité professionnelle non salariée.

18 - 5 Heures complémentaires

Dans le contrat de travail, l'employeur peut prévoir la possibilité de recourir à des heures complémentaires et en fixe le nombre maximum. Les heures complémentaires sont limitées au tiers de la durée, prévue au contrat de travail et ne peuvent avoir pour effet de porter la durée de travail à la durée légale ou conventionnelle.

Le salarié est informé au moins trois jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

Si la demande est formulée en deçà du délai de prévenance de trois jours ou si elle conduit à un dépassement des limites des heures complémentaires prévues au contrat, le refus du salarié ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Elles sont rémunérées conformément aux dispositions légales :

- sans majoration dans la limite de plus 10% de la durée contractuelle,
- avec majoration légale entre plus 10% et le tiers de la durée contractuelle.

18 - 6 Réajustement de l'horaire à temps partiel

Lorsque, pendant une période de douze 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 deux heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

18 - 7 Statut des salariés et garanties sociales

Les salariés à temps partiel bénéficient d'une égalité de droits avec les autres salariés. Ils doivent bénéficier des mêmes possibilités de promotion, de déroulement de carrière, de formation et de protection sociale.

Dans ce cadre, il est précisé que :

- les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures,
- leur rémunération doit être proportionnelle, compte tenu de la durée du travail et de l'ancienneté dans l'entreprise, à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'étude,
- le décompte de l'ancienneté pour les salariés à temps partiel est effectué comme pour les salariés à temps complet : les périodes de travail à temps partiel entrent dans l'ancienneté comme si elles avaient été travaillées à temps plein.
- ils bénéficient des mêmes droits à congés payés que les salariés à temps plein.

18 - 8 Priorité d'accès au temps plein et au temps partiel

Les salariés à temps partiel, qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet, qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel, ont priorité pour l'attribution d'un emploi de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Les emplois disponibles sont portés à la connaissance des salariés qui se sont déclarés intéressés, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par remise en main propre dans un délai de huit jours.

Le passage d'un emploi à temps partiel à un emploi à temps plein fera l'objet d'un avenant, signé en double exemplaire par l'employeur et le salarié.

TITRE VI – CONGES PAYES – MALADIE/ACCIDENT DU TRAVAIL - MATERNITE

19 - 1 Congés payés

Le salarié qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif au sens de l'article L. 223-4 du code du travail, a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif sans que la durée totale du congé puisse excéder trente jours ouvrables.

L'absence au travail ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits à congés plus que proportionnelle à la durée de cette absence.

Lorsque le nombre de jours ouvrables, calculé conformément aux deux alinéas précédents, n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

Les jours supplémentaires accordés pour fractionnement ne se confondent pas avec la durée du congé payé annuel susvisée.

Dans tous les cas, les jours fériés tombant un jour ouvrable, ne pouvant être comptabilisés en tant que jours de congés, prolongent d'autant les congés.

Le décompte en jours ouvrés demeure possible dans les études à condition que cette modalité soit au moins aussi favorable que les règles de calcul en jours ouvrables.

Article 19-1-1 Période de référence

Elle court du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Sont notamment assimilés, sous réserve des dispositions légales, à des périodes de travail effectif ouvrant droit aux congés payés :

- tous congés légaux et conventionnels;
- les périodes d'absence justifiée par accident de travail ou maladie professionnelle limitée à une durée ininterrompue d'un an;
- le congé maternité ou paternité;
- les périodes de chômage partiel;
- les congés payés de l'année précédente;
- les périodes de service citoyen;
- les jours fériés;
- les congés pour événements familiaux ou exceptionnels assimilés par la loi à du temps de travail effectif;
- les absences pour participer aux commissions paritaires visées par la présente convention ;
- les congés pour enfant malade;
- les périodes de congé économique, social et syndical.

Article 19-1-2 Période légale des congés

La période légale des congés s'étend du 1^{er} mai au 31 octobre de l'année en cours. Après consultation du personnel et des représentants du personnel, l'employeur devra fixer l'ordre des départs. Cet ordre des départs sera communiqué à chaque ayant droit et affiché dans les études au plus tard deux mois avant la date d'ouverture de la période de congés.

