

Brochure n° 3078 | Conventions collectives nationales

CABINETS D'AVOCATS

IDCC : **1000** | **PERSONNEL SALARIÉ**

IDCC : **1850** | **AVOCATS SALARIÉS**

Accord du 21 juin 2024

relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail

NOR : ASET2450746M

IDCC : 1000, 1850

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

FNUJA ;

UPSA ;

SAF ;

ABF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

UNSA ;

CFTC CSFV ;

FEC FO ;

CAT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord est relatif aux règles applicables dans les entités du champ de la convention collective des salariés des cabinets d'avocats, tel qu'il résulte de l'accord du 26 juillet 2019 portant fusion des champs d'application des conventions « avocats salariés » et « personnel salarié des cabinets d'avocats ».

Il a pour ambition de répondre aux besoins économiques de ces structures mais également aux aspirations des salariés au plan de leurs conditions de travail, d'emploi, s'agissant des aspects tenant à la conciliation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

Chapitre préliminaire

Article 1^{er} | *Champ d'application*

Les dispositions contenues dans le présent accord ont vocation à s'appliquer à l'ensemble des salariés des entités définies en préambule, à l'exception des cadres dirigeants au sens de l'article L. 3111-2 du code du travail (sauf exception prévue contractuellement), et des stagiaires n'ayant pas la qualité de salarié.

Toutefois, il comporte des dispositions spécifiques concernant les salariés à temps partiel et les salariés titulaires d'une convention individuelle de forfait en jours.

Article 2 | *Modalités d'application*

Les entités relevant de la branche peuvent soit faire application directe de tout ou partie de ces dispositions, soit faire application de l'article L. 2253-3 du code du travail permettant de faire prévaloir un accord d'entreprise ou d'établissement sur le contenu du présent accord. En outre, le présent accord ne remet pas en cause les dispositions contenues dans les accords d'entreprise ou d'établissement, préexistants, quel que soit le contenu de ces accords.

Chapitre I^{er} Durée du travail

Article 3 | *Travail effectif*

Le temps de travail effectif s'entend conformément aux dispositions de l'article L. 3121-1 du code du travail, c'est-à-dire le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Article 4 | *Durées maximales du travail*

4.1. Durée maximale quotidienne

La durée maximale quotidienne est fixée, conformément à l'article L. 3121-18 du code du travail, à 10 heures de travail effectif. Toutefois, l'activité des entités comporte des périodes pendant lesquelles la durée du travail s'accroît, ce qui peut alors nécessiter, à titre exceptionnel, de porter la durée du travail à 12 heures. Une information sur la période concernée par ce supplément d'activité sera donnée au comité social et économique (CSE), s'il existe, ou en l'absence de CSE aux salariés concernés.

4.2. Durée maximale hebdomadaire

La durée maximale hebdomadaire ne peut excéder 48 heures sur une même semaine de travail, sauf autorisation de l'inspection du travail pour circonstances exceptionnelles dans les conditions de l'article L. 3121-21 du code du travail.

4.3. Durée maximale hebdomadaire moyenne

Dans les conditions de l'article L. 3121-23 du code du travail, la durée hebdomadaire moyenne de 44 heures sur une période maximale de 12 semaines consécutives pourra être portée à 46 heures.

5.1. Définition

Les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà de la durée légale de travail, appréciées selon le cadre de répartition retenu (hebdomadaire, pluri-hebdomadaire ou annuel) de cette durée légale.

Les heures supplémentaires accomplies à l'intérieur du contingent défini à l'article 5.5 donnent lieu à une information préalable du CSE, s'il existe. Celles accomplies au-delà de ce contingent donnent lieu à un avis préalable.

5.2. Majoration

Les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration dont le taux est fixé à 15 % pour les quatre premières heures, chacune des quatre heures suivantes est majorée de 25 %, les heures suivantes donnent lieu à une majoration de 50 %.

Pour les entités de 20 salariés au plus, la majoration des quatre premières heures supplémentaires est fixée à 10 %.

5.3. Repos de remplacement

L'employeur peut prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos équivalent.

Dans cette hypothèse, l'employeur détermine, après consultation du CSE, s'il existe :

- le caractère individuel ou collectif de la conversion en temps de repos ;
- la ou les périodes de l'année pendant lesquelles les heures supplémentaires seront converties en temps de repos, l'année entière pouvant être retenue ;
- éventuellement, le nombre minimum d'heures supplémentaires qui seront converties en temps de repos.

