Convention collective nationale

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

Avenant n° 1 du 29 mai 2026
à l'accord du 2 juillet 2025
relatif à la formation professionnelle

NOR : *ASET2650781M*
IDCC : *3253*

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

FNUJA ;
UPSA ;
SAF ;
ABF ;
SE ACE,

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

Les parties au présent avenant, conscientes des directives du conseil national des barreaux et des souhaits des instances ordinales de la profession d'avocat, de la nécessité de doter les futurs avocats d'un statut social lui permettant de poursuivre dignement leur intégration dans la profession d'avocat, ont souhaité compléter l'accord du 2 juillet 2025 relatif à la formation professionnelle s'agissant des dispositions convenues dans cet accord et relatives à l'apprentissage.

Elles ont aussi souhaité donner aux centres de formation d'apprentis en lien avec les différentes écoles de formation, une visibilité sur le nouveau mode d'accès à la profession d'avocat notamment s'agissant du niveau de rémunération des apprentis.

Elles ont aussi souhaité intégrer les dispositions de la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025 portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatifs à l'évolution du dialogue social, s'agissant plus particulièrement des entretiens du parcours professionnel.

Article 1er | *Les entretiens de parcours professionnel*

L'article 18.2 « L'entretien professionnel » est abrogé et remplacé par un nouvel article 18.2 « Les entretiens de parcours professionnel et de deuxième partie de carrière professionnelle » ainsi rédigé :

« Article 18.2 | *Les entretiens de parcours professionnel et de deuxième partie de carrière professionnelle*

Pour lui permettre d'être acteur dans son évolution professionnelle en liaison avec les projets et perspectives de l'entreprise, tout salarié bénéficie d'entretiens de parcours professionnel selon les modalités définies par l'article L. 6315-1 du code du travail. Ce parcours professionnel comporte aussi des entretiens dits de 2e partie de carrière professionnelle et de fin de carrière professionnelle.

18.2.1. Les entretiens de parcours professionnel

Finalité et modalités des entretiens professionnels

L'entretien de parcours professionnel est consacré à l'examen des perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi.

À cet effet, l'employeur informe ses salariés, en amont ou à l'occasion de cet entretien, de la possibilité de recourir à des services de conseil en évolution professionnelle (CEP), dispensés par des opérateurs du CEP qui pourront à des fins de préparation de l'entretien les aider à faire le point sur leur situation et leurs compétences professionnelles ou encore les accompagner dans leurs projets professionnels. De même, l'employeur dans les entreprises de moins de 300 salariés peut également bénéficier d'un conseil de proximité assuré par l'opérateur de compétences (OPCO) ou être accompagné par un organisme externe.

Il doit comporter des informations quant à l'activation du compte personnel de formation et, le cas échéant, des possibilités d'abondement que l'employeur et/ou l'OPCO sont susceptibles de financer.

Les modalités de réalisation de l'entretien sont définies par le chef d'entreprise et portées à la connaissance du comité social et économique lorsqu'il existe préalablement à leur mise en œuvre. Le comité social et économique peut émettre des observations sur celles-ci.

L'entretien de parcours professionnel est distinct dans son objet d'un éventuel entretien annuel d'évaluation existant dans l'entreprise.

Cet entretien de parcours professionnel se déroule pendant le temps de travail dans un lieu adapté.

Au cours de l'entretien de parcours professionnel, une information est donnée au salarié sur les dispositifs de formation existants et plus particulièrement sur les modalités d'accès aux certificats de qualification professionnelle de branche, les titres professionnels ainsi que les dispositifs de validation des acquis de l'expérience et le compte personnel de formation.

Il est rappelé que le personnel d'encadrement tient un rôle essentiel, à l'occasion des différents entretiens avec les salariés, dans le rapprochement entre les besoins des salariés et ceux de l'entreprise en matière de formation, et qu'il exerce, dans sa

fonction de management, une responsabilité directe d'accompagnement des salariés dans leurs formations.

Les entreprises veillent à prendre en compte ce rôle dans la définition des missions du personnel d'encadrement et s'attachent à lui dispenser la formation complémentaire éventuellement nécessaire.

Entretien quadriennal

Tous les 4 ans, le salarié bénéficie d'un entretien de parcours professionnel consacré :

– aux compétences du salarié et aux qualifications mobilisées dans son emploi actuel ainsi qu'à leur évolution possible au regard des transformations de l'entreprise ;
– à sa situation et à son parcours professionnel, au regard des évolutions des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise ;
– à ses besoins de formation qu'ils soient liés à son activité professionnelle actuelle, à l'évolution de son emploi au regard des transformations de l'entreprise ou à un projet personnel ;
– à ses souhaits d'évolution professionnelle. L'entretien peut ouvrir la voie à une reconversion interne ou externe, à un projet de transition professionnelle, à un bilan de compétences ou à une validation des acquis de l'expérience ;
– à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle.

