



FEDERATION NATIONALE DES PERSONNELS

DES SOCIETES D'ETUDES, DE CONSEIL ET DE PREVENTION

263 rue de Paris - Case 421 - 93514 MONTREUIL CEDEX - Tel 01 48 18 84 34 - Fax 01 48 18 84 86

e-mail : fsetud@cgt.fr

<http://www.soc-etudes.cgt.fr>

Le 8 septembre 2008

Propositions CGT

en matière de mesures d'aide au
reclassement des salariés des études
d'Avoués près les Cours d'Appel

Sommaire

Introduction	3
Indemnisation du préjudice subi	4
A. Indemnité de licenciement.....	4
B. Indemnité de fin carrière.....	4
C. Indemnité de rupture de carrière	5
D. Dispense d'exécution du préavis.....	5
Aide au reclassement	6
A. Détermination de l'ordre des licenciements.....	6
B. Cabinet de Reclassement	7
C. Mise en œuvre du Congé de Reclassement	7
D. Mise en œuvre de passerelles vers d'autres métiers.....	7
E. Les actions de formation	9
F. L'aide à la création/reprise d'Entreprises	9
G. Compensation temporaire de la baisse de rémunération	9
H. Aide à la mobilité géographique	10
I. Préretraite	10
J. Départ en retraite pour longue carrière	11
Modalités de suivi des mesures.....	12
A. Création d'une commission de suivi.....	12
B. Calendrier de la mise en place des mesures	12
Annexes	13
Article 13 bis de la Convention Collective Nationale du Travail réglant les rapports entre les Avoués près les Cours d'Appel et leur personnel	13
Article 19 de la Convention Collective Nationale du Travail réglant les rapports entre les Avoués près les Cours d'Appel et leur personnel	14

Introduction

Le **10 juin 2008**, le Ministère de la Justice décidait la suppression du recours obligatoire à un avoué pour plaider des dossiers devant les chambres civiles ou commerciales des Cours d'Appel.

Cette décision, qui prendra effet le **1^{er} janvier 2010**, s'accompagnerait d'une fusion des professions d'avoués et d'avocats.

De fait, cette réorganisation de la procédure civile va engendrer une perte de clientèle pour les études d'Avoués qui est composée, nous le rappelons, en quasi totalité de cabinets d'avocats. Cette perte de clientèle obligera les Avoués, plus ou moins rapidement, à mettre leur étude en liquidation et de licencier son personnel pour raisons économiques.

La solution de transformer les études d'Avoués en cabinets d'Avocats pose le souci là aussi de la clientèle. Alors qu'il existe plus de **45.000 avocats** inscrits dans les différents barreaux¹, et qu'une proportion importante de ceux-ci a déjà énormément de mal à vivre de son activité, il est difficilement envisageable de penser que la transformation des 235 études (*représentants 443 Avoués et 2620 salariés*)² se fera sans aucun souci financier. D'autant qu'à cela s'ajoute un ratio plus important de salariés par avoué que par avocat (*de 4,95 salariés pour 1 Avoué, contre 0,8 salarié pour 1 avocat*) entraînant des risques potentiels de suppressions de postes.

Dans ce contexte, il est nécessaire que l'Etat prenne toutes ses responsabilités pour ne pas laisser les salariés des études d'Avoués seuls face à leur employeur et éventuellement les A.G.S.³ ; qu'il reconnaisse sa responsabilité dans la suppression des postes occupés actuellement par les salariés des études d'Avoués ; et qu'en conséquence il mette tout en œuvre pour que ces derniers se procurent une solution rapide et viable de reclassement.

C'est dans cette optique que la **CGT** demande qu'une **enveloppe budgétaire** dédiée **aux seuls salariés** des études d'Avoués, différentes de celle attribuée à leur employeur, soit débloquée afin de mettre en œuvre les mesures suivantes :

- L'indemnisation du préjudice subi
- L'aide au reclassement
- Les modalités de suivi du reclassement

¹ Cf. Statistique sur la profession d'avocat – Situation au 1^{er} janvier 2006 – Ministère de la Justice – Octobre 2006 – Caroline Moreau

² Cf. Rapport de branche 2006 – Avoué près les Cours d'appel – Page 8.

³ A.G.S. : Association pour la Gestion du régime de garantie des créances des Salariés.

Indemnisation du préjudice subi

La perte d'un emploi est toujours un moment traumatisant pour les salariés concernés. Encore plus quand celle-ci intervient alors que celui-ci n'a commis aucune faute. Dans le cas présent, le traumatisme est d'autant plus grand que l'intérêt de la décision prise par le Gouvernement n'est pas compris par la profession.