Les heures supplémentaires converties en repos ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Le repos de remplacement est pris dans les conditions suivantes :

- le repos ne peut être pris que par demi-journée de travail effectif ou par journée entière et dans un délai de 3 mois suivant l'ouverture du droit ;
- les dates de repos sont fixées par l'employeur moyennant un délai de prévenance de 2 semaines.

5.4. Contrepartie obligatoire en repos

À défaut d'accord d'entreprise, les heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent stipulé à l'article 5.5 donnent lieu à une contrepartie en repos obligatoire, définie par l'article L. 3121-38. Les modalités de prise de ce repos sont définies par les articles D. 3121-17 et suivants du code du travail.

L'effectif salarié et le franchissement du seuil de 20 salariés sont déterminés selon les modalités prévues à l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale.

5.5. Contingent annuel d'heures supplémentaires

Le contingent annuel des heures supplémentaires est fixé à 160 heures par an et par salarié.

Article 6 | Temps de déplacement

Conformément à l'article L. 3121-4 du code du travail, le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu de travail n'est pas un temps de travail effectif.

Lorsque ce temps dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit sous forme financière. Un accord d'entreprise, ou à défaut, une décision unilatérale de l'employeur après consultation du CSE, s'il existe, définit cette contrepartie.

Chapitre II Aménagement du temps de travail

Article 7 | Principes

L'aménagement du temps de travail sur plusieurs semaines consiste à déroger à la référence hebdomadaire pour organiser et décompter la durée du travail. Le décompte du temps de travail s'effectue non plus sur la semaine mais à l'issue de la période définie par l'accord collectif ou la décision unilatérale de l'employeur qui la met en œuvre. Il s'agit notamment de permettre aux entités d'adapter le temps de travail en fonction des nécessités de l'entreprise.

Pour les salariés à temps complet, les entités pourront opter entre les différents modes de répartition de la durée légale tels que définis ci-après. Ce choix fera l'objet d'une consultation du CSE, s'il existe, ou en l'absence de CSE, d'une information aux salariés par note de service affichée ou diffusée par tout moyen (intranet)... Le présent accord définit les modalités d'aménagement du temps de travail, lesquelles pourront être appliquées au sein de la même entité.

Article 8 | Répartition dans un cadre hebdomadaire

La durée légale pourra être répartie dans un cadre hebdomadaire. Les heures effectuées dans cette hypothèse au-delà de 35 heures de travail effectif sont des heures supplémentaires.

La durée du travail pourra être répartie de manière égalitaire ou inégalitaire entre les jours ouvrables de la semaine.

Article 9 | Horaires individualisés

Sur la demande de salariés, l'employeur peut mettre en place des horaires individualisés, après avis conforme du CSE. En l'absence d'institutions représentatives du personnel, la mise en place de tels horaires est subordonnée à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail.

Un règlement établi par l'employeur détermine les conditions d'utilisation des horaires individualisés et fixe, notamment, les plages horaires impératives au cours desquelles les salariés doivent obligatoirement être présents au travail et les limites des plages variables. Il fixe également les règles de report des heures correspondant aux plages variables. Ce règlement ne peut prévoir un report :

- soit de plus de 4 heures d'une semaine civile sur une autre ;
- soit de plus de 8 heures d'un mois civil sur un autre.

Il est fait un choix entre l'une ou l'autre des possibilités ; dans tous les cas, le total des heures reportables, dans un sens ou dans un autre, ne peut excéder 12 heures.

Les heures accomplies au-delà de 35 heures dans les limites ci-dessus n'ont pas le caractère d'heures supplémentaires.

Article 10 | Répartition sur une période pluri-hebdomadaire

La durée légale pourra être répartie sur une période pluri-hebdomadaire comprise entre deux semaines et au maximum 12 semaines. Dans le cadre de cette répartition, les heures supplé-

mentaires se décomptent à l'issue de la période de référence choisie (nombre de semaines par la durée légale de travail).

Article 11 | Répartition dans le cadre annuel

11.1. Dans le cadre de contraintes liées à l'activité

L'activité de certaines entités se caractérise par des périodes de plus ou moins grande intensité au cours de l'année, qui résultent le plus souvent de contraintes extérieures.

Ces impératifs se traduisent périodiquement par une augmentation sensible du temps de travail, qui permet de faire face aux surcroûts d'activité.

Afin de prendre en compte au mieux les caractéristiques de l'activité, les entités qui le souhaitent, peuvent avoir recours à une répartition annuelle du temps de travail.

