

Brochure n° 3078

Conventions collectives nationales

CABINETS D'AVOCATS

IDCC : 1000. – **Personnel salarié**

IDCC : 1850. – **Avocats salariés**

ACCORD DU 18 SEPTEMBRE 2009

RELATIF À L'EMPLOI DES SENIORS

NOR : *ASET0951045M*

IDCC : *1000*

PRÉAMBULE

En raison des dispositions de l'article L. 138-24 du code de la sécurité sociale qui instaure pour les entreprises dont l'effectif, tel qu'apprécié par les dispositions de l'article D. 138-25 du même code, comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés, une obligation de couverture par un accord, ou par un plan d'action, relatif à l'emploi des salariés âgés et des dispositions de l'article L. 138-26 du même code qui exonèrent ces entreprises d'un accord spécifique lorsque la branche a conclu un accord étendu portant sur l'emploi des salariés âgés, respectant les conditions mentionnées à l'article L. 138-25 du code de la sécurité sociale et ayant reçu à ce titre un avis favorable du ministre chargé de l'emploi, les partenaires sociaux ont estimé nécessaire de négocier au niveau de la branche du personnel non avocat des cabinets d'avocats un accord répondant aux obligations légales, à savoir :

1. Déterminer un objectif chiffré de maintien dans l'emploi ou de recrutement des seniors.
2. Arrêter des dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des seniors portant sur 3 domaines d'action parmi ceux qui sont énumérés à l'article R. 138-26 du code de la sécurité sociale.

3. Et les modalités de suivi de la mise en œuvre :
- de ces dispositions ;
 - et de la réalisation de l'objectif chiffré de maintien dans l'emploi ou de recrutement des seniors.

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

Article 1^{er}

Objectif chiffré de maintien dans l'emploi ou de recrutement des seniors

1.1. Rappel des obligations légales et réglementaires

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

L'article R. 138-225 du code de la sécurité sociale, qui résulte du décret n° 2009-560 du 20 mai 2009 (*Journal officiel* du 21 mai 2009), précise que :

20 « L'objectif chiffré de maintien dans l'emploi (...) concerne les salariés âgés de 55 ans et plus ».

21 « L'objectif chiffré de recrutement (...) concerne les salariés âgés de 50 ans et plus ».

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

Les partenaires sociaux optent pour un objectif chiffré de maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus au cours des 3 années d'application de l'accord. Sous réserve de l'incertitude de l'environnement économique, ils s'engagent à maintenir dans l'emploi 100 % des salariés âgés de 55 ans et plus, tels que visés à l'article 2 ci-après, hors les départs naturels ou convenus entre les parties ou ceux dont le motif n'est pas imputable à l'employeur.

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

Article 2

Détermination des modalités de suivi de la réalisation de l'objectif chiffré de maintien dans l'emploi des seniors

La branche établira, avec l'aide des services de la CREPA, au 31 décembre de chaque année civile couverte par l'accord, un document relatif au suivi du taux d'emploi des salariés de 55 ans et plus dans les cabinets dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés.

Les salariés concernés sont ceux qui auront 55 ans et plus :

- au cours de l'année 2010, soit les salariés nés en 1955 et avant ;
- au cours de l'année 2011, soit les salariés nés en 1956 et avant ;
- au cours de l'année 2012, soit les salariés nés en 1957 et avant.

Les salariés seront répertoriés par niveaux de classification.

Au 1^{er} janvier 2011, le taux d'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus sera comparé à celui établi au 1^{er} janvier 2010 concernant les salariés ayant à cette date 54 ans et plus, et ainsi de suite pour les 2 années suivantes.

Article 3

Dispositions favorables au maintien dans l'emploi des seniors

En application des articles L. 138-25 et R. 138-26 du code de la sécurité sociale, l'accord conclu en faveur de l'emploi des seniors doit notamment comporter des dispositions favorables au maintien dans l'emploi des seniors portant sur 6 domaines d'action.

Les partenaires sociaux ont identifié 4 domaines d'action sur lesquels les cabinets, dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés, doivent s'engager afin d'agir en faveur du maintien dans l'emploi des seniors, étant précisé que l'option des cabinets portera sur 3 au moins des 4 domaines d'action suivants :

- anticipation de l'évolution des carrières professionnelles ;
- amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité ;
- développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ;
- aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite.

Article 4

Domaines d'action

4.1. Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Eu égard à la stratégie du cabinet et à son organisation, il est créé un entretien de deuxième partie de carrière.

Cet entretien sera proposé par l'employeur aux salariés âgés de 50 ans et plus, une fois tous les 5 ans, et pour la première fois avant le 31 décembre 2011.

Il a pour objet de dresser avec le senior un bilan d'étape sur son activité professionnelle, ses souhaits professionnels, ses aspirations, ses conditions de travail et ses compétences, et lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle sur la deuxième partie de carrière professionnelle.

Dans l'intervalle de 5 années séparant 2 entretiens, si le salarié demande l'organisation d'un entretien intermédiaire, ledit entretien devra être organisé dans un délai maximum de 6 mois.

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

Cet entretien de bilan d'étape professionnel peut mettre en évidence le besoin pour le senior d'un bilan de compétences ou la mise en œuvre d'une procédure de validation des acquis de l'expérience. Le financement lié à ces mesures peut être assuré soit par l'employeur dans le cadre de sa contribution aux fonds de la formation professionnelle versés à l'OPCA-PL, soit dans le cadre de la contribution CIF.

Par le présent accord, les partenaires sociaux décident que ces actions devront être considérées comme prioritaires par la commission paritaire nationale de l'emploi de la section du personnel non avocat des cabinets d'avocats.

