



# L'En'robé

## Bulletin d'information des salariés des cabinets d'avocats n°137

La réunion de la CPPNI s'est déroulée le 12 juillet 2019. Un nouvel avenant concernant les congés exceptionnels a été proposé à signature.

Il s'agissait de mettre un nombre égal de jours pour le PACS et le mariage, comme l'a demandé le ministère. Nous ne l'aurions pas fait que les salariés, lors de la conclusion d'un PACS, auraient été tenus de demander l'alignement du nombre de jours sur le mariage, au nom de l'égalité de traitement. L'objectif est d'éviter toute action en justice. Nous reviendrons sur cet avenant au regard des signatures patronales.

Un débat a eu lieu sur la problématique de la « certification ». Au regard de la nouvelle loi sur la formation professionnelle, il s'agissait de savoir qui fait quoi et pourquoi. Plusieurs questions ont été examinées : qu'entend-on par certificateur, rôle et place de ce dernier dans le dispositif conventionnel, quel processus de « construction » des formations certifiantes (à différencier des formations qualifiantes) ?

Rien n'a réellement été encore tranché, chacune et chacun tentant d'appréhender au mieux ces interrogations. Pour autant, il a été décidé de réviser l'accord constitutif de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle pour lui adjoindre deux commissions : l'une sur la certification et l'autre sur l'apprentissage. Ce sont les organisations syndicales de salariés qui ont la charge d'écrire ce projet. La CGT va y prendre toute sa place.

Enfin, il a été abordé la problématique d'application des minima salariaux conventionnels dans les entreprises. Il est vrai que nombre de salarié.e.s nous ont interrogé sur le dernier avenant salaire. Une partie du patronat, celui qui a signé ce dernier avenant, partage notre analyse.

Un arrêté d'extension, par définition, rend applicable l'avenant ou l'accord à l'ensemble des cabinets ou entreprises de la branche. Cette obligation prend effet, soit à la date de l'arrêté, soit à celle fixée par l'accord ou l'avenant. Cela signifie qu'à partir de cette date, les dispositions de l'accord s'appliquent. Autrement dit, l'avenant pour l'ensemble de ces dispositifs s'applique sans aucune rétroactivité.

Il reste que les dispositions de l'avenant peuvent, elles, s'appliquer à la date figurant dans l'avenant. Si cela n'avait pas été le cas, le ministère, dans sa grande sagesse, aurait exclu de l'extension la disposition liée à la date d'application de l'avenant ou accord.

### **Exemple pour un accord salaire**

Date de signature de l'accord : 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Disposition contenue dans l'accord : applicable au 1<sup>er</sup> février 2019.

Date d'arrêté d'extension : 1<sup>er</sup> juin 2019 : l'accord s'applique au 1<sup>er</sup> juin 2019. Cela a pour effet de rendre applicable la grille salaire au 1<sup>er</sup> février 2019. D'où rétroactivité, non de l'arrêté d'extension, mais de la disposition de l'accord étendue au 1<sup>er</sup> février 2019.

**Pour recevoir les bulletins sur votre boîte mail personnelle, il suffit d'envoyer un courriel à [fsetud@cgt.fr](mailto:fsetud@cgt.fr) avec la mention « Avocats »**

***Pour nous aider dans la négociation, adhérez et faites adhérer***

Nom : ..... Prénom : .....  
Entreprise : ..... Fédération : .....  
Téléphone : ..... Courriel : .....@.....

**A retourner à la Fédération CGT des Sociétés d'Etudes à l'adresse ci-dessous**