Entretien bilan

Tous les 8 ans, l'entretien de parcours professionnel donne lieu à un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel.

Cet état des lieux permet, d'une part, de vérifier, si au cours des 8 dernières années, le salarié a bénéficié des entretiens prévus à l'article L. 6315-1 du code du travail et, d'apprécier si au cours de cette période il a :

– suivi au moins une action de formation ;
– acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience (VAE) ;
– bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Situations particulières

Outre les entretiens périodiques (4 ou 8 ans), à l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie d'un entretien de parcours professionnel au cours de la 1re année suivant son embauche.

Cet entretien est également proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue du congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, ou d'une activité à temps partiel pendant ce congé, d'un congé proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel, d'une longue maladie au sens de l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale, ou à l'issue d'un mandat syndical. Cet entretien peut avoir lieu à l'initiative du salarié à une date antérieure à la reprise de poste.

Remise d'un document écrit

Ces entretiens donnent lieu à la rédaction d'un document écrit, dont une copie est remise au salarié. Ce document fait état des perspectives d'évolution professionnelle. Il peut également comporter les types de formations souhaitées par le salarié et celles proposées par l'employeur.

L'entretien prévu tous les 8 ans donne lieu également à la remise d'un document écrit, qui récapitulera le parcours professionnel du salarié.

18.2.2. Entretien de deuxième partie de carrière professionnelle

Entretien de mi-carrière

L'objet de l'entretien de parcours professionnel de mi-carrière est d'accompagner la deuxième partie de carrière du salarié.

En plus des sujets prévus pour tout entretien de parcours professionnel, l'entretien est consacré à l'aménagement et à l'adaptation du poste, à la prévention des situations d'usure professionnelle, aux souhaits de mobilité et de reconversion professionnelle et, le cas échéant, aux mesures proposées par le médecin du travail.

Ainsi, dans les 2 mois qui suivent la visite médicale prévue par l'article L. 4624-2-2 du code du travail, laquelle devant s'effectuer dans l'année du 45e anniversaire, est organisé un entretien de parcours professionnel faisant état le cas échéant des mesures proposées par le médecin du travail en application de l'article L. 4624-3 du code du travail. Lors de cet entretien, sont abordés, s'il y a lieu, l'adaptation des missions et du poste de travail, la prévention des situations d'usure professionnelle, les besoins en formation, les éventuels souhaits de mobilité ou de reconversion.

À l'issue de cet entretien est également établi un document qui récapitule sous forme de bilan l'ensemble des éléments abordés lors de cet entretien.

Entretien de fin de carrière professionnelle

L'objet de l'entretien de fin de carrière professionnelle est d'accompagner la fin de carrière des seniors.

Ainsi, dans les 2 années qui précèdent le soixantième anniversaire, l'entretien de parcours professionnel aborde en plus des sujets définis à l'article 18.2.1, les conditions de maintien dans l'emploi, les possibilités d'aménagement de fin de carrière, notamment les possibilités de passage à temps partiel ou de retraite progressive.

L'entretien peut donner lieu à la rédaction d'un document récapitulant les éléments abordés sous forme de bilan, dont une copie est remise au salarié. »

Article 2 | *L'apprentissage pour les élèves avocats*

L'article 6 « L'apprentissage pour les élèves avocats. Principes » est abrogé et remplacé par un nouvel article 6 ainsi rédigé :

« Article 6 | *L'apprentissage pour les élèves avocats*

6.1. 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) ;

– prendre en charge le 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 1er du livre 1er du code du travail".

6.2. Le contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est soumis aux dispositions des articles L. 6222-1 et 5 du code du travail.

Pour la préparation des épreuves, en application de l'article L. 6222-35 du code du travail, l'apprenti a droit à un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables. Il doit suivre les enseignements spécialement dispensés dans le centre de formation d'apprentis dès lors que la convention mentionnée à l'article L. 6232-1 du code du travail en prévoit l'organisation.

Ce congé, qui donne droit au maintien du salaire, est situé dans le mois qui précède les épreuves. Il s'ajoute au congé payé prévu à l'article L. 3141-1 du code du travail, ainsi qu'à la durée de formation en centre de formation d'apprentis fixée par le contrat.