Conformément au code du travail, il est recommandé de tenir compte de la situation familiale et des usages. Cette règle ne jouera pas en cas de fermeture totale de l'étude.

Sous réserve des règles de fractionnement indiquées ci-dessous, les quatre semaines principales de congés payés sont prises entre le 1^{er} mai et le 31 octobre, dont au moins deux semaines accolées.

Sauf dérogation individuelle concernant les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières, la durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables. Il en résulte qu'en principe, la 5^{ème} semaine et, plus généralement, les jours acquis au-delà de 24 jours ne peuvent être accolés au congé principal.

Article 19-1-3 Fractionnement des congés

Il y a fractionnement lorsqu'une partie (limitée en tout état de cause à douze jours ouvrables) du congé principal de quatre semaines est prise au-delà du 31 octobre.

Le fractionnement des congés payés n'est possible qu'avec l'accord des parties.

Sauf renonciation du salarié, lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre est au moins égal à 6, le salarié a droit à 2 jours ouvrables de congé supplémentaire. Il n'a droit qu'à un seul jour lorsque ce nombre est compris entre 3 et 5. Les jours de congé principal dus en sus des 24 jours ouvrables (5^{ème} semaine) ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

Article 19-1-4 Calcul de l'indemnité de congés payés

Le code du travail prévoit deux modes de calcul :

1. Rémunération moyenne : l'indemnité minimale est égale au 1/10^{ème} de la rémunération perçue par le salarié au cours de la période de référence, à l'exclusion des gratifications et des primes annuelles.
2. Maintien du salaire : l'indemnité minimale est égale au salaire qu'aurait perçu le salarié s'il avait travaillé pendant sa période de congé.

En tout état de cause, l'indemnité due est la plus favorable au salarié.

Il est rappelé que le calcul ci-dessus ne concerne que l'indemnisation propre à la durée du congé annuel, sans considérer l'incidence des jours fériés survenant pendant cette période.

En cas de fractionnement ou de congés payés exceptionnels, les jours supplémentaires seront indemnisés proportionnellement au montant de l'indemnité de congé principal.

Article 19-1-5 Incidence de la fermeture de l'Étude

Sauf accord particulier relatif à un congé sans solde, si les droits du salarié aux congés ne couvrent pas la période de fermeture de l'étude (en cas de période de référence insuffisante), L'étude fera une demande d'allocation de chômage partiel pour la période non indemnisée, dans les conditions légales.

L'employeur est tenu d'effectuer les démarches nécessaires auprès de la direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle.

19 - 2 Congés exceptionnels

Les salariés bénéficieront, sur justification, à l'occasion de certains événements, d'une autorisation d'absence exceptionnelle, accordée dans les conditions suivantes :

- mariage du salarié ou conclusion d'un PACS : 6 jours ouvrés,
- mariage d'un enfant ou de l'enfant du conjoint ou de la personne vivant maritalement avec le salarié : 2 jours ouvrés,
- naissance d'un enfant : 3 jours ouvrés,
- accueil au foyer en vue d'adoption : 3 jours ouvrés,
- décès du conjoint ou partenaire d'un PACS ou de la personne vivant maritalement avec le salarié : 5 jours ouvrés,
- décès d'un enfant ou d'un enfant du conjoint ou du partenaire d'un PACS ou de la personne vivant maritalement avec le salarié : 6 jours ouvrés,
- décès : du père ou de la mère : 4 jours ouvrés,
- décès : beau-père, belle-mère : 1 jour ouvré,
- décès : frère, sœur : 1 jour ouvré.

Ces cas d'absence exceptionnelle devront en principe être pris au moment des événements en cause ou dans un délai raisonnable et n'entraînent pas de réduction de la rémunération mensuelle. Ils seront assimilés à des jours de travail effectif pour la seule détermination de la durée du congé annuel.

