

SALARIÉS DES CABINETS D'AVOCATS

Gestation d'une seule convention collective

Convention des personnels salariés des cabinets d'avocats 36 000 salariés

*Le salaire minimum hiérarchique
est exprimé en base mensuelle.*

Convention des avocats salariés 5 000 salariés

Le salaire minimum hiérarchique du personnel non-avocat est exprimé en base mensuelle, (alors qu'il est exprimé en base annuelle pour les avocats salariés), et comporte une distinction selon que le cabinet est situé en ou hors de l'Île-de-France.

*Les cabinets ont, pour beaucoup, renoncé
au salariat, préférant le statut
de collaborateur ou d'indépendant.*



Nicolas Faintrenie
Secrétaire de Section
Tél. : 01 48 01 91 34
services@fecfo.fr

Après la conclusion de la convention collective des professions réglementées auprès des juridictions en 2021, celle des salariés des études des commissaires de justice en 2022, la convention collective des salariés des cabinets d'avocats a vocation à être mise à la signature en 2023.
Contexte et éclairage.

Les cabinets d'avocats employant un ou plusieurs salariés relèvent à ce jour de deux conventions collectives distinctes : celle du personnel salarié des cabinets d'avocats (IDCC 1000) comprenant la plus grande part du salariat (36 000 salariés) ; celle des avocats salariés (IDCC 1850) comprenant une part marginale et de plus en plus faible du salariat (moins de 5 000 salariés¹). En effet, les cabinets ont, pour la majorité, renoncé à cette forme d'emploi salariée pour les avocats, préférant le statut de collaborateur ou d'indépendant.

Erosion du salariat

La population salariée dans les cabinets d'avocat s'érode, pour de multiples raisons : plus grande polyvalence des avocats, chiffre d'affaires insuffisant, regroupement d'avocats au sein

d'un cabinet ou salarié pluri-employés. La fusion des branches professionnelles n'était toutefois pas une évidence, tant les particularités des deux populations sont nombreuses. Par exemple, l'avocat salarié est soumis aux règles déontologiques de la profession, et doit par conséquent respecter le secret professionnel. Par exemple encore, le salaire minimum hiérarchique du personnel non-avocat est exprimé en base mensuelle, alors qu'il est exprimé en base annuelle pour les avocats salariés, et comporte une distinction selon que le cabinet est situé en ou hors de l'Île-de-France.

La méthode de négociation

Un accord de fusion des branches professionnelles a été conclu le 26 juillet 2019. Cet acte fixe le point de départ pour les négociateurs afin de conclure une nou-





velle convention collective. Pour mener à bien ce chantier et tenir les délais, la branche s'est adjoint les services d'un professionnel, dont 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.

La matière remodelée, les négociateurs s'emploient à négocier les droits et garanties de la future convention collective. Du moins des textes essentiels au bon fonctionnement de la branche professionnelle. Le périmètre des conventions collectives diffère de l'une à l'autre.

Toutes ont pour point commun de prévoir le champ de compétences professionnel et géographique, ainsi que les règles de conclusion et de rupture du contrat de travail, ainsi que des droits comme ceux à congé, ... Les négociateurs ont pris l'initiative d'inclure parmi leurs premiers travaux les règles relatives au temps de travail, mais n'ont pas retenu la négociation des salaires minima hiérarchiques, laquelle souffre par ailleurs de graves difficultés, dans un paysage patronal recomposé.

L'alignement des droits et garanties

La négociation est confrontée à des disparités dans le rapprochement des droits applicables à un même objet. Dans le cas des salaires minima, hiérarchiques, cette disparité semble indépassable et la convention collective la maintient en définissant des sous-champs d'activité :

La fusion des branches professionnelles n'est pas une évidence, tant les particularités des deux populations sont nombreuses.



Renégocier à droit constant, est l'objectif. 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.

