

Convention collective nationale

IDCC : 3253 | **SALARIÉS DES CABINETS D'AVOCATS**

---

**Accord du 2 juillet 2025**  
relatif à la formation professionnelle

NOR : ASET2550742M

IDCC : 3253

---

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**UPSA ;**

**ABF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC ;**

**UNSA ;**

**CFTC CSFV ;**

**FEC FO ;**

**CAT ;**

**CFDT BPJ,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la convention collective nationale des salariés des cabinets d'avocats du 21 juin 2024. Il est pris en application de l'accord de méthode du 9 avril 2021 et son avenant du 21 juin 2024. Il est destiné à réaffirmer dans ce nouveau champ d'application, l'importance accordée par les parties signataires aux principes de la formation professionnelle, aussi bien pour les personnels non-avocats que pour les avocats salariés. Ces principes déjà contenus dans l'accord du 29 novembre 2019 et ses avenants sont repris, pour l'essentiel, moyennant certaines adaptations tenant à la création d'une convention collective unique et commune au personnel administratif et aux avocats salariés.

Dans le cadre de la fusion de la convention collective des avocats salariés et de celle du personnel des cabinets d'avocats, ce nouvel accord a pour objet de fixer des modalités homogènes de stage pour l'ensemble des personnels, et d'ainsi étendre la formation en alternance aux élèves-avocats, tout en précisant les spécificités relatives à la formation au CAPA, conformément à l'article 12 de la loi n° 71-1130 du 31 décembre 1971 portant réforme de certaines professions judiciaires et juridiques.

Les parties signataires entendent ainsi rappeler leur action historique en matière d'actions de formation centrées sur la mise en pratique des connaissances acquises.

La formation professionnelle est un moyen privilégié pour que les salariés développent des connaissances, des compétences et un savoir-faire leur procurant les capacités d'adaptation aux évolutions, réalisant ainsi la nécessaire convergence entre les besoins économiques des cabinets et leurs aspirations individuelles et sociales.

Les parties signataires considèrent que le développement de la formation professionnelle continue est l'une des conditions de la modernisation, donc de la pérennité des cabinets par une politique active de l'emploi fondée sur l'investissement en ressources humaines notamment par la meilleure qualification des salariés.

Les parties signataires considèrent la formation professionnelle continue comme un droit individuel et collectif devant répondre aux aspirations professionnelles et personnelles des salariés tout au long de leur vie professionnelle et devant participer à la sécurisation de leur parcours professionnel.

Dans cette perspective, les partenaires sociaux entendent ainsi rappeler les objectifs du dispositif de formation tout au long de la vie professionnelle :

- permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle. Chaque salarié doit être en mesure d'élaborer et de mettre en œuvre un projet professionnel qui tienne compte non seulement des besoins en qualification de son cabinet ou, plus généralement, de ceux du monde économique, mais aussi de sa propre ambition de développer ses connaissances, ses compétences et l'exercice de ses aptitudes professionnelles. Il doit pour cela avoir accès aux outils le permettant ;
- favoriser l'acquisition d'une qualification tout au long de leur vie professionnelle, aux jeunes et à certains salariés en leur permettant de suivre des actions de formation dispensées, notamment dans le cadre d'un contrat de professionnalisation et/ ou de la mise en œuvre du compte personnel de formation ;
- apporter des droits et garanties aux salariés de la branche afin de leur permettre d'évoluer professionnellement et de sécuriser leur parcours professionnel, notamment en progressant d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle ou en obtenant une qualification dans le cadre d'une reconversion ;
- développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle, dans le cadre :
  - du plan de développement des compétences à l'initiative de l'employeur ;
  - de la mobilisation du compte personnel de formation (CPF) à l'initiative du salarié ;
  - des contrats d'alternance (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, Pro-A) ;
- bénéficier du complément salaire formation (CSF) prévu pour les catégories de salariés qu'il concerne, prévu par l'article 57 dans la convention collective signée le 21 juin 2024 ;
- concourir à la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- accroître le volume des actions de formation dispensées au bénéfice des salariés en créant les conditions propres à permettre le déroulement de ces actions pendant ou en dehors du temps de travail, ces conditions portant sur la nature et la durée des actions ainsi que sur les incitations et les engagements auxquels elles donnent lieu ;
- favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation professionnelle ;
- donner aux instances représentatives du personnel et au personnel d'encadrement, un rôle essentiel pour assurer le développement de la formation professionnelle, notamment par l'information des salariés sur les dispositifs de formation et sur les outils à leur disposition

ainsi que par leur accompagnement dans l'élaboration et dans la mise en œuvre de leur projet professionnel.

Afin d'assurer la meilleure application du présent accord, son existence sera rappelée dans les documents remis au comité social et économique (CSE) en vue de la consultation annuelle sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.

Un exemplaire du présent accord et, le cas échéant, de ses avenants sera mis à la disposition du personnel et de ses représentants.

Pour tenir compte des objectifs rappelés ci-avant, il comporte des dispositions communes à l'ensemble des salariés du champ d'application (titre I<sup>er</sup>) et des dispositions spécifiques aux avocats salariés (titre II).

## **Chapitre préliminaire**

### **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux entités de la branche telles que définies dans l'article I de la convention collective nationale des cabinets d'avocats du 21 juin 2024.

### **Article 2 | Dispositions spécifiques pour les entités de moins de 50 salariés**

Au regard de la typologie des salariés et des enjeux de la politique de la branche en matière de formation professionnelle, les parties signataires ont décidé d'adopter des clauses spécifiques pour les entités de moins de 50 salariés.