19 - 3 Congés pour enfant(s) malade(s)

Tout salarié a le droit de bénéficier d'un congé rémunéré dans la limite de 3 jours par an en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de seize ans dont il assume la charge.

La durée de ce congé est portée à cinq jours dont deux non rémunérés, si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de seize ans.

19 - 4 Autres congés légaux

Les salariés bénéficient, en plus des congés visés aux articles précédents, des congés légaux non mentionnés, étant précisé qu'un cumul est exclu pour les congés ayant le même objet.

19 - 5 Absence pour maladie

Le salarié absent pour maladie ou accident doit prévenir immédiatement son employeur, puis justifier de son état de santé dans les 48 heures, par l'envoi d'un certificat médical précisant la durée prévue de l'arrêt de travail.

L'employeur peut demander, si la rémunération du salarié est maintenue, à ses frais, une contre-visite ; en tout état de cause il peut se prévaloir des résultats de celle qu'aurait fait effectuer pendant la cessation du travail, tout organisme d'assurance ou de retraite auquel le salarié serait affilié.

Sans préjudice des règles applicables aux accidents du travail, après 1 ans d'ancienneté dans l'étude, la rémunération est maintenue aux salariés absents dans les conditions ci-après :

- le droit à indemnisation est subordonné au bénéfice effectif des indemnités journalières du régime général de la Sécurité Sociale,
- l'indemnité nette est calculée pour compléter, à compter du troisième jour calendaire d'absence, les indemnités journalières de la sécurité sociale, jusqu'à concurrence de 100 % du salaire brut qu'aurait perçu l'intéressé s'il avait travaillé pendant la même période, et ce durant un mois. Ce taux passe à 80 % durant le second mois.
- les indemnités journalières servies à ce titre par la Sécurité sociale peuvent être versées directement à l'employeur, lequel se trouve alors de plein droit subrogé dans les droits de l'intéressé à ces indemnités,

En tout état de cause les règles de maintien de salaire ci-dessus ne peuvent conduire le salarié à percevoir une rémunération nette supérieure à son salaire net d'activité.

Si plusieurs absences de maladie ou d'accident du travail, donnant lieu à indemnisation au titre du présent article, interviennent au cours d'une période de 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne pourra excéder 60 jours calendaires à compter du 1^{er} arrêt ayant donné lieu à une indemnisation à 100 %.

En conséquence, les périodes d'absence s'entendent déduction faite des jours d'absence déjà indemnisés au cours des douze mois précédents.

A partir du 61^{ème} jour de maladie continue ou discontinue sur une année glissante, le régime de prévoyance prendra le relais dès que les négociations en la matière auront abouti.

Les avantages résultant des dispositions qui précèdent ne se cumulent pas avec ceux des régimes institués dans les études avant l'entrée en vigueur du présent accord et qui accorderaient des avantages au moins similaires ou équivalents.

19 - 6 Maternité

Après un an de présence dans l'étude au jour de l'accouchement, les femmes ont droit au maintien de leur rémunération pendant la durée du congé prévue à l'art. L. 122-26 du Code du Travail, sous déduction des prestations journalières de la Sécurité sociale.

A l'issue de son congé maternité, la salariée est réintégrée dans son emploi, sa fonction et son coefficient. Le salaire de rentrée ne peut être inférieur au salaire de départ éventuellement majoré des augmentations intervenues pour l'ensemble du personnel entre temps.

TITRE VII - CLASSIFICATION

Article 20 - Classification en filière

La classification est établie en quatre filières ou « familles » correspondant chacune à des fonctions et un rôle, différenciés au sein de l'Étude.

A l'intérieur de chaque filière, les postes sont déclinés en niveaux, en fonction de la spécificité des travaux, de l'autonomie, de la polyvalence, de l'expérience de chaque salarié.

Lorsque le salarié est conduit - du fait des structures de l'étude - à exercer de manière permanente des activités qui relèvent de qualifications correspondant à des filières différentes, le classement dans la catégorie correspondant à l'activité la plus élevée est retenu.