1.1. Programme indicatif

Le programme indicatif est fixé par l'employeur sur l'année ou le semestre. Il est communiqué aux salariés au plus tard 14 jours calendaires avant le début de la période.

1.2. Variation d'horaire

L'horaire de travail peut varier d'une semaine sur l'autre, sur l'année sans pouvoir excéder 44 heures hebdomadaires sur 10 semaines consécutives ou non. Les périodes hautes se compensent avec les périodes basses dans le cadre d'une période de 12 mois.

La durée hebdomadaire du travail ne doit pas excéder en moyenne annuelle la durée légale en vigueur par semaine travaillée.

Ces dispositions ne sont pas applicables aux avocats salariés ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours ou en heures.

1.3. Contrepartie

Les salariés concernés par les dispositions du présent article bénéficient de l'équivalent de deux jours de repos supplémentaires pris à leur initiative avec l'accord de l'employeur, dans la période annuelle de référence.

11.2. Dans le cadre de l'octroi de jours de repos

Cette même forme de répartition pourra aussi être mise en place dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail des salariés, en permettant de dégager à leur profit des jours non travaillés destinés à compenser les dépassements de la durée légale hebdomadaire.

Dans cette hypothèse, sera définie la durée collective de travail au-delà de 35 heures hebdomadaires, permettant l'octroi de jours non travaillés destinés à compenser les heures effectuées chaque semaine au-delà de la durée légale.

2.1. Nombre de jours non travaillés

Le nombre de jours non travaillés sera calculé à partir du nombre d'heures effectuées dépassant la durée légale hebdomadaire par le nombre de semaines travaillées sur la période de référence. Il dépendra en conséquence du résultat ainsi obtenu divisé par la durée quotidienne de

travail moyenne des salariés concernés sur la période de référence soit selon l'exemple suivant pour un salarié qui effectue 39 heures réparties sur 5 jours :

$$365 \text{ jours} - (104 \text{ jours de repos hebdomadaire} + 25 \text{ jours de congés payés} + 8 \text{ jours fériés}) \\ = 228 \text{ jours travaillés}$$

Soit 45,6 semaines, qui permettent un quota d'heures de repos de 182,4 heures.

Soit 23 jours de repos pour 1 journée de 7,8 heures.

2.2. Fixation des jours non travaillés

Les jours de repos sont répartis sur l'année par l'employeur après concertation avec le salarié.

Lorsque le salarié acquiert un droit au repos égal ou supérieur à 4 jours, il peut prendre un repos à son choix dans la limite du quart des jours de repos acquis sous condition de communiquer ces dates à l'employeur deux mois à l'avance.

Les dates de prise de repos peuvent être modifiées :

- pour les jours dont le choix lui est attribué, le salarié respecte un délai de prévenance de 15 jours au moins ;
- pour les jours qu'il gère, l'employeur devra respecter un délai de prévenance minimal de 15 jours calendaires. Il devra indemniser, sur justificatifs, les éventuels frais non récupérables engagés par le salarié.
- en cas de modification des dates fixées pour la prise des jours de repos, ce changement est notifié au salarié dans un délai de 7 jours au moins avant la date à laquelle cette modification intervient. Ce délai peut être réduit dans des conditions fixées par accord d'entreprise.

2.3. Période de référence et heures supplémentaires

La période de référence annuelle de ces deux systèmes pourra être l'année civile ou toute autre période de 12 mois consécutifs.

Dans le cadre annuel, les heures supplémentaires se décomptent au-delà de 1 607 heures de travail effectif, intégrant la journée de solidarité.

Article 12 | Dispositions communes

Ces dispositions s'appliquent aux modalités de répartition de la durée légale du travail telles que prévues par les articles 10 et 11 ci-avant.

12.1. Modification de la durée ou des horaires de travail

Le délai de prévenance en cas de changement de durée ou d'horaire de travail est fixée à 14 jours.

12.2. Lissage de la rémunération

La rémunération des salariés sera lissée et indépendante du nombre d'heures réalisées chaque mois. Le salaire mensuel sera établi sur la base de 151,67 heures.

12.3. Gestion des absences

Toute absence, rémunérée ou non, est décomptée selon l'horaire réel du salarié le jour de l'absence. La retenue pour absence non rémunérée correspond aux heures de travail qu'aurait dû accomplir le salarié le ou les jours d'absence, par rapport au nombre d'heures du mois considéré.