Ainsi, sans restreindre formellement le dispositif en fonction de la taille de l'entité, les parties signataires ont choisi de développer, avec les financements adaptés, le tutorat, prévu à l'article 8.1 du présent accord.

### **Article 3 | Autres dispositions**

#### **3.1. Dispositions générales**

Le présent accord se situe dans le cadre des dispositions de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, des articles du code du travail L. 2241-1-5° relatif aux priorités, objectifs et moyens de la formation professionnelle et L. 2253-1-4° qui donne une place essentielle à la branche en matière de formation professionnelle.

Il s'applique selon les dispositions particulières concernant les avocats salariés, telles qu'issues du décret n° 91-1197 du 27 novembre 1991 modifié par le décret n° 2023-1125 du 1<sup>er</sup> décembre 2023 relatif à la formation professionnelle, ainsi que la décision normative du CNB n° 2023-002, relative à la formation professionnelle continue des avocats.

#### **3.2. Dispositions antérieures**

Le présent accord se substitue, à sa date d'effet, intégralement à l'accord du 29 novembre 2019, relatif à la formation professionnelle, à l'avenant 135 du 24 mai 2024, à l'accord du 15 mars 2019, relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO EP) et à l'avenant 126 du 15 mars 2019 relatif à la contribution conventionnelle, ainsi qu'à l'accord professionnel du 19 janvier 2007 et son avenant du 21 décembre 2007.

#### **3.3. Terminologie**

Dans le cadre du présent accord, le terme « entités » désigne les structures du champ d'application de la convention collective du 21 juin 2024.

L'OPCO auquel il est fait référence est celui désigné par la branche, soit au jour du présent accord, l'OPCO des entreprises de proximité créé par l'accord interprofessionnel du 27 février 2019.

### 3.4. Désignation de l'OPCO de branche

Les parties signataires conviennent par le présent accord de confirmer la désignation de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité (OCPO EP), créé par l'accord interprofessionnel du 27 février 2019 pour les entités et les salariés relevant du présent accord.

## Titre I<sup>er</sup> Dispositions d'ensemble

### Chapitre I<sup>er</sup> L'intégration par la voie de l'alternance

#### Article 4 | Objectif

Les parties signataires se fixent pour objectif de dépasser 2 % de personnes en contrats d'alternance (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation) au regard de la population totale des salariés de la branche. La CPNEFP est chargée de suivre et de mettre en œuvre les moyens permettant l'atteinte de cet objectif.

#### Article 5 | Le contrat d'apprentissage. Rémunérations minimales

Les parties signataires renvoient aux règles législatives et réglementaires s'agissant de la conclusion du contrat d'apprentissage, de sa durée, des conditions en matière d'âge, ainsi que de la rupture du contrat.

La grille ci-dessous définit, conformément à l'article D. 6222-26 du code du travail, suivant l'année de formation, le pourcentage à appliquer, selon le cas, au Smic ou, le minimum conventionnel en retenant le plus avantageux pour le salarié, afin de connaître la rémunération minimale du salarié en contrat d'apprentissage.

Niveau préparé par année	16 à 17 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans % du Smic ou du minimum conventionnel en retenant le plus avantageux pour l'apprenti	26 ans et plus
1 <sup>re</sup> année	27 %	43 %	53 %	Salaire le plus élevé entre 100 % du Smic et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la durée exécutée du contrat d'apprentissage
2 <sup>e</sup> année	39 %	51 %	61 %	
3 <sup>e</sup> année	55 %	67 %	78 %	

#### Article 6 | L'apprentissage pour les élèves-avocats. Principes

Le recours au contrat d'apprentissage est ouvert aux élèves avocats depuis la loi n° 2004-130 du 11 février 2004 et favorisé depuis la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel ». Notamment, cette dernière garantit un financement de l'apprentissage par une prise en charge financière de la formation pour chaque apprenti et libéralise le marché de la création des centres de formation des apprentis, régulé par la seule obtention d'une certification qualité.

La mise en place de l'alternance constitue une opportunité pour maintenir une formation de qualité, recentrée sur des savoirs professionnels, tout en assurant un suivi suffisant auprès d'un tuteur habilité.

L'alternance permet de :

- combiner l'acquisition des savoirs nécessaires à l'exercice de la profession et le bénéfice d'une expérience professionnelle solide ;
- améliorer le statut des élèves-avocats, sans que cette amélioration ne perturbe l'équilibre financier des cabinets d'avocats et des centres régionaux de formation professionnelle des avocats (CRFPA) ;
- permettre la prise en charge du coût de la formation ;
- renforcer l'attractivité de la profession en rapprochant les conditions de la formation de celles des autres professions juridiques.

Enfin, l'article 12 de la loi n° 71-1130 du 31 décembre 1971 dispose « que la formation des avocats peut être délivrée dans le cadre d'un contrat d'apprentissage prévu par le titre 1<sup>er</sup> du livre 1<sup>er</sup> du code du travail.

## Article 7 | *Le contrat de professionnalisation*

Les contrats de professionnalisation permettent une personnalisation des parcours de formation et une certification des connaissances, des compétences ou des aptitudes professionnelles acquises.

Ils alternent :

- des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés par des organismes publics ou privés de formation ou, par le cabinet lorsqu'il dispose d'un service de formation ;
- l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

La CPNEFP détermine les parcours de formation adaptés aux besoins des entités et les modalités de certification correspondante.

Les parties signataires renvoient aux règles législatives et réglementaires s'agissant des bénéficiaires, des conditions en matière d'âge, de la conclusion du contrat de professionnalisation, de l'exécution du contrat ainsi que de la rupture du contrat.