L'évolution du salarié n'est pas limitée à la filière à laquelle il appartient à l'origine et son évolution professionnelle peut avoir lieu en passant d'une filière à l'autre. Il n'y a donc pas d'étanchéité entre les filières, un même salarié pouvant au cours de sa carrière passer, même plusieurs fois, d'une filière à l'autre.

Les filières sont les suivantes :

- **filière administrative (A)** : correspondant à l'accomplissement de travaux et de tâches administratives liées au fonctionnement général de l'Étude non forcément affectée à des travaux techniques sur dossier,
- **filière technique (T)** : correspondant à des travaux techniques, par exemple comptable, administratif ou juridique, sans que le salarié n'ait vocation à prendre en charge l'intégralité d'un dossier,
- **filière collaborateurs (C)** : correspondant à une mission de conception et de stratégie avec une vision globale du dossier, le collaborateur ayant vocation à prendre en charge l'intégralité d'un dossier
- **filière stagiaires (S)** : correspondant aux stagiaires salariés exerçant, sous convention de stage, titulaire de l'examen d'accès au stage.

FILIÈRE ADMINISTRATIVE (A)	
Accomplissement des tâches administratives liées à l'Étude	
EMPLOYÉ	
A1	Emploi ne nécessitant pas de connaissance technique ou administrative particulière. <i>Ex : emploi d'entretien, coursier, archives, classement, emploi temporaire (job été),...</i>
A2a	Employé administratif - travaux de secrétariat de base. <i>standard, réception, courrier, classement archives, ouverture de dossier, renseignements téléphoniques sur suivi de dossier, photocopie, recherches,...</i>
A2b	Employé administratif <i>travaux de secrétariat administratif courant</i>
A2c	Employé administratif <i>travaux de secrétariat administratif courant avec un degré d'autonomie supérieur au niveau précédent</i>
A3a	Assistant Administratif <i>travaux administratifs sous contrôle régulier avec des compétences techniques générales</i>
A3b	Assistant Administratif Confirmé <i>travaux administratifs diversifiés avec initiative professionnelle et compétences techniques confirmées</i>
A3c	Assistant Administratif Polyvalent <i>travaux administratifs touchant à différents processus ou domaines d'activité de l'Étude</i>

TAM	
A4a	TAM niveau 1 - Technicien Administratif <i>travaux administratifs touchant à plusieurs domaines d'activité - Autonomie et initiative confirmées - Maîtrise de connaissances pratiques ou techniques</i>
A4b	TAM niveau 2 - Technicien Administratif <i>idem TAM niveau 1 + travaux administratifs avec responsabilité - Peut occasionnellement remplacer un cadre ou un collaborateur</i>
A4c	TAM niveau 3 - Technicien Administratif supérieur <i>idem TAM niveau 2 + peut concevoir occasionnellement des programmes de travail</i>
CADRE	
Niv. 1	Exerçant en autonomie, organisant et assurant la gestion administrative de l'étude ou de son service
Niv. 2	Exerçant en autonomie, organisant et assurant la gestion administrative de l'étude ou de son service dans les études de taille importante

FILIÈRE TECHNIQUE (T)	
"n'a pas vocation à prendre en charge l'intégralité d'un dossier, ou sa conception et sa stratégie"	
EMPLOYE	
T2a	Employé technique (a) <i>circularisation /mailing...</i> <i>travaux techniques de base, actes d'ouverture et de suivi de dossiers, mise en oeuvre de procédures définies selon instructions,</i>
T2b	Employé technique (b) <i>travaux techniques de base, actes et formalités courantes respectant les procédures en vigueur dans l'étude</i>
T2c	Employé technique (c) <i>travaux techniques de base, actes et formalités courantes respectant les procédures en vigueur dans l'étude avec un degré d'autonomie supérieur au niveau précédent</i>
T3a	Assistant Technique <i>travaux techniques sur dossiers sous contrôle régulier avec des compétences techniques générales</i>
T3b	Assistant Technique Confirmé <i>travaux techniques sur dossiers avec initiative professionnelle et compétences techniques spécifiques</i>
T3c	Assistant Technique Autonome <i>travaux techniques nécessitant initiative et autonomie avec compétences confirmées</i>
T3d	Assistant Technique Polyvalent <i>travaux techniques nécessitant analyse et résolution de situations complexes - Sous contrôle et validation d'un professionnel</i>
TAM	
T4a	TAM niveau 1 - technicien <i>travaux techniques complexes - connaissances pratiques et théoriques approfondies - Susceptible de piloter un programme de travail.</i>
T4b	TAM niveau 2 - technicien <i>idem TAM niveau 1 + peut occasionnellement remplacer un cadre ou un collaborateur pour une mission définie</i>
T4c	TAM niveau 3 - technicien supérieur <i>idem TAM niveau 2 + peut concevoir occasionnellement des programmes de travail</i>