►►► les avocats salariés seront tenus à une règle quand les salariés non-avocats seront tenus par une autre, au sein de la même convention collective. Dans le cas des congés exceptionnels, FO revendique l'alignement sur le droit le plus favorable. C'est le cas pour le mariage ou le PACS du salarié, les avocats salariés bénéficiant de 5 jours,

les autres salariés de 8 jours. Au-delà de la position de principe, notre Organisation s'est appuyée sur les populations en présence, c'est-à-dire sur la disproportion qu'il y aurait à minorer les droits de la population la plus importante dans la branche. Concrètement, aligner les droits des avocats salariés sur 8 jours comme le personnel non-avocats représente un effort minime pour les employeurs. L'arithmétique aboutit à fixer à plus de 7,5 jours le droit à congés exceptionnels pour l'ensemble de la population, de sorte que notre Organisation revendique l'alignement sur 8 jours. Confronté à cette logique, le patronat a renvoyé à une future réunion sur ce point, le temps de refaire les calculs...

La négociation des régimes de branche

La négociation de la future convention collective écarte dans ce premier temps l'examen d'un certain nombre de droits, et notamment ceux qui relèvent de régimes de branche, comme la formation professionnelle, l'allocation de fin de carrière, la prévoyance, ... On perçoit toutefois que ceux que l'on dénomme souvent les « accords thématiques de branches » pèsent dans l'appréhension des droits et garanties d'une branche

professionnelle. Si les droits relatifs à la formation, au temps de travail, à la suspension du contrat ou encore à sa rupture du contrat ne sont pas anodins, l'espace de liberté des négociateurs est de nos jours considérablement réduit par la précision du Code du travail, complété par les arrêts de la Cour de cassation. La formation professionnelle, et surtout la mutuelle et la prévoyance, constituent encore une source abondante de droits et garanties au bénéfice des salariés. Or, ces branches professionnelles sont confrontées à des difficultés sur ces sujets. S'agissant de la formation professionnelle, leur opérateur de compétence n'est pas parvenu à concrétiser les ambitions formées par accord de branche, et précisées par les instances de gestion paritaire de branche. Quant aux régimes de santé, ces branches sont confrontées à une appréhension différente de leur opérateur historique concernant la nature et même la substance des liens qui les unissent. Autant dire que la renégociation de ces accords et régimes de branche constitue une étape clef et ardue, qui déterminera – au moins autant que la convention collective – la pertinence des droits et garanties reconnus aux salariés ■

1. Source : Dares, portraits statistiques de branche, données au 31/12/2020.

La 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. Par ailleurs, cette définition de l'expérience constitue l'un des leviers de transformation des conventions collectives ; un levier pour trouver un équilibre entre un socle de garanties pour les salariés tout au long de leur parcours pro-

fessionnel, et les éléments de dynamisation de la carrière de ces salariés.

- La prise en compte de l'ancienneté au sein de la branche professionnelle plutôt qu'à l'occasion de la dernière entité est déjà une réalité. En effet, l'indemnité de fin de carrière constitue un élément de rémunération différée prenant en considération l'ensemble de la carrière professionnelle du salarié au sein d'un ou plusieurs cabinets d'avocats.
- L'appréciation d'une ancienneté dans la profession est plus difficile à concevoir s'agissant de la prime d'ancienneté dont bénéficie le personnel non-avocat. En effet, à l'occasion du passage d'un cabinet à l'autre, le salarié est en capacité de négocier son niveau de rémunération et donc son expérience, intégrant à son salaire de base la prime formalisée sur le bulletin de paie remis par son précédent employeur. En outre, le salarié bénéficie d'un compteur qui a

vocation à tourner de nouveau dès l'embauche. Pour les salariés les moins en position de force, cette garantie de branche peut s'analyser comme un surcoût, dissuasif pour l'employeur. FO a revendiqué une définition de l'ancienneté mixte qui, selon l'objet auquel il s'applique, porte sur la période passée au sein du cabinet ou au sein de plusieurs cabinets d'avocats. Notre conception n'a, à ce jour, pas triomphé, au bénéfice d'une vision étriquée et imparfaite de la conception d'ancienneté. Cette problématique témoigne d'un travail de toilette davantage que d'une renégociation des droits et garanties dans le contexte actuel du monde du travail. Elle interroge les poids respectifs de la convention collective et des régimes de branche dans les conceptions transverses développées par la branche.