Dans ce cadre, elles conviennent de ce qui suit :

### 7.1. Rémunérations minimales en pourcentage du Smic

	Qualification lors de l'embauche inférieure à baccalauréat, titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau	Qualification lors de l'embauche au moins égale à celle du baccalauréat ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau	Qualification lors de l'embauche au moins égale à un diplôme Bac + 3
Jeunes âgés de moins de 21 ans	55 % pendant la 1 <sup>re</sup> année 65 % pendant la 2 <sup>e</sup> année	65 % pendant la 1 <sup>re</sup> année 70 % pendant la 2 <sup>e</sup> année	80 % pendant la 1 <sup>re</sup> année 85 % pendant la 2 <sup>e</sup> année
Jeunes âgés de 21 à 25 ans	70 % pendant la 1 <sup>re</sup> année 80 % pendant la 2 <sup>e</sup> année	80 % pendant la 1 <sup>re</sup> année 85 % pendant la 2 <sup>e</sup> année	85 % pendant la 1 <sup>re</sup> année 90 % pendant la 2 <sup>e</sup> année

	Qualification lors de l'embauche inférieure à baccalauréat, titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau	Qualification lors de l'embauche au moins égale à celle du baccalauréat ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau	Qualification lors de l'embauche au moins égale à un diplôme Bac + 3
Salariés de 26 ans et plus	85 % la 1 <sup>re</sup> année, du minimum conventionnel ou 100 % du Smic selon le plus favorable au salarié		
	95 % la 2 <sup>e</sup> année, du minimum conventionnel ou 100 % du Smic selon le plus favorable au salarié		

En outre, des stipulations contractuelles peuvent prévoir une rémunération plus favorable pour le salarié. L'employeur peut décider de prendre comme assiette de calcul des rémunérations les salaires minima conventionnels de l'emploi occupé au lieu du Smic, quel que soit l'âge du salarié.

## 7.2. Durée du contrat ou de l'action de professionnalisation

L'action de professionnalisation, objet d'un contrat à durée déterminée ou celle qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée est d'une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Les signataires conviennent de la possibilité de porter la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation à 36 mois pour les personnes définies par l'article L. 6325-1 du code du travail notamment :

- pour les personnes sorties du système éducatif sans avoir obtenu au moins le baccalauréat professionnel ;
- lorsque la nature de la qualification visée et déclarée prioritaire l'exige.

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie mais aussi pour cause de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation, ainsi que pour préparer une qualification supérieure ou complémentaire conformément au 1<sup>er</sup> de l'article L. 6325-7 du code du travail.

## 7.3. Durée de la formation

La formation, (actions d'évaluation, d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels ou technologiques) est mise en place par un organisme de formation ou par le cabinet lui-même, lorsqu'il dispose des moyens de formation nécessaires, adaptés, identifiés, structurés, répondant aux critères de prise en charge définis par l'opérateur de compétences (OPCO) désigné par la branche.

La formation est d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation à durée indéterminée, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Lorsque le référentiel d'un titre, ou diplôme reconnu au répertoire national des certifications professionnelles, le requiert, les signataires conviennent d'étendre la durée de la formation au-delà de 25 % de la durée du contrat, sans pouvoir dépasser :

- la durée prévue par ledit référentiel ;
- 45 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation dans le cadre d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée.

Toute personne poursuivant une formation diplômante dans le cadre dudit contrat bénéficie de cet aménagement.

## 7.4. Conditions de prise en charge

L'OPCO prend en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sur la base du forfait horaire défini par les partenaires sociaux de la branche dans le cadre des textes réglementaires applicables. Les travaux de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) pourront proposer des barèmes différents de prise en charge selon les qualifications recherchées.

Si la participation du salarié aux actions de formation décidées par l'employeur lui occasionne des frais supplémentaires par rapport à ceux requis pour se rendre au cabinet (transport, hôtel...) l'employeur les prend en charge dans les limites et modalités habituellement pratiquées par l'entité. Ces frais sont remboursés par l'OPCO sur la base des barèmes définis par ce dernier.

## 7.5. Missions confiées à la CPNEFP dans le cadre des contrats de professionnalisation

En tant que de besoin, la CPNEFP pourra proposer aux partenaires sociaux de compléter ou mettre à jour la liste :

- des bénéficiaires prioritaires ;
- des durées des contrats, des durées de formation ainsi que la nature des certifications ;
- des diplômes ou des titres à finalité professionnelle ou qualifications prioritaires.

Ces priorités et conditions d'exercice sont mises en œuvre et suivies au sein d'une section professionnelle paritaire dédiée au sein de l'OPCO et sont mentionnées dans un document que l'OPCO tient à disposition des cabinets et salariés relevant du champ d'application de l'accord.

## Article 8 | *La reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)*

La reconversion ou la promotion par alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation.

Les parties signataires renvoient d'une part aux règles législatives et réglementaires qui régissent le dispositif de la Pro-A, d'autre part à l'accord de branche spécifique conclu pour ce dispositif (accord du 20 mai 2022 relatif au dispositif de reconversion par l'alternance à l'exception de la phrase de l'article 3 exclue de l'extension). Les stipulations ci-dessous relatives au tutorat sont applicables au dispositif Pro-A.

### 8.1. Le tutorat

Une des clefs de réussite de la formation en alternance réside dans la qualité de l'accompagnement des jeunes en formation par un maître d'apprentissage ou par un tuteur.

Il est rappelé que l'entreprise doit désigner un tuteur ou un maître d'apprentissage chargé de l'accompagnement pédagogique du jeune en contrat de professionnalisation ou de l'apprenti. En outre, l'entité est garante du respect des stipulations pédagogiques de la convention. Afin d'assurer l'effectivité du suivi des jeunes en contrat de professionnalisation, chaque tuteur ne peut suivre, dans la même structure d'exercice, qu'un nombre limité de jeunes en formation en alternance, soit conformément à l'article D. 6325-9 du code du travail : 3 salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage, ou 2 salariés lorsque le tutorat est assuré par l'employeur.

