

Brochure n° 3078

Conventions collectives nationales

CABINETS D'AVOCATS

IDCC : 1000. – **Personnel salarié**

IDCC : 1850. – **Avocats salariés**

AVENANT N ° 15 DU 25 MAI 2012
RELATIF AU FORFAIT ANNUEL EN JOURS

NOR : ASET1250940M
IDCC : 1850

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet de faire évoluer l'organisation du travail des cabinets par une meilleure prise en compte du droit à la santé et au repos des avocats salariés, conformément aux articles L. 3121-39 et suivants du code du travail.

1. Champ d'application

Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-43 du code du travail, le mécanisme du forfait jours sur l'année s'applique aux avocats salariés, cadres disposant d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et corrélativement de leur charge de travail et dont les fonctions ne peuvent les conduire à suivre un horaire collectif.

Il est rappelé que la convention de forfait en jours, et plus particulièrement le nombre de jours travaillés et ses conditions d'exécution, doit être prévue au contrat de travail ou dans un avenant au contrat.

Toutefois ce mécanisme ne concerne pas les avocats ayant la qualité de cadres dirigeants au sens de l'article L. 3111-2 du code du travail.

2. Durée du forfait annuel en jours

Le nombre de jours travaillés pour exécuter les missions qui lui sont confiées par le cabinet au titre d'une année civile est fixé à 218 jours, journée de solidarité incluse (art. L. 3121-44 du code du travail).

Pour l'avocat salarié ayant une activité réduite sur une année civile complète, les parties conviennent d'un forfait annuel inférieur à 218 jours. Cet avocat bénéficie à due proportion des mêmes droits et avantages que l'avocat salarié travaillant à temps complet.

Pour l'avocat salarié ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels l'avocat salarié ne peut prétendre.

Pour les salariés entrant ou sortant en cours d'année civile, le nombre de jours prévus au premier alinéa est déterminé *pro rata temporis*.

3. Limites à la réglementation de la durée du travail

Il est rappelé que les salariés en forfait jours ne sont pas soumis, en application de l'article L. 3121-48 du code du travail, à :

- la durée légale hebdomadaire du temps de travail prévue à l'article L. 3121-10 du code du travail, soit 35 heures par semaine civile ;
- la durée quotidienne maximale prévue à l'article L. 3121-34 du code du travail, soit 10 heures sauf dérogation ;
- aux durées hebdomadaires maximales de travail prévues au premier alinéa de l'article L. 3121-35 (48 heures hebdomadaires, exceptionnellement 60 heures), et aux 1^{er} et 2^e alinéas de l'article L. 3121-36 (44 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, le cas échéant 46 heures sur cette même période en cas de dispositions d'un accord de branche).

Il est précisé que compte tenu de la nature du forfait jours, l'avocat salarié n'est pas soumis à un contrôle de ses horaires de travail.

L'avocat salarié devra toutefois prendre en compte les contraintes organisationnelles du cabinet dans la gestion de son temps de travail.

4. Garanties d'un équilibre entre charge de travail et durée de travail

L'avocat est autonome dans l'organisation de son emploi du temps et, corrélativement, dans la maîtrise de la charge de travail confiée par le cabinet, qui doit être compatible avec le respect des différents seuils définis ci-dessous et rester dans des limites raisonnables.

4.1. Durée quotidienne de travail

Afin de garantir une durée raisonnable de travail, l'avocat doit organiser son travail pour ne pas dépasser 11 heures journalières, sous réserve des contraintes horaires résultant notamment de l'exécution des missions d'intérêt public.

4.2. Temps de repos

4.2.1. Repos quotidien

En application des dispositions de l'article L. 3131-1 du code du travail, la durée du repos quotidien est au minimum de 11 heures consécutives, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

4.2.2. Repos hebdomadaire

En application des dispositions de l'article L. 3132-2 du code du travail, et bien que le temps de travail puisse être réparti sur certains ou sur tous les jours ouvrables de la semaine, en journée ou demi-journée de travail, l'avocat salarié doit bénéficier d'un temps de repos hebdomadaire de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures de repos quotidien ci-dessus prévues.