CADRE	
Niv. 1	Le cadre gère de façon autonome les dossiers qui lui sont confiés, sous la responsabilité d'un professionnel ; le cadre gère son activité en fonction d'objectifs négociés ; il assure le suivi technique des membres de son équipe
Niv. 2	Ce cadre ajoute aux qualités techniques requises pour la catégorie précédente une forte capacité d'initiative. Il est apte à assurer le développement optimal tant des missions qu'il a en charge que de l'unité dont il est responsable

FILIÈRE COLLABORATEURS

"A vocation à prendre en charge l'intégralité d'un dossier". Vision globale (conception, stratégie)

Échelon	Définition	
C2 a	Précision : dans la famille collaborateurs le niveau 2a n'existe pas	
C2 b	Collaborateur débutant (statut employé)	Collaborateur débutant dans la profession.
C3 a	Collaborateur expérimenté (statut employé)	Collaborateur ayant une expérience en rapport avec la profession et/ou diplômé (master ou équivalent) exerçant sous contrôle régulier. Il peut assumer des missions de représentation de l'étude.
C3 b	Collaborateur maîtrise (statut maîtrise)	Collaborateur ayant une expérience confirmée. Niveau d'accueil d'un stagiaire titulaire du certificat de fin de stage délivré par le commissaire du gouvernement.
C4 a	Cadre Collaborateur Niv. 1 (statut cadre)	Collaborateur cadre autonome pouvant appréhender l'ensemble des données techniques et stratégiques d'un dossier. Niveau d'accueil des collaborateurs, titulaires de l'attestation de réussite à l'examen professionnel non inscrits sur la liste nationale, restants sous statut salarié.
C4 b	Cadre Collaborateur Niv. 2 (statut cadre)	Cadre de direction titulaire d'une autonomie de jugement et d'initiative. Il anime et coordonne et/ou dirige l'activité éventuellement au sein d'un établissement dans le cadre de la politique générale définie par l'employeur.

FILIÈRE STAGIAIRES

AJ stagiaire ou MJ stagiaire
Stagiaire AJ/MJ sous convention de stage titulaire de l'examen d'accès au stage

S2b	1 ^{ère} année de convention de stage (statut employé)
S3a	2 ^{ème} année de convention de stage (statut employé)
S3b	3 ^{ème} année de convention de stage (statut maîtrise)

TITRE VIII - REMUNERATION

Article 21 – Rémunération minimale

Le personnel des études perçoit pour l'horaire légal un salaire qui ne peut être inférieur au salaire minimum mensuel brut de sa catégorie, tel que déterminé par les tableaux ci-dessous.

En cas de travail à temps partiel, le salaire minimum est proratisé au temps de travail.

Ce salaire minimum mensuel ne fait pas obstacle à la détermination de rémunérations supérieures aux termes de conventions particulières.