Au niveau de la branche, un bilan sera établi sur la base des données fournies par l'observatoire des métiers des professions libérales (OMPL) et/ou par la CPNE afin de pouvoir mesurer la mise en place des entretiens.

L'objectif fixé est de proposer cet entretien à 100 % des salariés concernés.

Les cabinets qui optent pour ce domaine d'action tiendront un tableau de bord du suivi des entretiens.

4.2. Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

Les partenaires sociaux sont conscients de la situation de stress inhérent à l'activité professionnelle de l'avocat et des conséquences éventuelles à plus ou moins long terme sur la santé des salariés. Ils souhaitent en amoindrir les effets possibles sur les salariés et plus particulièrement sur les seniors par une politique active de prévention.

Les cabinets se rapprocheront de l'organisme de médecine du travail auquel ils adhèrent afin qu'une formation sur l'ergonomie des postes de travail soit faite au sein des cabinets pour l'ensemble du personnel, en liaison étroite avec le médecin du travail, ainsi qu'une recherche des situations potentiellement génératrices de troubles musculo-squelettiques (TMS), et des risques psychosociaux. Une attention particulière sera portée sur la situation des seniors. Il est rappelé que les cabinets ont la possibilité de se rapprocher d'organismes spécialisés dans l'amélioration des conditions de travail.

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

Toute déclaration par la caisse de sécurité sociale d'une maladie professionnelle due à des TMS fera l'objet de transmission aux partenaires sociaux dans des conditions respectant la vie privée et le secret médical.

Objectif : augmentation annuelle de 10 % des formations en ergonomie sur les postes de travail des salariés de 45 ans et plus.

Indicateur : nombre de maladies professionnelles reconnues selon les chiffres communiqués par la CREPA, en distinguant par tranches de 5 ans à partir de l'âge de 45 ans.

4.3. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Après la réalisation d'un bilan de compétences demandé par le salarié et la tenue de l'entretien professionnel, les cabinets mettent en place un parcours de formation permettant au senior de maintenir un niveau de qualification exigé par le poste occupé et/ou de progresser dans son emploi.

Le parcours de formation pourra associer tous les dispositifs de la formation professionnelle de la branche y compris les certificats de qualification professionnelle, la validation des acquis de l'expérience, les périodes de professionnalisation.

Objectif : augmentation annuelle de 10 % des heures de formation des salariés de 45 ans et plus.

Indicateur : l'OPCA-PL fournira un tableau de suivi du nombre d'heures de formation des salariés de 55 ans et plus sur les 3 années civiles de l'application de l'accord, à partir des données établies sur l'année 2009.

4.4. Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

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

- à informer les salariés de 55 ans et plus sur les caisses de retraite à contacter, et la possibilité d'obtenir des relevés de situation de carrière ;
- à examiner les possibilités qui sont offertes aux salariés pour gérer au mieux leur fin de carrière, à savoir :
 - la mise en place du dispositif de retraite progressive pour les salariés âgés de 60 ans au moins et remplissant les conditions de cotisations de trimestres à l'assurance vieillesse ;
 - la réduction de leur temps de travail de 20 % au plus pour les salariés qui notifient à leur employeur leur décision de prendre leur retraite dans les 12 mois qui suivent. La réduction du temps de travail se traduira par la réduction proportionnelle des éléments de rémunération avec, à la charge de l'employeur et du salarié selon la répartition usuelle dans le cabinet, le maintien des cotisations de retraite (régime général, régimes complémentaires, régime professionnel supplémentaire et indemnité de fin de carrière) patronales et salariales sur le salaire à temps plein reconstitué. Pour le calcul de l'indemnité de fin de carrière, l'assiette sera le salaire reconstitué pour un temps plein.

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

Les partenaires sociaux, soucieux de garantir le transfert des compétences et des savoir-faire des seniors, proposent aux cabinets qui le souhaitent de mettre en place le tutorat et d'en arrêter les modalités pratiques. Ils demanderont à la CPNE d'examiner le financement des actions de formation liées à l'exercice de la mission tutorale.

Les indicateurs arrêtés par la branche pour chaque année civile de l'application de l'accord sont :

- la diffusion par la CREPA d'un bulletin d'information annuel sur les modalités de départ à la retraite (démarches, caisses, relevés de situation de carrière) ;
- le nombre de départs à la retraite et de liquidations partielles de la retraite (retraite progressive) enregistré par la CREPA.

Article 5

Modalités de suivi

La branche établit un rapport annuel comportant 3 parties :

1. Suivi de la réalisation de l'objectif chiffré de maintien dans l'emploi des salariés âgés.
2. Indicateurs permettant de mesurer la réalisation des objectifs chiffrés, dont est assorti chaque domaine d'action favorable au maintien dans l'emploi des seniors.

3. Etat de la réalisation de l'ensemble des objectifs.

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

Article 6

Entrée en vigueur, durée

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans à compter du 1^{er} janvier 2010. A l'expiration du terme ainsi défini, il cessera, de plein droit, d'être applicable.

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

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

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

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

Article 7

Révision

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

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

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 6 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 8.

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

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

Article 8

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 8 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 2 exemplaires au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris : une version papier par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et une version électronique.

Fait à Paris, le 18 septembre 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CNAE ;
FNUJA ;
UPSA ;
CNADA ;
SEACE ;
SAFE ;
ABFP.

Syndicats de salariés :

SPAAC CFE-CGC ;
SNECPJJ CFTC ;
CFDT judiciaires.