Afin de renforcer ce dispositif de tutorat et dans l'objectif de rendre l'alternance plus efficace pour les jeunes en formation et plus valorisante pour les tuteurs ou maîtres d'apprentissage, les parties signataires s'engagent à mettre à disposition des entités et des accompagnants (tuteur, maître d'apprentissage) des outils facilitant l'exercice de cette mission.



## 8.2. Le tuteur

Les personnels qui sont conduits à exercer des missions d'encadrement pédagogique doivent bénéficier des mesures d'accompagnement nécessaires et, en tant que de besoin, recevoir une formation spécifique. Les parties signataires mandatent la CPNEFP afin de mettre en place un dispositif de formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage, afin de garantir la qualité de l'accompagnement du jeune et la prise en charge de cette formation.

Dans le respect des dispositions législatives et réglementaires, l'OPCO prend en charge l'exercice de la fonction tutorale aux conditions cumulatives ci-dessous (1 + 2) :

1. Le tuteur ou maître d'apprentissage a une expérience de 2 ans minimum dans la qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

2. Le tuteur a :

- soit suivi une formation à la fonction tutorale ;
- soit exercé effectivement une fonction tutorale au cours des 2 dernières années.

Les parties signataires laissent le soin à l'OPCO de mettre à disposition de la branche une offre de services en matière de formation à la fonction tutorale. Cette formation ne pourra être d'une durée inférieure à 7 heures.

En amont de la désignation par l'employeur ou son représentant d'un tuteur ou maître d'apprentissage, la branche décide de la mise en place d'un entretien entre l'employeur ou son représentant et le tuteur ou maître d'apprentissage. Cet entretien est destiné notamment à échanger sur les attendus de la formation en alternance (pour le jeune, pour l'entreprise et pour le tuteur ou maître d'apprentissage), les modalités de réalisation de la formation, et la valorisation de la fonction tutorale. À l'occasion de cet entretien, est notamment décidé le temps consacré à la fonction de tuteur ainsi que, le cas échéant, la valorisation décidée ou prévue au regard de la mission de tutorat assurée. Afin de faciliter la mise en œuvre de cet entretien, la CPNEFP élaborera et mettra à disposition – avec l'appui de l'OPCO – les outils nécessaires (trame d'entretien, vidéos d'explications et de mise en scène).

La fonction de tuteur est valorisée dans le cadre de l'entretien professionnel. Les parties signataires incitent les entreprises à échanger, en amont d'une mission de tutorat, sur les attendus de cette fonction au regard des objectifs de l'entreprise, et en matière d'élévation du niveau de compétences pour le salarié tutoré ainsi que, le cas échéant, pour le tuteur (tutorat croisé/inversé). Afin de faciliter la mise en œuvre de cet entretien, la CPNEFP élaborera et mettra à disposition – avec l'appui de l'OPCO – les outils nécessaires (trame d'entretien, vidéos d'explications et de mise en scène...).

Les parties signataires mandatent la CPNEFP afin d'étudier les voies et moyens pour permettre à la branche de développer le tutorat croisé et inversé, dans l'objectif de mieux intégrer les nouvelles technologies et les nouveaux savoir-faire dans les entités de la branche.

## **Chapitre 2 La promotion sociale ou professionnelle par la formation (VAE) des salariés de la branche**

### **Article 9 | Les engagements des parties signataires**

Les parties signataires souhaitent donner, tenant compte des dispositions de la loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022, à chacun les moyens d'évoluer professionnellement et de sécuriser son parcours professionnel, notamment en progressant d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle ou en obtenant une qualification dans le cadre d'une reconversion.



Les parties signataires considèrent que les salariés de la branche doivent pouvoir, au sein de la branche, évoluer professionnellement, et bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

## **Article 10 | La mesure du respect des engagements de la branche**

Pour apprécier l'effort des partenaires sociaux dans l'atteinte de cet objectif, sont considérés les parcours suivants :

- les salariés de la branche en contrat de professionnalisation (décompte à l'obtention de la qualification) ;
- les salariés de la branche bénéficiant du dispositif Pro-A (décompte à l'obtention de la certification) ;
- les salariés de la branche ayant acquis des éléments de certification en mobilisant leurs droits au titre du CPF (décompte à la validation du dossier) ;
- les salariés de la branche ayant acquis des éléments de certification et/ou ayant bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle (décompte à l'obtention de la preuve de la reconnaissance) et ayant bénéficié d'un versement volontaire de l'entité ;
- les salariés de la branche ayant acquis des éléments de certification, permettant une reconversion professionnelle du salarié dans ou en dehors de l'entité, et ayant bénéficié d'un versement volontaire de l'entreprise.

Est considérée comme une progression sociale ou professionnelle :

- soit toute évolution salariale favorable au salarié, conforme au droit conventionnel de branche ou d'entreprise, et qui est la suite de l'action de formation suivie ;
- soit toute évolution favorable au salarié de son positionnement dans la grille de classification de branche ou d'entreprise, conforme au droit conventionnel de branche ou d'entreprise, et qui est la suite de l'action de formation suivie.

Les éléments de preuve de la reconnaissance salariale ou professionnelle sont décidés par la CPNEFP. Ils doivent permettre d'apprécier la réalité de la promotion sociale ou professionnelle.