12.4. Arrivée ou départ en cours d'année

En cas de recrutement en cours de période de référence, si le temps réellement accompli est supérieur à la durée moyenne de 35 heures, les heures excédentaires seront rémunérées en plus au taux normal. Dans l'hypothèse inverse, une régularisation strictement proportionnelle aux heures non effectuées sera faite sous forme de retenue.

En cas de départ en cours de période de référence, une régularisation sera effectuée selon les modalités suivantes :

- si le salarié a accompli une durée de travail supérieure à la durée moyenne de 35 heures, il lui sera accordé un complément de rémunération équivalent à la différence de rémunération entre celle correspondant aux heures réellement effectuées et celles rémunérées. Ce paiement s'effectuera sur la base du taux horaire normal lors de la dernière paie ;
- si les sommes versées sont supérieures à celles correspondant au nombre d'heures réellement accomplies, sauf si la rupture a pour origine un licenciement économique, une régularisation strictement proportionnelle aux heures non effectuées sera faite sous forme de retenue sur la dernière paie

Chapitre III Travail à temps partiel

Les parties au présent accord ont souhaité s'assigner plusieurs objectifs. Le recours au travail à temps partiel peut permettre à la fois de répondre aux besoins des entités en matière d'aménagement du temps de travail et satisfaire aux aspirations des salariés soit en raison de leur situation particulière (étudiants...), soit lorsqu'il s'agit d'un travail à temps partiel choisi. Elles entendent rappeler que le temps partiel, lorsqu'il est imposé, peut être facteur de précarité, raison pour laquelle elles souhaitent fixer une durée minimale de temps de travail en conformité avec les objectifs de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013.

Quelle que soit la motivation, il est apparu nécessaire d'encadrer le recours au travail à temps partiel pour éviter de créer des situations de précarité. Dans cette perspective, il apparaît essentiel que le recours au temps partiel n'ait pas pour conséquence de créer ou d'accentuer des discriminations entre les femmes et les hommes.

Article 13 | Définition

La définition du travail à temps partiel est celle qui résulte de l'article L. 3123-1 du code du travail, selon que le cadre d'appréciation est hebdomadaire, mensuel ou sur une période plus longue sans dépasser le cadre annuel.

Article 14 | Conditions de mise en œuvre du travail à temps partiel

14.1. Mise en œuvre à l'initiative de l'employeur

Afin de satisfaire au principe défini par l'article L. 3123-3 du code du travail, l'employeur portera à la connaissance du personnel les postes libérés par voie d'affichage ou par tout moyen de communication permettant à chaque salarié d'être parfaitement informé. La gestion des demandes des salariés s'effectuera dans les conditions décrites à l'article 14.2 ci-après. Il est précisé que le refus par un salarié d'accomplir un travail à temps partiel ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement sous réserve des dispositions relatives au licenciement pour motif économique.

14.2. Mise en œuvre à la demande du salarié

Tout salarié, soit suite à l'information faite par l'employeur quant aux postes disponibles, soit à tout moment, pourra solliciter une transformation de son emploi en emploi à temps partiel. Cette demande faite par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre signature, indiquera le nombre d'heures souhaitées et, le cas échéant, la répartition entre

les jours de la semaine ou entre les semaines du mois ainsi que la durée sollicitée (durée limitée dans le temps ou durée illimitée). Si la demande est faite pour une durée limitée dans le temps, celle-ci devra indiquer la durée souhaitée. À réception de la demande, l'employeur devra répondre le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 60 jours calendaires.

Le salarié sera informé de la réponse de l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre signature. En cas de refus, la réponse sera objectivement motivée (absence d'emploi disponible, conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entité, compétences...). À défaut de réponse, la demande sera considérée comme acceptée tacitement.

En cas de pluralité de demandes pour le même poste, l'employeur prendra sa décision en fonction notamment de la qualification, de l'ancienneté, de la situation de famille, de la date de la demande sans distinction selon qu'il s'agit d'une demande émanant d'une femme ou d'un homme.

Article 15 | Garanties accordées aux salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel, ont priorité pour l'attribution d'un emploi correspondant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur doit porter à la connaissance des salariés, la liste des emplois vacants ou à créer. Toutefois, l'employeur est fondé à recruter une personne extérieure à l'entreprise si le profil du poste le justifie.

En outre, ces salariés bénéficient du principe d'égalité de traitement avec les salariés à temps complet dans les conditions de l'article L. 3123-5 du code du travail.

Article 16 | Durées

16.1. Durées légales

La forme normale du recrutement demeure le contrat à durée indéterminée à temps complet.