Il est rappelé que, sauf dérogations, et dans l'intérêt de l'avocat salarié, le jour de repos hebdomadaire est le dimanche, sous réserve des contraintes résultant de l'exécution des missions d'intérêt public.

Il résulte du dispositif légal du forfait jours, qui fixe le nombre maximum de jours de travail à 218 par année civile, que l'avocat salarié bénéficie en moyenne de l'équivalent de 2 jours de repos par semaine. Afin de garantir la santé de l'avocat salarié et de favoriser l'articulation de la vie privée et de la vie professionnelle, il est préconisé que la durée du repos hebdomadaire soit de 2 jours consécutifs.

Chaque avocat salarié a droit au respect de son temps de repos, y compris par l'absence de communications technologiques.

5. Décompte des jours travaillés

Pour le décompte du nombre de jours travaillés par année civile, chaque employeur a la faculté de tenir compte des incidences des accords collectifs ou usages internes.

Le nombre de journées ou de demi-journées de travail sera comptabilisé sur un document de contrôle établi à échéance régulière par l'avocat salarié concerné selon une procédure établie par l'employeur.

Ce document rappellera l'obligation pour l'avocat salarié de le remettre, dûment rempli, à l'employeur selon la périodicité prévue ; sa non-remise n'aura pas pour conséquence de remettre en cause la convention de forfait en jours.

Devront être identifiées dans le document de contrôle :

- la date des journées ou des demi-journées travaillées ;
- la date des journées ou des demi-journées de repos prises. Pour ces dernières, la qualification de ces journées devra impérativement être précisée : congés payés, congés conventionnels, repos hebdomadaire, jour de repos...

Un espace relatif à la charge de travail devra être prévu dans le document de contrôle afin que l'avocat salarié puisse y indiquer ses éventuelles difficultés.

Ces documents de comptabilisation du nombre de journées de travail annuelles effectuées seront tenus à la disposition de l'inspecteur du travail pendant une durée de 3 ans.

6. Renonciation à des jours de repos

L'avocat salarié qui le souhaite peut, avec l'accord préalable de son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire.

L'accord entre l'avocat et l'employeur est établi par écrit.

Dans le souci de préserver la santé de l'avocat salarié, le nombre de jours travaillés dans l'année civile ne peut excéder 225.

Le taux de majoration applicable à la rémunération de ces jours de travail supplémentaires est fixé à 20 %.

7. Entretien annuel

En application de l'article L. 3121-46 du code du travail, l'avocat salarié bénéficiera annuellement d'un entretien avec sa hiérarchie au cours duquel seront évoquées :

- l'organisation du travail ;
- la charge de travail de l'intéressé ;
- l'amplitude de ses journées d'activité ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ;
- la rémunération de l'avocat salarié.

Lors de cet entretien, le supérieur hiérarchique et l'avocat salarié devront avoir copie, d'une part, des documents de contrôle des 12 derniers mois et, d'autre part, le cas échéant, du compte rendu de l'entretien précédent.

Le compte rendu de l'entretien sera établi et remis à l'avocat salarié.

8. Dispositif de veille et d'alerte

Dans le souci de prévenir les effets d'une charge de travail trop importante sur la santé, il est proposé de mettre en place un dispositif de veille et d'alerte.

L'employeur ou son représentant devra analyser les informations relatives au suivi des jours travaillés au moins une fois par semestre. S'il apparaît que la charge de travail et l'organisation du salarié révèlent une situation anormale, il recevra l'avocat salarié concerné à un entretien, sans attendre

l'entretien annuel prévu ci-dessus, afin d'examiner avec lui l'organisation de son travail, sa charge de travail, l'amplitude de ses journées d'activité, et d'envisager toute solution permettant de traiter les difficultés qui auraient été identifiées.

Pour sa part, l'avocat salarié pourra alerter sa hiérarchie s'il se trouve confronté à des difficultés auxquelles il estime ne pas arriver à faire face.

