

AVENANT N° 120 du 14 décembre 2018 relatif à la démission et au licenciement
à la convention collective nationale de travail du 20 février 1979
régulant les rapports dans les cabinets d'avocats entre les avocats et leur personnel

ENTRE LES SOUSSIGNÉS :

Les Avocats Employeurs de France (A.E.F.)
représenté par

La Chambre Nationale des Avocats en Droit des Affaires (C.N.A.D.A.)
représentée par

La Fédération Nationale des Unions des Jeunes Avocats (F.N.U.J.A.)
représentée par

Le Syndicat des Avocats de France Employeurs (S.A.F.E.)
représenté par

L'Union Professionnelle des Sociétés d'Avocats (U.P.S.A.)
représentée par

d'une part

ET :

La Fédération des services C.F.D.T. Branche des Professions Judiciaires,
représentée par

La Fédération C.F.T.C. Commerce, Services, Force de Vente (C.S.F.V.C.F.T.C.)
représentée par

La Fédération Nationale C.G.T. des Sociétés d'Études et de Conseil et de Prévention
représentée par

La Fédération des Employés et Cadres C.G.T.-F.O (F.E.C.-F.O.).
représentée par

Le Syndicat National du Personnel d'Encadrement et Assimilés, des Avocats salariés, des
Cabinets d'Avocats, autres professions du droit et activités connexes (S.P.A.A.C-C.F.E.-
C.G.C.),
représenté par :

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes (U.N.S.A),
représentée par

d'autre part

Les partenaires sociaux de la branche ont eu la volonté d'harmoniser leur convention collective avec les nouvelles dispositions du code du travail.

AVENANT N° 120 du 14 décembre 2018 relatif à la démission et au licenciement
à la convention collective nationale de travail du 20 février 1979
réglant les rapports dans les cabinets d'avocats entre les avocats et leur personnel

En conséquence **l'article 20 relatif à la démission et au licenciement** de la convention collective des personnels salariés (IDCC 1000) du 20 février 1979 réglant les rapports entre les cabinets d'avocats et leur personnel salarié est rédigé comme suit :

Article 20
Démission et licenciement

A - Préavis

En cas de licenciement ou de démission, et sauf faute grave ou lourde, il doit être respecté un délai de préavis déterminé comme suit :

Pour les salariés ayant un coefficient hiérarchique inférieur à 385 :

- une ancienneté inférieure à 2 ans : 1 mois ;
- une ancienneté égale ou supérieure à 2 ans : 2 mois.

Pour les salariés ayant un coefficient hiérarchique égal ou supérieur à 385 :

- une ancienneté inférieure à 2 ans : 2 mois ;
- une ancienneté égale ou supérieure à 2 ans : 3 mois.

L'employeur qui voudra dispenser le salarié de l'exécution de son préavis lui maintiendra la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait exécuté ce préavis.

Le salarié qui voudra être dispensé de son préavis devra obtenir l'accord écrit de son employeur.

Le salarié licencié bénéficie, pendant la durée du préavis, d'un temps de recherche d'emploi rémunéré fixé à deux heures consécutives par jour, pouvant être réparti différemment par accord des parties.

B - Indemnité de licenciement

Le licenciement, s'il ne résulte pas d'une faute grave ou lourde, donne droit, en complément de l'indemnité de préavis, à une indemnité de licenciement.

L'indemnité de licenciement est due à condition que le salarié ait au moins huit mois (8) de présence ininterrompue dans la structure à la date de notification du licenciement. Ces huit mois de travail doivent correspondre à du travail effectif ou assimilé au sens du code du travail

Pour le calcul de l'indemnité de licenciement, le préavis effectué ou dont l'exécution a été dispensée à l'initiative de l'employeur, sera pris en compte au titre de l'ancienneté.

Cette indemnité sera calculée comme suit pour l'ensemble des salariés :

- un mois de salaire si le temps de présence dans la structure est compris entre deux ans et cinq ans;
- deux mois de salaire si le temps de présence dans la structure est compris entre cinq et dix ans;
- trois mois de salaire si le temps de présence dans la structure est compris entre dix et quinze ans;
- quatre mois de salaire si le temps de présence dans la structure est supérieur à quinze ans.

Il est précisé que l'indemnité de licenciement ne peut pas être inférieure aux dispositions du code du travail.

L'indemnité est augmentée d'une somme égale à un mois de salaire si l'âge de l'intéressé est au moins égal à 51 ans révolus.

Le salaire mensuel retenu comme base de calcul sera celui résultant de la moyenne de salaires mensuels des douze mois précédant le licenciement (y compris toutes gratifications et rémunérations quelconques déclarées avec le salaire).

L'indemnité de licenciement est payable au terme du contrat de travail de même que les autres indemnités auxquelles le salarié peut prétendre.

En cas de licenciement ou de démission, le treizième mois sera dû au prorata de la durée du contrat de travail au cours de l'année considérée. Il ne sera pas dû en cas de licenciement pour faute grave ou lourde.

AVENANT N° 120 du 14 décembre 2018 relatif à la démission et au licenciement
à la convention collective nationale de travail du 20 février 1979
réglant les rapports dans les cabinets d'avocats entre les avocats et leur personnel

Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du Code du Travail, les partenaires sociaux ont considéré que cet accord portant sur indemnités de licenciement applicables aux salariés de la branche n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du Code du Travail. En effet, ceux-ci doivent s'appliquer quel que soit la taille de l'entreprise a fortiori dans une branche composé presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Les parties demandent l'extension du présent avenant qui prendra effet au 1^{er} jour du mois suivant la parution de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 14 décembre 2018 en trois exemplaires.

AVENANT N° 120 du 14 décembre 2018 relatif à la démission et au licenciement
à la convention collective nationale de travail du 20 février 1979
réglant les rapports dans les cabinets d'avocats entre les avocats et leur personnel

AVOCATS EMPLOYEURS DE FRANCE (A.E.F)

FEDERATION DES SERVICES CFDT, BRANCHE
PROFESSIONS JUDICIAIRES (C.F.D.T)

CHAMBRE NATIONALE DES AVOCATS EN
DROIT DES AFFAIRES (C.N.A.D.A.)

FEDERATION COMMERCE, SERVICES, FORCE DE
VENTE CFTC (C.S.F.V.C.F.T.C.)

FEDERATION NATIONALE CGT DES SOCIETES
D'ETUDE ET DE CONSEIL ET DE PREVENTION,
(C.G.T.)

FEDERATION NATIONALE DES UNIONS DES
JEUNES AVOCATS (F.N.U.J.A.)

FEDERATION DES EMPLOYES ET CADRES FORCE
OUVRIERE (F.E.C. – F.O.)

SYNDICAT DES AVOCATS DE FRANCE
EMPLOYEURS (S.A.F.E.)

SYNDICAT NATIONAL DU PERSONNEL
D'ENCADREMENT ET ASSIMILES, DES AVOCATS
SALARIES, DES CABINETS D'AVOCATS, AUTRES
PROFESSIONS DU DROIT ET ACTIVITES
CONNEXES (S.P.A.A.C. –CFE-CGC)

L'UNION NATIONALE DES SYNDICATS
AUTONOMES (U.N.S.A)

UNION PROFESSIONNELLE DES SOCIETES
D'AVOCATS (U.P.S.A.)