En revanche, en conformité avec l'article L. 3123-27 du code du travail, les parties entendent préciser que le temps de travail des salariés à temps partiel ne pourra être inférieur à 24 heures par semaine ou l'équivalent mensuel (104 heures) ou annuel (1 102 heures) pour, d'une part, atténuer la précarité des salariés en situation de temps partiel subi et, d'autre part, permettre aux salariés concernés de pouvoir prétendre à un certain nombre de garanties sociales.

Par exception aux dispositions de l'alinéa précédent, une durée inférieure pourra être contractuellement convenue conformément à l'article L. 3123-7 du code du travail.

Ainsi, les durées précitées ne sont pas applicables :

- aux contrats d'une durée au plus égale à 7 jours ;
- aux contrats à durée déterminée conclus au titre du 1° de l'article L. 1242-2 du code du travail (absence, suspension du contrat...) ;
- aux contrats de travail temporaire conclus au titre du 1° de l'article L. 1251-6 du code du travail (absence, suspension du contrat...) ;
- aux contrats de travail à durée indéterminée conclus dans le cadre d'un cumul avec l'un des contrats prévus aux articles L. 5132-5 (entreprises d'insertion), L. 5132-15-1 (ateliers et chantiers d'insertion) afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée à l'article L. 3123-27.

En dehors des cas ci-dessus, le salarié pourra sur sa demande écrite et motivée travailler en-deçà du seuil de 24 heures par semaine ou son équivalent mensuel ou annuel pour les motifs suivants :

- faire face à des contraintes personnelles
- pouvoir cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée de 24 heures ou son équivalent mensuel ou annuel.

Dans le cas où le salarié serait âgé de moins de 26 ans et poursuivrait des études, sa demande d'une durée de travail inférieure est de droit et devra être compatible avec ses études.

Article 17 | Contrat de travail. Avenant au contrat de travail

Tout recrutement à temps partiel ainsi que tout passage à temps partiel d'un salarié à temps plein donneront lieu obligatoirement à l'établissement d'un écrit mentionnant notamment :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de la rémunération ;
- lorsque la durée de travail est répartie à la semaine ou au mois, la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail. Dans cette hypothèse, le contrat précisera en outre, la répartition de la durée de travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée seront communiqués par écrit au salarié ;
- les cas dans lesquels une modification de la répartition des horaires peut avoir lieu et la nature de cette modification ;
- les conditions de recours aux heures complémentaires ainsi que leur nombre maximum ;
- la priorité dont bénéficient les salariés à temps partiel souhaitant occuper ou reprendre un emploi à temps complet pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent ;
- la convention collective appliquée dans l'entité.

En tout état de cause, lors du recrutement, lorsque le salarié justifie d'une autre activité à temps partiel, la répartition de ses horaires dans son contrat tiendra compte selon ses indications, des horaires effectués pour le compte d'un ou plusieurs autres employeurs.

Article 18 | Organisation du temps de travail des salariés à temps partiel

18.1. Organisation de la journée de travail

La durée quotidienne minimale de travail d'un salarié à temps partiel est fixée à 3 heures en continu.

Des exceptions à ce principe peuvent être apportées en considération de situations particulières (nettoyage des locaux, étudiants ou à la demande expresse des salariés concernés).

Le nombre d'interruptions d'activité au cours d'une journée est limité à une, laquelle ne peut excéder 2 heures.

18.2. Cas particulier des horaires dérogatoires

Les salariés concernés par les dérogations au seuil légal de 24 heures prévues par l'article L. 3123-7 du code du travail devront bénéficier d'horaires de travail qui sont regroupés par journée ou demi-journée entière ou régulière.

La répartition des demi-journées ou journées travaillées entre les jours de la semaine se fera en accord avec le salarié.

Le contrat de travail définira donc en complément des dispositions de l'article 17 ci-dessus les conditions de ce regroupement. Par ailleurs, aucune modification de cette répartition ne pourra être imposée, sauf accord exprès du salarié. De même, aucune heure complémentaire ne pourra être imposée à ces salariés.

18.3. Heures complémentaires

Des heures complémentaires à l'horaire contractuel pourront être sollicitées par l'employeur et effectuées par le salarié pour autant qu'un tel recours soit expressément mentionné dans le contrat de travail, qui devra en fixer le nombre maximum.

Cependant, le nombre des heures complémentaires ne pourra excéder 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat de travail et ne pourra avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par le salarié au niveau de la durée légale hebdomadaire.

