

Brochure n° 3078

Conventions collectives nationales

CABINETS D'AVOCATS

IDCC : 1000. – **Personnel salarié**

IDCC : 1850. – **Avocats salariés**

AVENANT N° 102 DU 25 MARS 2011

RELATIF AUX INDEMNITÉS DE FIN DE CARRIÈRE

NOR : ASET1150883M

IDCC : 1000

Entre :

La CNAE ;

La CNADA ;

Le SEACE ;

L'ABFP ;

Le SAFE,

D'une part, et

La FEC FO ;

Le SPAAC CFE-CGC ;

La FS CFDT ;

La CGT sociétés d'études ;

Le SNECPJJ CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Indemnité de fin de carrière

(Nouvelle rédaction de l'article 14. – Abrogation des avenants n° 79, 89, 91 et 96)

« Article 14

Par application des articles L. 1237-7 et L. 1237-9 du code du travail, une indemnité de fin de carrière est versée au salarié lié par un contrat de travail à un employeur soumis aux dispositions de la présente convention au moment de la rupture de ce contrat dans les conditions suivantes.

1. Départ volontaire en 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 du chapitre I^{er} du titre V du livre III du code de la sécurité sociale, et auquel il remplit les conditions d'ouverture du droit à cette pension.

Le salarié qui quitte l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse doit respecter un délai de prévenance de 3 mois qui commencera à courir à compter de la date de présentation de la lettre recommandée avec avis de réception informant l'employeur de sa décision ou de remise en main propre de cette lettre.

2. Mise à la retraite par l'employeur

L'employeur peut prononcer la mise à la retraite du salarié dans les conditions prévues aux articles L. 1237-5 et suivants du code du travail.

3. Montant de l'indemnité

En cas de départ volontaire en retraite ou de mise à la retraite par l'employeur, le salarié a droit à une indemnité de fin de carrière dont le montant est fixé, en fonction du salaire brut mensuel moyen des 12 mois précédant la date de la rupture du contrat de travail et de l'ancienneté appréciée dans la profession. En cas d'arrêt de travail en raison d'une maladie professionnelle ou non, ou d'un accident du travail au cours des 12 mois précédant la rupture du contrat de travail, la rémunération prise en compte est le salaire brut mensuel moyen des 12 derniers mois pleins de travail, revalorisé selon l'évolution des salaires conventionnels.

L'ancienneté dans la profession s'entend de toutes les périodes de travail et périodes assimilées prises en compte pour le calcul de la prime d'ancienneté prévue à l'article 13 de la convention collective, au sein d'un cabinet d'avocats ou au sein d'une étude d'avoués.

Le montant de l'indemnité est le suivant, sauf disposition légale plus favorable :

- ancienneté comprise entre 1 an inclus et moins de 5 ans : 1/5 de mois par année d'ancienneté ;
- ancienneté comprise entre 5 ans inclus et moins de 10 ans : 1 mois ;
- ancienneté comprise entre 10 ans inclus et moins de 15 ans : 2 mois ;
- ancienneté comprise entre 15 ans inclus et moins de 20 ans : 3 mois ;
- ancienneté comprise entre 20 ans inclus et moins de 25 ans : 4 mois ;
- ancienneté comprise entre 25 ans inclus et moins de 30 ans : 5 mois ;
- ancienneté comprise entre 30 ans inclus et moins de 35 ans : 6 mois ;
- ancienneté égale ou supérieure à 35 ans : 7 mois.

4. Les employeurs confient à la CREPA la collecte, le recouvrement et le remboursement de l'indemnité de fin de carrière aux employeurs afin d'en gérer la mutualisation, interdisant tout droit de retour de cotisation aux employeurs.

5. La CREPA rembourse l'employeur de l'indemnité de fin de carrière dans les conditions prévues à son règlement « Indemnités de fin de carrière » et dans la limite des fonds disponibles. Si le montant de l'indemnité légale de mise à la retraite est supérieur au montant de l'indemnité de fin de carrière, la CREPA rembourse à l'employeur l'indemnité légale.

6. Pour financer ces indemnités de fin de carrière, la CREPA recouvre une cotisation obligatoire et mutualisée à la charge de l'employeur calculée sur une assiette limitée à 3 fois le plafond de la sécurité sociale par salarié.

Le salaire brut mensuel servant de base au calcul de l'indemnité de fin de carrière remboursée par la CREPA à l'employeur est limité à 3 fois le plafond de la sécurité sociale.

Pour la fraction de prestation correspondant à un salaire supérieur, l'obligation incombe au dernier employeur.

Le taux de cotisation est fixé, par période triennale, par le conseil d'administration de la CREPA au vu d'une étude actuarielle de façon à équilibrer les charges et les ressources.

A la date de signature de l'avenant, le taux de cotisation est à 1,66 % de la masse salariale brute. »

7. Aucun accord d'entreprise ne peut déroger au présent avenant.

Fait à Paris, le 25 mars 2011.

(Suivent les signatures.)