9. Prise en compte des temps de formation et des missions de service public

9.1. Formation réalisée à l'initiative du cabinet

Le cabinet a l'obligation d'assurer à l'avocat salarié des actions de formation destinées à adapter, entretenir, actualiser les compétences requises par l'exercice de ses activités.

Dans ce cadre, ces formations ont lieu pendant les jours d'ouverture du cabinet et sont comptées comme temps de travail.

9.2. Formation réalisée à l'initiative de l'avocat

La réduction du temps de travail sous forme de jours de repos est un élément permettant d'encourager les formations personnelles de l'avocat salarié et par là, son épanouissement personnel.

En conséquence, l'avocat salarié a la possibilité de suivre des actions de formation destinées à son développement personnel et professionnel sur ses jours de repos. Ces formations ne sont pas imputées sur le temps de travail, mais leur coût peut être pris en charge par le cabinet.

9.3. Missions de service public

L'employeur et les avocats salariés peuvent décider au niveau de la rémunération des missions d'intérêt public (aides juridictionnelles, commissions d'office, garde à vue...), et conformément à l'article 4.3 de la convention collective nationale, que la rétribution de la mission est, soit versée au cabinet, soit conservée par l'avocat hors sa rémunération du cabinet.

Dans le premier cas, le temps consacré à l'exercice de ces missions est intégré dans le forfait annuel 218 jours. Dans le deuxième cas, le temps consacré à l'exercice de ces missions n'est pas pris en compte au titre du forfait annuel 218 jours dans la limite des jours de repos annuels ; au-delà, le forfait annuel est réduit d'autant.

10. Compte épargne-temps

Les partenaires sociaux incitent les cabinets à mettre en place, conformément aux dispositions légales, un compte épargne-temps dans le but d'apporter la souplesse nécessaire à l'utilisation des jours de congés payés et des jours de repos.

11. Commission paritaire de suivi

Afin d'examiner les problèmes posés par le présent accord au niveau de la profession et d'en suggérer les solutions, il est créé une commission paritaire de suivi.

Cette commission est constituée :

- de 2 représentants par syndicat d'avocats salariés signataires ;
- d'autant de représentants des organisations d'employeurs.

Lorsqu'une difficulté ou une contestation relative à l'application de l'accord est signalée à la commission de suivi, celle-ci se réunit dans un délai maximum de 15 jours.

Les deux représentations, patronale et salariale, peuvent se faire assister chacune d'une personne du cabinet qui aura saisi la commission paritaire de suivi, eu égard à sa connaissance du dossier.

La commission de suivi se réunit une fois par an sur l'initiative de l'un des représentants patronaux, signataires ou adhérents, ou à la demande des représentants syndicaux, signataires ou adhérents, pour établir un bilan d'application dont elle en fait rapport à la commission mixte paritaire.

12. Durée de l'accord. – Dénonciation. – Révision

12.1. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

12.2. Dénonciation

Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties en respectant un préavis de 3 mois. Par partie, il faut entendre la définition prévue à l'article 1.2 de la convention collective nationale des avocats salariés.

12.3. Révision

Les conditions de la révision sont régies par l'article 1.3 du titre I^{er} de la convention collective nationale des avocats salariés.

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 14 ci-après.

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.

13. Prise d'effet

Le présent avenant annule et remplace tout avenant antérieur ayant le même objet, et notamment l'avenant n° 7, à l'exclusion de l'avenant n° 7 *bis* qui reste applicable.

Ces dispositions sont d'application directe, à compter de la date de signature du présent avenant.

14. Formalités de dépôt et d'extension

Le présent avenant sera notifié par lettre recommandée avec avis de réception à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, signataires ou non.

A l'expiration d'un délai de 15 jours suivant la dernière notification de l'avenant dans les formes mentionnées ci-dessus, le présent avenant, conformément aux dispositions des articles D. 3345-4 et D. 2231-2 du code du travail, sera adressé en 2 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 25 mai 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CNAE ;
CNADA ;
FNUJA ;
UPSA ;
ABFP.

Syndicats de salariés :

FS CFDT ;
CSFV CFTC ;
SPAAC CFE-CGC.