Les heures complémentaires effectuées sont majorées et payées conformément aux dispositions légales, soit 10 % dès la première heure complémentaire et 25 % entre 10 % et 1/3 de l'horaire contractuel.

Le refus d'effectuer des heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Les parties entendent également rappeler la règle définie par l'article L. 3123-13 du code du travail selon laquelle, lorsque pendant une période de 12 semaines consécutives, ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines ou sur la période prévue par un accord collectif si elle est supérieure, l'horaire moyen réellement effectué par le salarié à temps partiel a dépassé de 2 heures au moins par semaine ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié. L'horaire modifié est égal à l'horaire antérieurement fixé, auquel est ajouté la différence entre l'ancien horaire et l'horaire moyen réellement accompli sur ces périodes.

18.4. Complément d'heures

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-22 du code du travail, il pourra être proposé aux salariés à temps partiel un complément d'heures pour une période temporaire, sans que ce complément permette d'atteindre la durée légale de travail.

Le nombre maximal d'avenants pouvant être conclus sera limité à 8 par an et par salarié non compris le cas de remplacement d'un salarié nommément désigné. Il est précisé que les salariés n'ont aucune obligation d'accepter de tels compléments d'heures et que ce refus ne peut entraîner aucune sanction ou licenciement.

Les heures comprises dans ce complément d'heures seront majorées de 10 %.

Un avenant au contrat de travail formalisera le nombre d'heures hebdomadaires ou mensuelles compris dans ce complément, indiquera la majoration prévue et définira la répartition de ces heures entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. Enfin, l'avenant précisera également la durée pendant laquelle ce complément d'heures s'appliquera. Celle-ci, en dehors des cas de remplacement d'un salarié momentanément absent, ne pourra être supérieure à un total de 6 mois pour l'ensemble des compléments d'heures prévus ci-avant.

Une information correspondant à l'emploi souhaité sera faite à chaque salarié concerné au sein de l'entité indiquant :

- la durée du complément d'heures et la date d'effet ;
- le nombre d'heures à effectuer chaque semaine ou chaque mois ;
- la rémunération de ces heures intégrant la majoration prévue ci-dessus.

Si plusieurs candidatures correspondant à la qualification sollicitée sont transmises à l'employeur les demandes seront satisfaites selon les priorités suivantes :

Salariés ayant les horaires les plus faibles à l'exception de ceux concernés par les dérogations de l'article L. 3123-7 du code du travail.

Dans l'octroi de ces compléments d'heures, l'employeur s'assurera d'une parfaite équité entre les salariés prioritaires de façon que tous les salariés puissent prétendre à ces compléments d'heures.

Article 19 | Répartition de la durée du travail

Outre la répartition des heures entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, la répartition du temps de travail pourra aussi s'effectuer dans un cadre au plus annuel.

19.1. Temps partiel aménagé sur tout ou partie d'une période de 12 mois

Ce dispositif a pour objet de permettre, dans certaines limites, une variation des horaires de travail et de la durée du travail hebdomadaire ou mensuelle des salariés à temps partiel, sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année pour un contrat à durée indéterminée, ou sur la durée du contrat en cas de contrat à durée déterminée.

Ce dispositif peut concerner tous les salariés à temps partiel, titulaires d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée. Ce dispositif est mis en place par l'employeur après consultation du CSE s'il existe.

L'accord exprès des salariés concernés est requis. Leur contrat de travail doit comporter, outre les mentions obligatoires, la durée hebdomadaire ou mensuelle moyenne et la durée annuelle de travail à temps partiel.

1.1. Définition de la période de référence

La période de référence est supérieure à la semaine et au plus égale à 12 mois. En cas de contrat à durée déterminée, elle est égale à la durée du contrat. Si la période de référence est annuelle, celle-ci pourra correspondre à l'année civile ou toute autre période de 12 mois consécutifs.

1.2. Durée du travail des salariés à temps partiel aménagé

La durée moyenne de travail hebdomadaire doit être au moins égale à 24 heures, sauf les dérogations légales du présent accord.

En tout état de cause, la durée moyenne hebdomadaire ou mensuelle de travail doit être inférieure à la durée légale du travail. Des semaines de forte activité et des semaines de faible activité alternent au sein de la période de référence choisie.

Durant la période de référence, le planning peut prévoir :

- durant les semaines de forte activité, 34 heures au maximum ;
- durant les semaines de faible activité, 3 heures minimum par jour ;
- durant les semaines sans activité, 0 heure par jour ou par semaine.