Filière Administrative - EMPLOYE	
A1	1 280
A2a	1 350
A2b	1 450
A2c	1 500
A3a	1 550
A3b	1 650
A3c	1 750
Filière Administrative - TAM	
A4a	1 800
A4b	1 900
A4c	2 200
Filière Administrative - CADRES	
Niv. 1	2 400
Niv. 2	2 750

Filière Technique - EMPLOYE	
néant	Sans objet
T2a	1 350
T2b	1 450

T2c	1 500
T3a	1 550
T3b	1 650
T3c	1 800
T3d	1 900
Filière Technique - TAM	
T4a	2 100
T4b	2 250
T4c	2 500
Filière Technique - CADRES	
Niv. 1	2 680
Niv. 2	2 800

FILIERE COLLABORATEURS		
Échelon		
néant	<i>Précision : dans la famille collaborateurs le niveau 2a n'existe pas</i>	
C2 b	Collaborateur débutant	1 600
C3 a	Collaborateur expérimenté	1 900
C3 b	Collaborateur maîtrise	2 200
C4 a	Cadre Collaborateur Niv 1	2 680
C4 b	Cadre Collaborateur Niv 2	2 800

FILIERE STAGIAIRES		
AJ stagiaire ou MJ stagiaire Stagiaire AJ/MJ sous convention de stage titulaire de l'examen d'accès au stage		
S2b	1 ^{ère} année de convention de stage	1 500
S3a	2 ^{ème} année de convention de stage	1 700
S3b	3 ^{ème} année de convention de stage	1 900

Article 22 – 13^{ème} mois

Il est alloué à tout le personnel sans aucune exception un treizième mois.

Celui-ci est versé avec le salaire du mois de décembre de chaque année, sauf accord particulier entre l'employeur et le salarié.

Le treizième mois est au moins égal au salaire mensuel le plus favorable de l'année civile, hors rémunérations exceptionnelles.

En cas de mode de rémunération variable, le 13^{ème} mois est égal à la rémunération moyenne mensuelle des 12 derniers mois, hors rémunérations exceptionnelles et 13^{ème} mois.

En cas d'embauche ou de sortie des effectifs en cours d'année, le treizième mois est calculé "prorata temporis".

Les absences pour accident du travail ou congé maternité et paternité seront considérées comme temps de travail effectif pour l'attribution de la gratification annuelle.

Ce 13^{ème} mois n'entre pas dans l'assiette de calcul des congés payés.

Pour les études dans lesquelles le versement d'un 13^{ème} mois n'est pas en usage à la date de signature du présent accord, il est spécifié que ce 13^{ème} mois se substitue de plein droit et sans s'y ajouter, aux primes ou autres gratifications en vigueur, quelles qu'en soient la nature ou la dénomination, ayant pour objet ou pour effet de faire bénéficier le salarié d'une rémunération annuelle supérieure à 12 fois le salaire brut mensuel.

A titre de mesure transitoire, le 13^{ème} mois est mis en œuvre selon l'échéancier suivant, pour les études n'accordant pas de prime de 13^{ème} mois à la date d'entrée en vigueur du présent accord :

- Pour l'année civile au cours de laquelle la convention collective est étendue, le 13^{ème} mois est égal à ¼ d'un salaire mensuel,
- Pour l'année civile qui suit l'année d'extension de la convention collective, le 13^{ème} mois est égal à la moitié d'un salaire mensuel,
- Pour l'année suivante, le 13^{ème} mois est égal au ¾ d'un salaire mensuel,
- Enfin, pour l'année suivante et au delà, le 13^{ème} mois est versé dans son intégralité.

TITRE IX - FORMATION PROFESSIONNELLE

Pour tout ce qui concerne la formation professionnelle il sera fait référence à l'accord de branche du 28 septembre 2007.

TITRE X - PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

Un accord de prévoyance est en cours de négociation. Les partenaires sociaux se sont fixés la date du 31 décembre 2008 pour aboutir.

