

Brochure n° 3353

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2706. – PERSONNEL DES ADMINISTRATEURS  
ET DES MANDATAIRES JUDICIAIRES**

---

AVENANT N° 4 DU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2010  
RELATIF À LA NON-DISCRIMINATION ET À LA RETRAITE

NOR : ASET1050806M  
IDCC : 2706

---

Entre :

L'ASPAJ ;

L'IFPPC,

D'une part, et

La CGT ;

La CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les articles 10.1 et 15.4 de la convention collective sont remplacés par les dispositions suivantes :

« 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, telle que définie à l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

minations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, 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 mœurs, 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 nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

Il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail. »

#### « 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 ou de mise à la retraite dans les conditions légales, le salarié perçoit une indemnité de fin de carrière dont le montant s'établit comme suit (sous réserve des dispositions transitoires ci-dessous) :

ANCIENNETÉ DANS L'ÉTUDE arrêtée à la date de la notification de la retraite	INDEMNITÉ
< 2 ans	Néant
> 2 ans	1/10 de mois par année depuis la première
> 4 ans	+ 1/15 de mois au-delà de 4 ans
> 10 ans	+ 1/15 de mois au-delà de 10 ans
> 15 ans	+ 1/15 de mois au-delà de 15 ans
> 20 ans	+ 1/15 de mois au-delà de 20 ans
Pas de plafond	

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 €.

$$2\,000\text{ €} \times 1/10 \times 21\text{ ans} = 4\,200,00\text{ €}.$$

$$2\,000\text{ €} \times 1/15 \times 17\text{ ans} = 2\,266,67\text{ €}.$$

$$2\,000\text{ €} \times 1/15 \times 11\text{ ans} = 1\,466,67\text{ €}.$$

$$2\,000\text{ €} \times 1/15 \times 6\text{ ans} = 800,00\text{ €}.$$

$$2\,000\text{ €} \times 1/15 \times 1\text{ an} = 133,33\text{ €}.$$

$$\text{Total} = 8\,866,67\text{ €}.$$

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 :

- 2010, l'indemnité est égale à 2/5 de l'indemnité conventionnelle prévue ci-dessus ;
- 2011, l'indemnité est égale à 3/5 de l'indemnité conventionnelle prévue ci-dessus ;
- 2012, l'indemnité est égale à 4/5 de l'indemnité conventionnelle prévue ci-dessus ;
- 2013 et au-delà, l'indemnité est égale à la totalité de l'indemnité conventionnelle prévue ci-dessus.

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. »

#### *Durée*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

#### *Dépôt. – Entrée en vigueur*

Le présent avenant est déposé au conseil de prud'hommes de Paris et auprès des services centraux du ministre chargé du travail en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Le présent avenant entre en vigueur dès les formalités de dépôt accomplies.

*Extension*

L'extension de l'avenant est sollicitée conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> avril 2010.

(Suivent les signatures.)