1.3. Planning du temps partiel aménagé

Le planning des horaires de travail est communiqué à l'embauche du salarié ou lors de la mise en place du temps partiel aménagé. Il est communiqué par écrit individuellement au moins 15 jours calendaires avant le début de la période de référence. Le planning pourra être modifié pour les raisons ci-après, sans que cette liste ne soit limitative : surcroît d'activité, absence d'un salarié (notamment pour maladie, formation, congés payés...), tâches à accomplir dans un délai déterminé, travaux urgents...

La modification portera sur : les horaires journaliers de travail, la durée quotidienne ou hebdomadaire de travail, l'augmentation ou la réduction du nombre de jours travaillés dans la semaine ou le mois, la répartition des heures de travail sur les jours de la semaine, la répartition de la durée du travail entre les semaines du mois.

Toute modification des durées de travail ou de la répartition des horaires sera précédée d'un délai de prévenance de 7 jours ouvrés et fera l'objet d'une information individuelle écrite du salarié.

1.4. Rémunération des salariés à temps partiel aménagé. Lissage des rémunérations

Il est possible d'opter pour un lissage de la rémunération sur l'année. Dans ce cas, la rémunération versée mensuellement aux salariés est indépendante de l'horaire réel. Elle est établie sur la base de l'horaire moyen contractuel convenu en tenant compte de tous les éléments de rémunération, à l'exclusion des primes à périodicité non mensuelle.

1.5. Conditions de prise en compte des absences

Toute absence, rémunérée ou non, est décomptée selon l'horaire réel du salarié le jour de l'absence. La retenue pour absence correspond aux heures de travail qu'aurait dû accomplir le salarié le ou les jours d'absence, par rapport au nombre d'heures du mois considéré.

1.6. Conditions de prise en compte des arrivées ou des départs en cours de période de référence

Lorsqu'un salarié à temps partiel, du fait de son arrivée ou de son départ au cours de la période de référence, n'a pas accompli la totalité de cette dernière, une régularisation de sa rémunération est réalisée soit à son départ, soit à la fin de la période, dans les conditions ci-après :

- lorsque le salarié n'a pas accompli la durée moyenne de travail correspondant à la rémunération mensuelle lissée en cours de période de référence, une régularisation est opérée entre cet excédent et les sommes due par le salarié, soit, en cas de départ et sauf licenciement économique, sur la dernière paie, soit en cas d'embauche en cours d'année, sur la paie du premier mois suivant l'échéance de la période ;
- lorsqu'un salarié a accompli une durée de travail supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, il lui est alloué un complément de rémunération, équivalant à la différence entre les heures réellement effectuées et celles rémunérées dans le cadre du salaire lissé.

Article 20 | Temps partiel et représentation du personnel

20.1. Information et consultation des représentants du personnel

Le CSE, lorsqu'il existe, est consulté sur la politique de l'entreprise à l'égard de l'emploi des salariés à temps partiel et ses perspectives d'évolution lors de la consultation annuelle sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.

À cet effet, et préalablement à cette réunion, il sera remis au comité un bilan sur le travail à temps partiel portant notamment sur le nombre, le sexe et la qualification des salariés concernés ainsi que les horaires de travail à temps partiel pratiqués.

20.2. Heures de délégation

Les heures de délégation des salariés à temps partiel sont identiques à celles des salariés à temps complet. Conformément à l'article L. 3123-14 du code du travail, le temps de travail mensuel d'un salarié à temps partiel ne peut être réduit de plus d'un tiers par l'utilisation du crédit d'heures auquel il peut prétendre pour l'exercice de mandats qu'il détient au sein de l'entité.

Article 21 | Champ d'application

Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-58 du code du travail, le mécanisme du forfait jours sur l'année s'applique aux avocats salariés 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.

Article 22 | 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.

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

Article 23 | Limites à la réglementation de la durée du travail

Sous réserve du respect des principes généraux de protection de la santé et de la sécurité des avocats concernés, du respect de l'amplitude de travail et du repos quotidien, il est rappelé que les salariés en forfait jours ne sont pas soumis à :

- la durée légale hebdomadaire du temps de travail prévue à l'article L. 3121-27 du code du travail, soit 35 heures par semaine civile ;
- la durée quotidienne maximale prévue à l'article L. 3121-18 du code du travail, soit 10 heures sauf dérogation ;
- aux durées hebdomadaires maximales de travail prévues à l'article L. 3121-20 (48 heures hebdomadaires, exceptionnellement 60 heures en application de l'article L. 3121-21), et à l'article L. 3121-22 (44 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives).