## **Article 11 | Les conséquences des actions de formation suivies**

Les salariés ayant bénéficié d'un versement volontaire de l'entité dans les conditions ci-dessus sont considérés, selon le cas, comme ayant bénéficié de l'acquisition des éléments de certification par la formation ou par une VAE, ou comme ayant bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle au sens de l'article L. 6315-1 du code du travail.

L'OPCO délivre à l'entreprise du salarié une attestation qui constate ces éléments.

## **Article 12 | La mobilisation complémentaire de la contribution conventionnelle de branche**

Afin de favoriser la politique de branche de promotion sociale ou professionnelle par la formation, les parties signataires décident de mobiliser, dans la limite des fonds disponibles, les fonds de la contribution conventionnelle de branche permettant, dans les conditions précisées par la CPNEFP :

- de doter le compte personnel de formation du salarié du même montant que les droits mobilisés, dès lors que l'employeur a donné son accord sur l'action de formation projetée ;
- de prendre en charge les frais et honoraires exposés pour l'inscription et le renouvellement des titres de la branche qu'elle aura validés.

Ces financements peuvent être cumulés pour une même action de promotion sociale ou professionnelle.

### **Article 13 | *Le suivi des engagements de la branche***

La CPNEFP est chargée de suivre la politique de la branche en matière de promotion sociale ou professionnelle.

La CPNEFP rend compte chaque année à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) du suivi des engagements pris par cet accord. Elle détaille notamment les moyens d'accès à la promotion sociale ou professionnelle prévus au paragraphe relatif à la mesure des engagements de la branche, et recense les difficultés et progrès enregistrés de chacune de ces voies d'accès.

Dans le respect d'une politique de branche de qualité en matière de promotion sociale ou professionnelle par la formation, la CPNEFP propose à la CPPNI les modifications qu'elle estime pertinentes de l'accord de branche et prend, dans son champ de compétences, les décisions adaptées.

La CPNEFP échange régulièrement avec l'observatoire de branche, la SPP de branche et l'OPCO afin de permettre la concrétisation de la politique de branche précitée. Elle identifie notamment les parcours de formation pertinents dans la branche au regard de l'objectif de promotion sociale ou professionnelle, et les met en valeur auprès des entreprises et de leurs salariés. Elle poursuit l'objectif de fluidifier autant que possible la mise en œuvre de ces actions, au moyen de l'adaptation des systèmes d'information et des formulaires de prise en charge.

### **Article 14 | *Le plan de développement des compétences***

Le plan de développement des compétences, établi par chaque entité, permet d'identifier les besoins de compétences des salariés, dans l'intérêt commun du salarié et de son cabinet. Il prend en compte les conclusions tirées de l'analyse des entretiens d'appréciation et professionnels. Les actions de formation comprises dans ce plan comportent :

- d'une part les actions décidées et financées par l'employeur dans le cadre de son obligation de former ;
- d'autre part les actions de développement des compétences, décidées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, et financées en partie, le cas échéant, avec des fonds issus du compte personnel de formation du salarié.

Les parties signataires soulignent les effets de la réforme de la formation voulue par les pouvoirs publics. Ainsi, l'obligation de former n'est plus garantie pour les entités de 50 salariés et plus, qui doivent investir au-delà de leur obligation de contribution à la formation professionnelle. Les parties signataires ont toutefois conclu un accord distinct afin de mener une politique de branche en matière de formation professionnelle, et apportant des garanties financières supplémentaires au bénéfice des entités jusqu'à 299 salariés.

Les parties signataires décident de promouvoir et de favoriser, dans le cadre de la politique de branche ci-dessus définie en matière de promotion sociale ou professionnelle, les actions cofinancées de développement des compétences.

### **Article 15 | *Les conditions de réalisation des actions de formation***

Il est rappelé que l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

L'employeur peut proposer des formations qui participent au développement des compétences.

Par ailleurs, l'action de formation concourant au développement des compétences se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel. Elle peut être organisée selon différentes modalités. Elle peut être réalisée en tout ou partie à distance. Elle peut également être réalisée en situation de travail.

Les parties signataires promeuvent les modalités de réalisation d'actions de formation susceptibles d'une part de développer l'accès à la formation pour les salariés de la branche, et de développer des conditions de réalisation de l'action de formation permettant l'acquisition de compétences adaptées au contexte et perspectives d'emploi du salarié, et leur mise en œuvre effective.

Dans cet objectif, elles définissent les conditions de réalisation des actions de formations réalisées en tout ou partie hors du temps de travail, et en tout ou partie à distance.

## **Article 16 | La formation hors du temps de travail**

Au regard des contraintes organisationnelles des entreprises de la branche, les parties signataires décident de confier à la CPNEFP le soin de déterminer les actions de formation pouvant se dérouler, en tout ou partie, hors du temps de travail, conformément à l'article L. 6321-6 du code du travail.

Ces actions de formation pourront se dérouler, suivant le cas et quel que soit l'effectif de l'entreprise, en tout ou partie, hors du temps de travail :

- pour les formations dont la durée est inférieure à 400 heures, elles pourront se dérouler, hors temps de travail, dans la limite de 150 heures par année civile ;
- pour les formations dont la durée est égale ou supérieure à 400 heures et inférieure à 500 heures, elles pourront se dérouler, hors temps de travail, dans une limite de 200 heures par année civile ;
- pour les formations dont la durée est égale ou supérieure à 500 heures, elles pourront se dérouler, hors temps de travail, dans une limite de 250 heures par année civile ;
- pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, la durée des formations hors temps de travail pourra se dérouler dans une limite de 15 % du forfait.

La CPNEFP étudiera, pour ces actions de formation, les voies et moyens pour adapter l'offre de formation afin de faciliter les départs en formation.