A ce premier traumatisme s'ajoute celui lié à l'obligation, quasi-certaine pour l'ensemble des salariés, d'un changement de métiers, la profession disparaissant. Ce qui implique la perte de repères familiers de travail et l'apprentissage d'un nouveau métier. Cette transition se fera avec plus ou moins de facilité en fonction de l'ancienneté du salarié et de son âge. Nous rappelons, à titre informatif, que l'âge moyen est de **42 ans** (avec 24% des salariés au-dessus de 50 ans)⁴ et que l'ancienneté moyenne dans les études est de **13 ans** (33% des salariés ont plus de 15 ans d'ancienneté)⁵.

La perte d'un emploi stable (*qu'ils avaient de fortes chances de conserver jusqu'à leur retraite*) s'accompagne de celle d'une certaine assurance de revenu. Des revenus avec lesquels les salariés avaient construit leur budget et pris des engagements financiers (*divers crédits : immobilier, voiture, consommation, etc.*). Donc au traumatisme psychologique lié à la perte de son emploi s'ajoute celui des difficultés financières auxquelles devront faire face les salariés dans les mois, voir les années à venir. Car il n'existe aucune certitude que ceux-ci retrouvent rapidement un nouvel emploi, et encore moins que celui-ci le soit aux conditions financières actuelles.

Pour toutes ses raisons, nous demandons que soit attribuée, à chaque salarié des études d'Avoués près les Cours d'Appel inscrit dans les effectifs à la date du 10 juin 2008, une indemnité de rupture de carrière telle que définit ci-après. Cette indemnité viendra en sus de l'indemnité de licenciement⁶ ou de fin de carrière⁷ prévues par la convention collective applicable.

A. Indemnité de licenciement

L'indemnisation de la perte d'un emploi se fait par le biais des dispositions prévues à l'article 19 de la convention collective.

B. Indemnité de fin carrière

En vertu de l'article 13 bis de la convention collective, les salariés, pouvant bénéficier d'une retraite à taux plein, se verront attribuer une indemnité de fin de carrière aux lieu et place de l'indemnité de licenciement.

Pour ceux qui ne peuvent pas prétendre à une indemnité de fin de carrière au jour de leur départ, il est proposé deux solutions selon le cas de figure :

⁴ Cf. Rapport de branche 2006 – Avoué près les Cours d'appel – Page 14.

⁵ Cf. Rapport de branche 2006 – Avoué près les Cours d'appel – Page 15.

⁶ Cf. Article 19 de la convention collective applicable.

⁷ Cf. Article 13 bis de la convention collective applicable.

1. Le salarié termine sa carrière au sein d'un cabinet d'avocat : Dans cette éventualité, l'ancienneté acquise au service d'avoués s'ajoutera à celle effectuée sous les ordres d'un avocat.
2. Le salarié termine sa carrière au sein d'un métier ne dépendant pas de la CREPA⁸ : Il sera procédé au calcul de la somme qu'aurait perçu le salarié s'il était parti réellement en retraite à la date de cessation de son contrat de travail dans une étude d'avoués. Le montant ainsi calculé sera bloqué au bénéfice du salarié qui ne pourra percevoir cette indemnité qu'au moment de son départ effectif en retraite.

C. Indemnité de rupture de carrière

Afin de dédommager la rupture de carrière intervenue du fait de l'annonce de la suppression de la profession d'Avoués près les Cours d'Appels, et le risque financier que celle-ci fait encourir aux salariés, il est demandé **le versement d'une indemnité** financière équivalente à **un mois de salaire par année d'ancienneté**, consécutives ou non, **au sein de la profession**.

Cette indemnité sera calculée sur la base de l'ancienneté acquise au moment du départ du salarié, et sur la rémunération moyenne perçue par celui-ci dans les 12 mois qui ont précédé la fin du lien contractuel.

Elle sera versée à l'ensemble des salariés au moment de leur départ et ce quelque soit le motif de la rupture du contrat de travail (*démission, licenciement, départ en retraite, etc.*). Elle s'ajoute aux autres indemnités déjà perçues par le salarié.

Dans un but d'équité de traitement, elle sera versée à titre rétroactif à tous les salariés ayant quitté la profession depuis le **10 juin 2008**, date de l'annonce officielle de l'absorption de la charge d'Avoués par les avocats.