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.

Article 24 | Garantie 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.

Toutefois, l'organisation du travail de l'avocat fait l'objet d'un suivi régulier et effectif par l'employeur qui doit veiller, notamment, aux éventuelles surcharges de travail et au respect des durées minimales de repos rappelées ci-après.

24.1. 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.

24.2. Temps de repos

24.2.1. 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.

24.2.2. 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.

Article 25 | *Suivi effectif et régulier de la charge de travail*

À l'effet de garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et permettent d'assurer une répartition dans le temps du travail du salarié, outre les principes rappelés ci-avant, plus particulièrement, le document de contrôle relatif au décompte des jours travaillés et non travaillés fait l'objet d'un suivi mensuel par tout moyen.

Dans le cadre de ce suivi, l'employeur accorde une attention particulière à la rubrique charge de travail et procède régulièrement aux vérifications à l'effet, d'une part, de s'assurer de la correspondance entre le contenu de cette rubrique et les informations recueillies, d'autre part, de permettre de satisfaire à cet objectif de maintenir une charge de travail raisonnable et une bonne répartition dans le temps de l'activité.

Article 26 | *Décompte des jours travaillés*

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

Ce document rappellera, sans exception possible, l'obligation pour l'avocat salarié de le remettre, dûment rempli, à l'employeur selon la périodicité prévue.

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...

Une rubrique relative à la charge de travail devra être prévue dans le document de contrôle afin que l’avocat salarié puisse y indiquer ses éventuelles difficultés.

Ce document individuel de suivi est destiné à permettre un point régulier en cumulé des jours de travail et des jours de repos afin de favoriser la prise de l’ensemble des jours de repos dans l’exercice.

Le défaut de communication du document ci-dessus n’aura pas pour conséquence de remettre en cause la convention de forfait en jours.

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.

Article 27 | 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 %.

Article 28 | Entretien annuel

En application de l’article L. 3121-65 du code du travail, l’avocat salarié bénéficie annuellement d’un entretien avec sa hiérarchie au cours duquel sont abordées :

- 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.

Les différents documents du processus d’entretien peuvent être dématérialisés.

Article 29 | 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 trimestre. 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.

Article 30 | *Prise en compte des temps de formation et des missions de service public*

30.1. Formation réalisée à l'initiative du cabinet

Les formations à l'initiative de l'employeur destinées à adapter, entretenir, actualiser les compétences requises par l'exercice de ses activités, ont lieu pendant les jours travaillés et sont comptées comme temps de travail.

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

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 nombre de jours travaillés, mais leur coût peut être pris en charge par le cabinet.

30.3. Missions de service public

La rémunération des missions d'intérêt public (aides juridictionnelles, commissions d'office, garde à vue...) est déterminée conformément aux dispositions conventionnelles et à celles du RIN.

Article 31 | *Compte épargne-temps*

Les partenaires sociaux incitent les entités 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.

Article 32 | *Commission paritaire de suivi*

Afin d'examiner les conditions d'application du présent accord au niveau de la profession et d'en suggérer toute modification, il est créé une commission paritaire de suivi.

Cette commission est constituée :

- de 2 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives et signataires du présent accord ;
- d'autant de représentants des organisations d'employeurs représentatives et signataires.

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.

Article 33 | Droit à la déconnexion

La garantie d'une charge de travail et d'un temps de travail raisonnables ainsi que la conciliation entre, d'une part, vie personnelle et familiale et, d'autre part, vie professionnelle supposent que le droit à la déconnexion soit garanti pour les salariés concernés.

Dès lors, les employeurs et les avocats concernés s'interdisent tout contact s'appuyant sur les nouvelles technologies de l'information et de la communication pendant les temps de repos quotidien, hebdomadaire ou pendant les congés payés.

Ces interdictions s'entendent sous réserve du respect pour les avocats salariés des missions d'intérêt public.

Chapitre V Dispositions finales

Article 34 | Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, dans la mesure où les stipulations du présent accord permettent une régulation économique équitable entre toutes les entités de la branche. Elles s'appliquent donc indistinctement à tous les salariés des entreprises relevant de la convention collective des salariés des cabinets d'avocat, quel que soit leur effectif.

Article 35 | Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé ou révisé conformément aux dispositions légales.

Article 36 | Date d'application

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur au 1^{er} jour du mois suivant sa date d'extension.

Article 37 | Demande d'extension

Les parties signataires conviennent qu'il sera demandé l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 21 juin 2024.

(Suivent les signatures.)