En contrepartie de la réalisation d'une action de formation, en tout ou partie, hors du temps de travail, la CPNEFP définira, en lien avec l'OPCO et sur les fonds de l'OPCO, pour la branche, les modalités de prise en charge des coûts pédagogiques de l'action de formation, ainsi que des frais annexes (frais de garde, transport, hébergement et repas) sous réserve du respect des dispositions des articles R. 6332-4 et R. 6332-8 du code du travail, qui prévoient que c'est le conseil d'administration des opérateurs de compétence qui décide des modalités de la prise en compte des orientations, priorités de formation et conditions de prise en charge des actions de formation.

L'ensemble des éléments ci-dessus fait l'objet d'un accord formalisé entre l'employeur et le salarié. Ce document comporte également les engagements souscrits par l'employeur en matière de reconnaissance de la formation suivie par le salarié. Les parties signataires mandatent la CPNEFP afin d'établir et de mettre à disposition des entreprises de la branche un modèle de convention permettant de recueillir cet accord.

## **Article 17 | *La réalisation de l'action de formation à distance***

Les parties signataires privilégient l'objectif d'actions de formation de qualité permettant la mise en œuvre effective des compétences acquises. Les modalités de réalisation de l'action de formation, et notamment la FOAD (formation ouverte et à distance) constituent un moyen de parvenir à cet objectif.

Les parties signataires rappellent l'historique de la branche en matière de développement d'une pédagogie centrée sur la pratique, et la nécessité de séquences de formation en présentiel.

Les parties signataires mandatent la CPNEFP afin d'apporter le concours de la branche à l'OPCO aux fins de garantir la qualité des actions de formation financées par les entreprises de la branche et suivies par leurs salariés.

## **Article 18 | *Les outils au service de la politique de branche en faveur de la formation des salariés et demandeurs d'emploi***

### **18.1. Le compte personnel formation (CPF)**

Tout salarié dispose d'un compte personnel de formation, dans les conditions définies par le code du travail. Les parties signataires rappellent que ce compte personnel de formation constitue à l'origine une création des partenaires sociaux, afin de permettre à chaque salarié de pouvoir disposer de droits garantis afin de progresser dans leur parcours professionnel, en élevant leur niveau de qualification, ou en obtenant une autre qualification dans la perspective d'une reconversion.

Les parties signataires renvoient aux règles législatives et réglementaires s'agissant du compte personnel de formation (CPF).

Ils rappellent que le CPF constitue une garantie pour les salariés, que la branche entend valoriser aux fins de faciliter l'accès des formations des salariés de la branche, dans un objectif de promotion sociale ou professionnelle dans les conditions déterminées précédemment.

Par le présent accord, les parties signataires mandatent la CPNEFP aux fins de mettre en œuvre la politique de la branche, et d'activer les leviers disponibles et nécessaires à la réalisation des engagements de la branche. Il en va notamment ainsi de la politique d'abondement, définie à l'article 12.

Aux termes de cet article, les parties signataires ont en effet décidé de doter le compte personnel de formation du salarié du même montant que les droits mobilisés, dès lors que l'employeur a donné son accord sur l'action de formation projetée.

La CPNEFP rendra compte chaque année à la CPPNI des conditions de mobilisation par les salariés de la branche de leur CPF.

### **18.2. L'entretien professionnel**

Les parties signataires renvoient aux règles législatives et réglementaires s'agissant de l'entretien professionnel. Elles décident des spécificités ci-après définies.

Afin de permettre aux salariés de se préparer aux entretiens dont il a défini les modalités après information et consultation le cas échéant du comité social et économique, l'employeur prévient les salariés de la date de l'entretien au moins 1 semaine avant. Les salariés sont à cette fin informés notamment sur l'objectif, le contenu de l'entretien et ses modalités de suivi. De plus, le cabinet laissera aux salariés un temps nécessaire à la préparation de cet entretien.

Des informations pratiques, des outils de gestion des emplois et des parcours professionnels en entreprise (GEPP) ainsi qu'un guide de conduite de l'entretien professionnel sont disponibles sur le site internet de la branche.

Au cours de cet entretien, pourront notamment être abordées les questions suivantes :

- information sur les dispositifs relatifs à la formation et à l'orientation des salariés tout au long de leur vie professionnelle ;
- identification des objectifs de professionnalisation pour améliorer les compétences du salarié ou renforcer sa qualification en vue d'anticiper l'évolution des technologies et l'organisation propre du cabinet ;
- les initiatives du salarié pour l'utilisation de son compte personnel de formation ;
- conditions de formation pendant ou en dehors du temps de travail.

Dans les conditions prévues par le code du travail, l'entretien professionnel fait l'objet d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. À défaut, dans les entités d'au moins 50 salariés, son compte est abondé dans les conditions définies par la réglementation.

Les entités bénéficieront d'une formation pour la mise en œuvre des entretiens professionnels. L'OPCO assure la prise en charge de la formation des salariés chargés d'assurer la mise en œuvre de ces entretiens professionnels selon des conditions définies par la CPNEFP de la branche.

### **18.3. La validation des acquis de l'expérience (VAE)**

#### **18.3.1. Dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE)**

Dans le cadre d'une démarche individuelle, la validation des acquis de l'expérience (VAE) permet au salarié de faire reconnaître l'expérience qu'il a acquise en vue d'obtenir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle enregistré au RNCP.

Les parties signataires s'accordent à reconnaître l'importance de cette démarche dans un dispositif de valorisation des personnes et confirment leur volonté de développer, pour les salariés qui le souhaitent, les actions d'information et les aides spécifiques à la constitution de leur dossier pour autant que cette démarche s'inscrive dans un véritable projet professionnel.

Sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 335.5 du code de l'éducation, les parties signataires estiment qu'une expérience minimale d'activité de 3 ans, en rapport avec la certification recherchée, offre de meilleures garanties pour réussir la VAE.

#### **18.3.2. Information et aide aux démarches individuelles**

Les parties signataires du présent accord s'engagent à développer l'information des salariés et des entreprises sur le dispositif de validation des acquis de l'expérience et à favoriser l'accès à ce dispositif à tout salarié qui le souhaite, dans le cadre d'une démarche individuelle.

Toute personne dont la candidature a été déclarée recevable peut dans les conditions définies par la loi bénéficier d'un accompagnement dans la préparation de son dossier et de son entretien avec le jury en vue de la validation des acquis de son expérience.

Cet accompagnement est éligible de droit dans le cadre du compte personnel de formation (CPF).

#### **18.3.3. Mise en œuvre de la VAE**

Les employeurs des salariés membres de jurys de validation des acquis de l'expérience sont tenus de leur accorder le temps nécessaire pour y participer. À ce titre, les salariés voient leur rémunération maintenue par leur employeur. L'employeur avance les éventuels frais de déplacement et de séjour, selon les modalités fixées par la section professionnelle paritaire (SPP).

L'OPCO rembourse à l'employeur le salaire et les éventuels frais de déplacement et de séjour, selon la procédure et les modalités fixées par la SPP.

Les frais exposés par les représentants des employeurs leur sont remboursés par l'OPCO pour les éventuels frais de déplacement et de séjour, et pour les indemnités de perte de ressources, si elles existent selon les procédures et les modalités fixées par la SPP.

#### **18.3.4. Dispositions complémentaires**

Les dispositions de l'avenant 98 du 2 juillet 2010 relatif à la validation des certifications complètent le contenu des dispositions qui précèdent.

#### **18.4. La préparation opérationnelle à l'emploi (POE)**

Au regard des besoins de professionnalisation du secteur pour répondre aux exigences des clients et sécuriser les parcours professionnels des demandeurs d'emploi, les partenaires sociaux confirment leur volonté de mettre en œuvre la préparation opérationnelle à l'emploi individuelle et collective.

Les partenaires sociaux invitent les entreprises à étudier, avant toute embauche, l'opportunité de mettre en place en amont une préparation opérationnelle à l'emploi, sous réserve du maintien du financement par France compétences.

Ils souhaitent également poursuivre le recours à la préparation opérationnelle à l'emploi collective pour les emplois dont les difficultés de recrutement de personnels compétents sont les plus importantes.

La préparation opérationnelle à l'emploi collective permet à plusieurs demandeurs d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par un accord de branche.

Le contrat de travail qui peut être conclu à l'issue de la préparation opérationnelle à l'emploi collective est un contrat à durée indéterminée, un contrat de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois, un contrat d'apprentissage ou un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de 12 mois.

### **Chapitre III Le financement de la formation professionnelle**

#### **Article 19 | Dispositions générales**

Les modalités de financement de la formation professionnelle sont régies par les dispositions des articles L. 6331-1 et suivants du code du travail, et plus particulièrement par l'article L. 6331-38 dudit code qui distingue le taux de cotisation selon la taille de l'entité.

#### **Article 20 | Contribution conventionnelle**

Afin de renforcer le dispositif de formation professionnelle, conformément à l'article L. 6332-1-2 du code du travail, une contribution conventionnelle supplémentaire de 0,35 % de la masse salariale brute pour les entités de 1 à 299 salariés est versée par ces entités.

Cette contribution est collectée par l'OPCO EP désigné par la branche.

### **Chapitre IV Dispositions relatives aux stagiaires**

#### **Article 21 | Principes**

Les parties au présent accord ont souhaité affirmer leur attachement au rôle primordial de la formation professionnelle, et dans cette perspective, à la découverte, en premier lieu, de l'activité professionnelle dans le cadre des périodes de stage.

Celles-ci permettent d'une part d'éclairer les choix de carrière professionnelle, et d'autre part peuvent constituer un vecteur essentiel de recrutement et d'intégration.



S'agissant plus particulièrement de l'accès à la profession d'avocat, ou de l'accès aux métiers des entités de la branche, il est essentiel notamment que les stagiaires puissent disposer durant leur stage de moyens financiers leur permettant de se consacrer pleinement à leur formation pendant cette période ;

- les maîtres de stage sont tenus d'une obligation de formation à l'égard de leurs stagiaires que cette obligation de formation est un élément essentiel de la convention de stage ;
- qu'il appartient aux maîtres de stage d'en assurer l'effectivité ;
- plus particulièrement, s'agissant des élèves-avocats, ceux-ci sont en outre soumis à l'ensemble des règles déontologiques de la profession d'avocat, conformément à l'article 12-2 de la loi n° 71-1130 du 31 décembre 1971 portant réforme de certaines professions judiciaires et juridiques.

Le présent accord a pour finalité de rappeler les différentes obligations qui s'imposent aux entités de la branche qui accueillent des stagiaires, et notamment en ce qui concerne le montant de la gratification dont ils peuvent bénéficier.

Les dispositions qui suivent s'appliquent sans préjudice de celles contenues dans la loi n° 2014-788 du 10 juillet 2014, tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires, ainsi que de celles du code de l'éducation dans ses articles L. 124-1 et suivants.

## **Article 22 | Modalités de déroulement du stage**

### **22.1. Conventions de stage**

Les périodes de stage font l'objet d'une convention entre le stagiaire, l'entité d'accueil, et l'établissement d'enseignement.