Index

- 13ème mois, 37
- Absence pour recherche d'emploi, 22
- Analyse comparée de la situation
femmes et hommes, 13
- Augmentations individuelles, 16
- Avantages acquis, 6
- Cadre administratif, 33
- Cadre technique, 34
- Champ d'application, 5
- Classification, 32
- Classification en filière, 32
- Collaborateurs, 34
- Comités d'entreprise, 12
- Comités d'hygiène, de sécurité et des
conditions de travail, 12
- Commission paritaire d'interprétation, 8
- Commission paritaire de conciliation :, 8
- Commissions paritaires de branches et
structures assimilées, 8
- Conditions de travail, 24
- Congé de paternité, 16
- Congés exceptionnels, 30
- Congés légaux, 30
- Congés payés, 28
- Congés pour enfant(s) malade(s), 30
- Contingent d'heures supplémentaires, 24
- Contrat de professionnalisation, 17
- Contrat de travail, 13
- Délégués du personnel, 11
- Délégués syndicaux, 11
- Dénonciation, 6
- Discrimination hommes femmes, 13
- Droit syndical, 7, 10
- Durée, 5
- Durée du travail, 24
- Durée du travail
changement de la répartition, 25
- Écrit, 19
- Égalité professionnelle, 13
- Égalité Salariale entre les femmes et les
hommes, 16
- Employé administratif, 32
- Employé technique, 33
- Entrée en vigueur, 5
- Épargne salariale, 16
- Extension, 5
- Fermeture de l'Étude, 29
- Filière administrative, 32
- Filière collaborateurs, 32
- Filière stagiaires, 32
- Filière technique, 32
- Financement du paritarisme, 9
- Formation, 17
- Formation professionnelle, 37
- Fractionnement des congés, 29
- Garanties sociales, 26
- Heures complémentaires, 26
- Heures supplémentaires, 24
- Indemnité de congés payés
calcul, 29
- Indemnité de licenciement, 22
- Indemnités de rupture, 23
- Information, 5
- Maladie, 30
- Maternité, 31
- Modification du contrat, 20
- Négociation, 5
- Négociations salariales, 7
- Non discrimination, 13
- Période d'essai, 20
- Période de référence
congés, 28
- Période légale des congés, 28
- Préavis, 21
- Promotions, 16
- Protection sociale, 37
- Recrutement, 16
- Rémunération, 35
- Rémunération des salariés participant
aux instances paritaires, 9
- Rémunération minimale, 35
- Représentation du personnel, 11
- Retraite, 23
- Révision, 6
- Rupture, 21
- Stagiaires, 34
- Statut des salariés, 26
- TAM administratif, 33
- TAM technique, 33
- Temps partiel, 24
- Réajustement de l'horaire, 26
- Temps partiel à l'initiative du salarié, 25
- Temps plein et au temps partiel
priorité d'accès, 26
- Thèmes de négociation, 7
- Travailleurs handicapés, 17
- Visite médicale d'embauche, 20

A Paris, le vingt décembre deux mille sept,

Pour les organisations patronales	Pour les organisations syndicales de salariés	
ASPAJ 1, quai de Corse Tribunal de Commerce de Paris 75004 PARIS	SNAPPC 14, avenue de l'Opéra 75001 PARIS	CGC SPAAC CFE/CGC 59-63, rue du Rocher 75008 Paris
<u>Nom du signataire</u>	<u>Nom du signataire</u>	<u>Nom du signataire</u>
Me Christophe THEVENOT	Mme Éliane SOLDANI	Mme Lila YAGOUNI
IFPPC 4, rue de la Paix 75002 PARIS	CGT Fédération CGT des sociétés d'études 263, Rue de Paris 93514 MONTEUIL cedex	CFDT CFDT 4, boulevard de la Villette 75019 PARIS Cedex
<u>Nom du signataire</u>	<u>Nom du signataire</u>	<u>Nom du signataire</u>
Me Thierry BOUVET	M. Noël LECHAT	
AMJ 23, rue du Chai Les Farines 33000 BORDEAUX	CFTC 13, rue des Écluses Saint-Martin 75483 PARIS Cedex 10	CGT-FO 28, Rue des Petits Hôtel 75010 PARIS
<u>Nom du signataire</u>	<u>Nom du signataire</u>	<u>Nom du signataire</u>
Me Philippe DELAERE		