

Brochure n° 3078

Conventions collectives nationales

CABINETS D'AVOCATS

IDCC : 1000. – **Personnel salarié**

IDCC : 1850. – **Avocats salariés**

ACCORD DU 1^{ER} JUILLET 2011

RELATIF À LA PRÉVENTION ET À LA GESTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

NOR : ASET1151174M

IDCC : 1000

PRÉAMBULE

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

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

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

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

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

1. Objet de l'accord

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

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

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

2. Fondements juridiques

Le présent accord se fonde principalement sur :

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

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

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

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

3. Définitions et descriptions

3.1. Santé

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

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

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

3.2. Bien-être au travail

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

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

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

3.3. Risques psychosociaux

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

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

3.4. Stress

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

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

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

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

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

3.5. Harcèlement moral

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

Le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende (art. 222-33-2 du code pénal).

3.6. Harcèlement sexuel

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

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

« Le fait de harceler autrui dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende » (art. 222-33 du code pénal).

3.7. Violence au travail

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

4. Identification des situations de risques psychosociaux

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

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

Les principaux facteurs de risques :

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

- les facteurs liés à la fonction ou liés au contenu même du travail à effectuer :
 - exigences quantitatives excessives ;
 - difficultés liées à l'exercice de la fonction ;
- les facteurs liés à l'organisation du travail et aux processus de travail :
 - délais de procédure ou de traitement insuffisants ;
 - mise en œuvre des nouvelles technologies ;
 - absence de prise en compte de l'équilibre entre vie professionnelle, vie familiale et personnelle ;
- les facteurs liés aux relations de travail et à la communication :
 - manque de collaboration de la part des collègues et/ou des supérieurs hiérarchiques ;
 - management peu participatif, autoritaire ou déficient ;
 - absence ou faible reconnaissance du travail accompli ;
 - manque de communication interne.

5. Acteurs de la prévention

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

5.1. Employeur

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

5.2. Encadrement

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

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

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

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

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

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

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

5.4. Autres représentants du personnel

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

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

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

5.5. Personnel

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

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

5.6. Médecin du travail

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

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

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

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

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

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

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

6. Mise en place de démarches d'actions

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

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

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

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

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

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

7. Prévention primaire

Afin de cerner les causes des sources de risques naissant à l'occasion du travail, il est apparu utile de proposer de constituer des groupes de réflexion, d'informer les employeurs et les salariés, d'im-

pliquer les médecins du travail, de sensibiliser l'ensemble des salariés et de les écouter, et enfin de mettre en place des moyens de détection des risques.

7.1. Sensibilisation par la formation des salariés

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

Le contenu de ces formations sera orienté :

- d'une part, sur les définitions des notions et les enjeux juridiques de la santé au travail (stress, souffrance au travail, harcèlement moral et sexuel, discriminations).
- d'autre part, sur le rapport au travail du personnel, sur les relations entre salariés, sur l'organisation et les situations de travail ainsi que sur les bonnes pratiques managériales à adopter pour éviter ou à défaut réduire tout risque psychosocial.

7.2. Processus de coopération

7.2.1. Constitution de groupes de réflexion

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

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

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

7.2.2. Rencontres annuelles

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

Ces rencontres pourront être concomitantes à l'entretien annuel.

7.2.3. Renforcement du droit d'expression des salariés

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

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

7.2.4. Politique d'écoute individuelle et de prise en compte des situations particulières

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

7.2.5. Prise en compte des alertes individuelles

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

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

7.2.6. Action du médecin du travail

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

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

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

7.2.7. Sources d'informations pour la mise en place de moyens de détection

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

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

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

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

8. Prévention secondaire

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

Formation de l'ensemble des salariés

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

Des actions de formation seront mises en place par la branche après accord des partenaires sociaux dans le cadre de la CMP et mise en œuvre par la CPNE.

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

- comment gérer les relations de travail pour prévenir les situations de crises ;
- repérer les difficultés psychologiques ;
- agir grâce à l'écoute.

9. Interventions au niveau tertiaire

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

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

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

9.1. Action du médecin du travail

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

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

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

9.2. Devoir de signalement

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

9.3. Gestion de la plainte d'un salarié

9.3.1. Litiges entre un avocat salarié et une personne non avocat

Enquête interne

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

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

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

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

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

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

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

9.3.2. Recours à la médiation

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

Présentation de la médiation

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

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

Procédure de recours

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

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

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

Résultat de la médiation

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

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

9.3.3. Procédure externe : commission paritaire d'enquête CPE

Création de la commission paritaire d'enquête

Il est créé une commission paritaire d'enquête, composée de membres de la commission mixte paritaire, désignés tous les 3 ans par les organisations syndicales signataires de la convention collective ou y ayant adhéré.

Elle est coprésidée par un représentant employeur et un représentant salarié.

Le siège de la commission est celui de la CREPA, chargée d'assurer le secrétariat et le fonctionnement de la commission.

La commission paritaire d'enquête est saisie au moyen d'une requête adressée en double exemplaire par la partie intéressée à : Madame/Monsieur le secrétaire de la commission paritaire d'enquête, CREPA, 80, rue Saint-Lazare, Paris Cedex 9.

Enquête

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

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

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

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

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

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

9.4. Protection du salarié : rappel des dispositions légales

9.4.1. Harcèlement moral : article L. 1152-2 du code du travail

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation,

de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

9.4.2. Harcèlement sexuel : article L. 1153-3 du code du travail

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

10. Suivi de l'accord

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

Cette commission est composée de membres de la commission mixte paritaire, désignés pour 3 ans par les organisations syndicales signataires de la convention collective ou y ayant adhéré.

Elle est coprésidée par un représentant employeur et un représentant salarié.

11. Conclusion. – Durée. – Dépôt de l'accord

11.1. Entrée en vigueur. – Durée

Le traitement de la thématique objet de l'accord étant par nature évolutif, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans et prend effet à la date de publication de l'arrêté d'extension.

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

11.2. 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 11.3.

Les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles du présent accord qu'elles modifient et seront opposables aux signataires du présent accord, ainsi qu'aux bénéficiaires de cet accord, à la date de publication de l'arrêté d'extension.

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

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

11.3. Publicité. – 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 deux exemplaires au directeur régional des entreprises, du commerce, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Paris (DIRECCTE) : une version papier par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et une version électronique.

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

Fait à Paris, le 1^{er} juillet 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CNAE ;
CNADA ;
FNUJA ;
UPSA ;
SEACE.

Syndicats de salariés :

CFDT judiciaires ;
SPAAC CFE-CGC ;
SNECPJJ CFTC.