Cette demande par le salarié de congé supplémentaire doit être formulée par tout moyen conférant date certaine, au moins 1 mois avant la date des épreuves.

6.3. Maître d'apprentissage

Un maître d'apprentissage est désigné dans la convention tripartite entre le CRFPA, l'apprenti et le cabinet d'avocat.

Il est directement responsable de la formation de l'apprenti et a pour mission de contribuer à l'acquisition des compétences correspondant au certificat d'aptitude à la profession d'avocat, en liaison avec le CRFPA.

Il doit être avocat inscrit au barreau et justifier d'au moins quatre années d'exercice professionnel.

Il doit disposer du temps nécessaire à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le CRFPA.

Le maître d'apprentissage bénéficie de formations permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti.

Les CRFPA sont chargés d'assurer la cohérence entre la formation dispensée en leur sein et celle dispensée au sein du cabinet d'avocat, en particulier en organisant la coopération entre les formateurs et les maîtres d'apprentissage.

Il ne peut exercer sa mission à l'égard de plus de deux élèves.

6.4. Durée du travail. Congés payés

Conformément à l'article L. 6222-24 du code du travail, le temps consacré par l'apprenti à la formation dispensée dans les centres de formation d'apprentis est compris dans l'horaire de travail, sauf lorsqu'il s'agit de modules complémentaires au cycle de formation, librement choisis par l'apprenti et acceptés par le centre de formation d'apprentis.

Pour le temps restant, et dans la limite de l'horaire de travail applicable dans l'entreprise, l'apprenti accomplit le travail qui lui est confié par l'employeur. Ce travail doit être en relation directe avec la formation professionnelle prévue au contrat.

L'apprenti bénéficiera des droits à congés payés conformément aux dispositions légales.

6.5. Rémunération. Classification

6.5.1. Rémunération minimale conventionnelle

Il est ajouté, dans l'article 54 de la convention collective, un 1er alinéa ainsi rédigé :

"La rémunération minimale conventionnelle mensuelle de l'élève-avocat apprenti est fixée à 100 % du Smic quel que soit l'âge de l'apprenti."

En conséquence de l'ajout ci-dessus, le titre du chapitre II "Rémunération des avocats-salariés" devient : "Rémunération des avocats-salariés et élèves-avocats apprentis".

6.5.2. Classification

L'article 66 de la convention collective est complété par un dernier paragraphe ainsi rédigé :

"Élève-avocat apprenti

Outre la classification ci-dessus des avocats salariés, l'élève-avocat sous la forme de l'apprentissage exercera sous la classification spécifique :

– élève-avocat apprenti.

Les dispositions relatives à la rémunération étant définies par l'article 54 de la convention collective."

En conséquence de l'ajout ci-dessus, le titre du chapitre 2 "Classification des avocats-salariés" devient : "Classification des avocats-salariés et de l'élève-avocat apprenti". »

Article 3 | *La validation des acquis de l'expérience (VAE)*

L'article 18.3.1 « Dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE) » est modifié ainsi qu'il suit :

Dans le premier alinéa après le mot RNCP est rajouté « ou l'acquisition d'un bloc de compétences ».

Le dernier alinéa est abrogé.

L'article 18.3.2 « Information et aide aux démarches individuelles » est modifié ainsi qu'il suit :

Dans le deuxième alinéa, la partie de phrase « dont la candidature a été déclarée recevable » est abrogée.

Article 4 | *Dispositions particulières concernant les avocats salariés*

L'article 24.1 « Principes généraux » est abrogé et remplacé par un nouvel article 24.1 « Principes généraux » ainsi rédigé :

« Les avocats salariés sont éligibles à l'ensemble des dispositifs de formation tels que définis au titre 1 du présent avenant à l'exception de ceux concernant la VAE en ce qui concerne l'accès à la profession d'avocats. »

Article 5 | *Dispositions concernant les entités de moins de 50 salariés*

Le présent avenant ne comporte pas de dispositions particulières concernant les entités de moins de 50 salariés.

Article 6 | *Durée. Date d'effet*

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

La mise en application des dispositions relatives au contrat d'apprentissage de l'élève-avocat reste conditionnée à l'enregistrement du titre professionnel d'avocat sous ce format auprès de France compétences.

Article 7 | *Révision et dénonciation de l'accord*

Il 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 8 | *Publicité. Dépôt et extension de l'accord*

Cet avenant 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.

Fait à Paris, le 29 mai 2026.

(Suivent les signatures.)