

## **COMMUNIQUÉ**

### **Branche des salariés des cabinets d'avocats**

#### **FO SIGNE LA NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE**

La nouvelle convention collective des salariés des cabinets d'avocats a été signée le 21 juin 2024, après près de cinq ans de gestation. Les négociations ont commencé le 26 juillet 2019, avec un accord de fusion des branches professionnelles, et les interlocuteurs sociaux de la branche se sont rencontrés à de multiples reprises pour construire ce projet.

#### **Le contexte de la fusion**

Actuellement, les cabinets d'avocats employant un ou plusieurs salariés relèvent de deux conventions collectives distinctes : celle du personnel salarié des cabinets d'avocats (IDCC 1000), couvrant la majorité des employés (36 000 salariés), et celle des avocats salariés (IDCC 1850), qui concerne une part marginale et de plus en plus faible du personnel (moins de 5 000 salariés).

Ce projet de fusion répond au souhait du législateur consacré par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, de réduire le nombre de branches professionnelles. Pour cela, la loi a établi des critères pour définir une branche dite « de rattachement » avec des critères tels que la faiblesse des effectifs, ce qui était le cas de la branche des avocats salariés. Cette restructuration s'est faite sur la base d'un regroupement volontaire.

Ces travaux ont été particulièrement longs en raison des différences entre les deux conventions, chacune ayant ses particularités. Cette disparité se reflète dans le projet final, notamment en ce qui concerne les salaires minima hiérarchiques. La nouvelle convention collective maintient ces différences en définissant des sous-champs d'activités : les avocats salariés et les autres salariés sont soumis à des règles différentes, bien que relevant de la même convention collective. Le salaire minimum hiérarchique du personnel non avocat est exprimé sur une base mensuelle, tandis qu'il est annuel pour les avocats salariés, avec une distinction selon que le cabinet est situé en Île-de-France ou non.

#### **Une négociation à droit constant...**

La première étape de la négociation était donc la signature d'accord de fusion des branches professionnelles, le 26 juillet 2019. L'objectif de cette première partie de la négociation était donc de mettre en évidence les différences des deux conventions, et d'actualiser le texte au regard des évolutions législatives. La première étape a consisté à mettre en évidence les stipulations de chacune des conventions collectives ainsi que les dispositions du Code du travail.

La matière ainsi constituée, les négociateurs se sont régulièrement réunis afin de renégocier à droit constant, c'est-à-dire d'écrire un unique texte, sans ajouter ni retirer de droit à chacune des conventions collectives et en se conformant aux règles du Code du travail. L'intégration des nouveautés législatives dans le Code du travail comme l'acquisition de congés payés pendant les périodes d'arrêts maladies.

## ... qui n'a pas empêchée FO de revendiquer

Bien que le cadre fixé par les négociations était celui d'une révision à droit constant, cela n'a pas empêché **FO** de négocier au-delà de ce cadre, dans l'intérêt des salariés de la branche. En effet, certaines dispositions d'une des conventions pouvaient être plus favorables que l'autre. Notre organisation avait identifié plusieurs points à améliorer, notamment :

- **Reconnaissance de l'ancienneté** : L'un des éléments de négociation mis en avant par **FO** est la reconnaissance de l'ancienneté. Certains droits sont en effet attachés à l'ancienneté... dans le cabinet. Dans l'une et l'autre des conventions collectives, cela s'explique par un modèle de linéarité des parcours professionnels lorsque ces conventions ont été négociées. Si cette linéarité n'a pas disparu, elle peut constituer un frein pour l'une comme pour l'autre des parties au contrat de travail. La perte de droits à l'occasion de la rupture (voulue ou subie) du contrat de travail constitue la source de questions récurrentes de la part de nos adhérents. Elle est parfois ressentie comme une double sanction et, partant, d'une injustice.  
**FO** a proposé une définition de l'ancienneté mixte, prenant en compte le temps passé au sein du cabinet ou de plusieurs cabinets d'avocats. Cependant, cette proposition n'a pas été retenue.
- **Congés exceptionnels** : **FO** a demandé un alignement sur les dispositions les plus favorables de la convention collective du personnel non avocat. Par exemple, en cas de mariage ou de PACS, les avocats salariés bénéficiaient de 5 jours de congé, tandis que les autres salariés en avaient 8. Cependant, les interlocuteurs de la branche ont préféré trouver un « compromis » en accordant 5 jours à tous, tout en redistribuant les 3 jours restants à d'autres événements. Ainsi, ils ont attribué 6 jours pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un PACS, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur au lieu de 3. Pour **FO**, cette méthode n'était pas appropriée et réduire le nombre de jours de congé pour le mariage ou le PACS va à l'encontre d'une politique d'attractivité, particulièrement si la branche veut attirer des profils plus jeunes.
- **Indemnité de licenciement** : **FO** a réussi à obtenir des améliorations pour les salariés en allant au-delà de ce qui était prévu par le Code du travail :

Ancienneté	Montant
<b>De 8 mois à 2 ans inclus</b>	<b>1/2 mois de salaire</b>
Entre 2 ans à 4 ans inclus	1 mois
<b>Entre 4 ans à 5 ans inclus</b>	<b>1 mois 1/4 de salaire</b>
Entre 5 ans à 8 ans inclus	2 mois
<b>Entre 8 ans à 10 ans inclus</b>	<b>2,5 mois de salaire</b>
Entre 10 ans à 11,5 ans inclus	3 mois
Au-delà de 11,5 ans	Application de l'article R. 1234-2 du Code du travail

## Le calendrier des futures négociations

La nouvelle convention collective exclut pour le moment l'examen de certains droits, notamment ceux relevant des régimes de branche (formation professionnelle, allocation de fin de carrière, prévoyance, etc.). Cependant, un calendrier a été établi pour les négociations futures :

- **2024-2025** : Gratification des stagiaires, protection sociale complémentaire, classification.
- **2025-2026** : Emploi des personnes en situation de handicap, GPEC.
- **2027-2028** : Prévention des risques psychosociaux.

Au-delà du calendrier fixé, **FO** reste particulièrement préoccupée par la question des salaires, parent pauvre des négociations dans un paysage patronal recomposé. Le dernier accord salarial, daté du 15 décembre 2023, n'avait pas été signé par notre organisation, car il offrait une revalorisation insuffisante face à l'inflation. La question de l'attractivité des métiers de la branche, notamment celui de juriste, est cruciale, tout comme la reconnaissance des secrétaires et assistant(e)s juridiques. La population salariée dans les cabinets d'avocats s'érode pour de multiples raisons : polyvalence accrue des avocats, chiffre d'affaires insuffisant, regroupement des avocats, etc.

Pour **FO**, il est urgent de :

- Rattraper le retard pris depuis la pré-période Covid.
- Remédier au tassement de la grille des minima.
- Revoir les classifications.
- Attirer les vocations au sein des cabinets d'avocats.

Nous continuerons à vous tenir informés de l'avancée des négociations et du processus d'extension de la convention collective. Pour toute question concernant la nouvelle convention collective ou votre situation professionnelle, n'hésitez pas à nous contacter.

*Paris, le 17 juillet 2024*

**Contacts :**

Nicolas FAINTRENIE, Secrétaire de la Section fédérale des services – 01 48 01 91 95 – [services@fecfo.fr](mailto:services@fecfo.fr)  
Paul BRIEY, Chargé de mission branches professionnelles – 06 95 73 58 83 – [pbriey@fecfo.fr](mailto:pbriey@fecfo.fr)