Aucune convention de stage ne peut être conclue pour remplacer un salarié en cas d'absence ou de suspension de son contrat de travail, pour exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent, pour faire face à un accroissement temporaire d'activité du cabinet d'avocat, ou pour occuper un emploi saisonnier. En outre, aucune convention de stage ne peut être conclue entre un cabinet d'avocat et une personne titulaire du certificat d'aptitude à la profession d'avocat (CAPA).

### **22.2. Tuteur**

Conformément aux dispositions de l'article L.124-9 du code de l'éducation, étant précisé que ce code n'est pas applicable aux élèves-avocats, l'entité d'accueil désigne un tuteur chargé de l'accueil et de l'accompagnement du stagiaire. Ce tuteur est garant du respect des stipulations pédagogiques prévues dans la convention de stage. Un accord d'entreprise peut préciser les tâches conférées au tuteur, ainsi que l'éventuelle valorisation de cette fonction.

### **22.3. Stages successifs**

L'accueil successif de stagiaires, au titre de conventions de stage différentes, pour effectuer des stages dans un même poste n'est possible qu'à l'expiration d'un délai de carence égal au tiers de la durée du stage précédent. Cette disposition n'est pas applicable lorsque ce stage précédent a été interrompu avant son terme à l'initiative du stagiaire.

Les dispositions ci-dessus ne s'appliquent pas aux élèves-avocats.

### **22.4. Statut social du stagiaire**

Les parties au présent accord entendent rappeler que les entités accueillant des stagiaires devront être attentives à l'application des dispositions des articles L. 124-12 à L. 124-16 du



code de l'éducation (notamment titres restaurant, frais de transport dans les conditions de l'article L. 3261-1 du code du travail, temps de présence, etc.).

Les dispositions ci-dessus ne s'appliquent pas aux élèves-avocats.

## **Article 23 | Gratification**

### **23.1. Gratification des élèves avocats stagiaires**

Le montant minimum mensuel de la gratification versée aux élèves avocats stagiaires en cours de scolarisation dans les centres de formation professionnelle des avocats, conformément aux articles 56 et suivants du décret n° 91-1197 du 27 novembre 1991 organisant la profession d'avocat est fixé, pour un temps de présence mensuel du stagiaire égal à un temps plein au cours du mois considéré, comme suit :

- employeurs employant de 0 à 2 salariés non-avocats lors de la signature de la convention de stage (hors personnel d'entretien et de service) : 60 % du Smic au 1<sup>er</sup> janvier de l'année en cours ;
- employeurs employant de 3 à 5 salariés non-avocats lors de la signature de la convention de stage (hors personnel d'entretien et de service) : 70 % du Smic au 1<sup>er</sup> janvier de l'année en cours ;
- employeurs employant 6 salariés et plus non-avocats lors de la signature de la convention de stage (hors personnel d'entretien et de service) : 85 % du Smic au 1<sup>er</sup> janvier de l'année en cours ».

### **23.2. Gratification des autres stagiaires**

Le montant minimum mensuel de la gratification versée aux stagiaires à l'occasion des stages d'une durée supérieure à 2 mois, est fixé, pour un temps de présence mensuel du stagiaire égal à un temps plein au cours du mois considéré, en pourcentage du Smic au 1<sup>er</sup> janvier de l'année en cours et en fonction du niveau d'études en cours ou atteint par le stagiaire, comme suit :

Niveau d'études en cours ou atteint	Pourcentage du Smic
Licence	40
M1	50
M2 et doctorat	60

### **23.3. Nature juridique des gratifications**

Les gratifications visées au présent accord n'ont pas le caractère de salaire au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail.

## **Titre II Dispositions particulières concernant les avocats**

## **Article 24 | Dispositions particulières concernant les avocats salariés**

### **24.1. Principes généraux**

Les avocats salariés sont éligibles à l'ensemble des dispositifs de formation tels que définis au titre I du présent accord, à l'exception du chapitre relatif à l'alternance ou le dispositif VAE, en ce qui concerne l'accès à la profession d'avocat.

## 24.2. Spécificités de la formation professionnelle des avocats salariés

Indépendamment des dispositions de l'article 24.1 ci-avant, l'avocat salarié doit satisfaire aux dispositions des articles 85 à 85.2 du décret du 27 novembre 1991 modifié par décret n° 2023-1125 du 1<sup>er</sup> décembre 2023, ainsi que la décision normative du CNB n° 2023-002 relative à la formation professionnelle continue des avocats.

Le respect de cette obligation de formation constitue une garantie de compétence dans l'exercice de la profession d'avocat.

## Titre III Dispositions finales

### Article 25 | *Durée. Date d'effet*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

### Article 26 | *Révision et dénonciation de l'accord*

L'accord pourra être révisé dans les conditions prévues par l'article 3 de la convention collective, dans le cadre de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail en respectant un délai de préavis de 3 mois.

### Article 27 | *Publicité. Dépôt et extension de l'accord*

L'accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail et porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le site de l'ADDSA, l'employeur conservant la preuve de sa diffusion à tous les membres du personnel, par tout moyen.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

*Fait à Paris, le 2 juillet 2025.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe 1 Glossaire

CPF	Compte personnel de formation
CPNEFP	Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche avocat
CPPNI	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche avocat
CSE	Comité social et économique
FOAD	Formation ouverte à distance
GPEC	Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences
OPCO	Opérateurs de compétences. Les OPCO ont remplacé depuis début 2019 les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA). La branche a adhéré en 2019 à l'OPCO EP (entreprises de proximité)
POE	Préparation opérationnelle à l'emploi
Pro-A	Reconversion ou promotion par alternance
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
Smic	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
VAE	Validation des acquis de l'expérience