

Brochure n° 3078

Conventions collectives nationales

CABINETS D'AVOCATS

IDCC : 1000. – **Personnel salarié**

IDCC : 1850. – **Avocats salariés**

AVENANT N° 123 DU 15 FÉVRIER 2019
RELATIF À L'INDEMNITÉ DE FIN DE CARRIÈRE

NOR : ASET1950696M
IDCC : 1000

Entre :

CNADA ;

SAFE,

D'une part, et

UNSA ;

FEC FO ;

FNSECP CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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.

Par application de l'article L. 2253-1 du code du travail, les parties décident des stipulations qui suivent concernant cette indemnité.

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.

Lorsque le licenciement n'est pas motivé par une faute grave, le salarié a droit à un préavis dans les conditions de l'article L. 1234-1 du code du travail.

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 ou plusieurs cabinets d'avocats.

Les salariés inscrits à l'effectif au 31 décembre 1991 d'un cabinet de conseils juridiques, devenus avocat au 1^{er} janvier 1992 du fait de la loi n° 90-1259 du 31 décembre 1990, bénéficient pour le calcul de l'indemnité de fin de carrière de l'ancienneté acquise dans ce même cabinet dès lors que leur contrat de travail s'est poursuivi sans discontinuité dans celui-ci au 1^{er} janvier 1992.

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

ANCIENNETÉ COMPRISE ENTRE	BASE DE CALCUL DE L'IFC
1 an inclus et moins de 5 ans	1/4 de mois par année d'ancienneté
5 ans inclus et moins de 10 ans	2 mois
10 ans inclus et moins de 15 ans	3 mois
15 ans inclus et moins de 20 ans	4 mois
20 ans inclus et moins de 25 ans	5 mois
25 ans inclus et moins de 30 ans	6 mois
30 ans inclus et moins de 35 ans	7 mois
égale ou supérieure à 35 ans	8 mois

4. Il est confié à un opérateur 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.

À ce jour l'opérateur est Kerialis.

5. Cet opérateur 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, l'opérateur rembourse à l'employeur l'indemnité légale.

6. Pour financer ces indemnités de fin de carrière, l'opérateur précité recouvre une cotisation obligatoire et mutualisée à la charge de l'employeur calculée sur une assiette limitée à trois 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 l'opérateur à l'employeur est limité à trois 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 l'opérateur, au vu d'une étude actuarielle de façon à équilibrer les charges et les ressources.

À la date de signature de l'avenant, le taux de cotisation passera à 1,45 % de la masse salariale brute.

Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1, les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord portant sur les minima conventionnels applicables aux salariés de la branche n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, ceux-ci doivent s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord prend effet à la date de signature de l'accord.

Dépôt et extension

Eu égard à l'intérêt de rendre applicable le plus vite possible l'accord au sein des cabinets dont les employeurs sont non syndiqués, en particulier du fait de l'objectif de solidarité professionnelle qui exige une mutualisation générale, les parties s'entendent pour en demander l'extension.

Fait à Paris, le 15 février 2019.

(Suivent les signatures.)