Cette indemnité, réparant un dommage, sera exonérée de cotisations sociales, du paiement de CSG et CRDS, n'entrera pas dans le calcul du nombre de jours de carence calculés par les ASSEDIC, et non imposable.

D. Dispense d'exécution du préavis

Tous les salariés pouvant justifier d'une promesse d'embauche, se verront dispenser de l'exécution de la période de préavis fixée par l'article 19 de la convention collective, qui leur sera tout de même payer intégralement.

⁸ Caisse de prévoyance et de retraite ARRCO de la branche des avocats et avoués.

Aide au reclassement

La volonté des partenaires sociaux est d'offrir aux salariés des études d'avoués tous les moyens nécessaires à leur reclassement rapide et dans de bonnes conditions, afin que la perte de leur emploi soit la moins pénalisante possible.

C'est en ce sens que nous revendiquons la mise en place des moyens suivants :

A. Détermination de l'ordre des licenciements

Quelques soit les modalités de passation de pouvoir entre les Avoués et les Avocats pour la gestion des dossiers en Appel qui seront fixées par la loi à intervenir, il y aura une décroissance d'activité plus ou moins rapide de l'activité de l'étude, et par conséquent des ajustements en terme d'effectif. Ceux-ci se feront par le biais d'un licenciement pour raisons économiques.

Afin qu'un traitement équitable soit opéré, sur les salariés occupant un même poste, dans la détermination de l'ordre des licenciements, nous demandons l'application des articles **L.1233-5** et suivants du Code du travail.

Nous proposons la pondération suivante :

- Les charges de famille :
 - **0** : célibataire
 - **1** : En couple (*Mariage, PACS ou Concubinage*)
 - **2** : Parent isolé

A ces points s'ajoute **0,5** points par enfant à charge.

- L'ancienneté dans la branche :
 - **0** : inférieur à 10 ans
 - **1** : De 10 à 19 ans
 - **2** : De 20 à 29 ans
 - **3** : De 30 à 39 ans
 - **4** : 40 ans et plus.
- L'âge du salarié :
 - **0** : inférieur à 30 ans
 - **1** : De 30 à 39 ans
 - **2** : De 40 à 49 ans
 - **3** : De 50 à 59 ans
 - **4** : 60 ans et plus
- L'handicap :
 - **0** : Pas de handicap
 - **4** : Handicap reconnu par la Sécurité Sociale

En cas d'égalité parfaite de point, le critère de qualité professionnelle pourra être mis en œuvre.

B. Cabinet de Reclassement

L'Etat ouvrira, dans chaque ville de Cours d'Appel, une cellule dédiée aux salariés d'avoués qui aura pour fonction :

- D'accueillir, de conseiller et d'informer les salariés sur leurs droits,
- De réaliser des bilans d'orientation personnalisés
- De prendre en compte la situation locale du marché de l'emploi
- D'assister dans l'établissement puis la réalisation de projets individuels, notamment dans la prospection d'actions de formation
- De former aux techniques de recherche d'emploi et de préparer les entretiens d'embauche
- De prospection et de propositions d'Offre Valable d'Emploi ou d'Offre Valable de Reclassement

Cette cellule transmettra, mensuellement, à la commission de suivi un état des lieux des reclassements et de différentes actions menées en faveur de cette catégorie de personnel.

Sa durée de vie sera au minimum de 2 ans à compter de sa mise en place. Cette durée pourra être raccourcie dans l'éventualité où tous les salariés ont été valablement reclassés. La fermeture d'une cellule se fera après avis de la commission de suivi.

C. Mise en œuvre du Congé de Reclassement

Vu que la décision ministérielle touche l'ensemble de la profession, il nous semble normal qu'il lui soit appliqué les dispositions établies pour les entreprises de plus de 1.000 salariés.

En conséquence, nous demandons que soit proposé, à l'ensemble des salariés licenciés, un congé de reclassement tel que définit par les articles L.1233-71 à L.1233-76 et R.1233-17 à R.1233-36 du Code du travail.

Ce congé aura une durée maximale de 9 mois, pendant lequel le salarié percevra l'intégralité de sa rémunération.

D. Mise en œuvre de passerelles vers d'autres métiers

Au vu des compétences acquises et de la technicité particulière des salariés des études d'avoués, il doit être tout tenté pour que celles-ci puissent continuer à s'exercer à travers d'autres métiers juridiques. C'est pour cette raison que nous proposons de faciliter l'intégration de ces salariés en leur faisant bénéficier d'une dispense totale ou partielle de concours ou d'examen d'entrée, tel que indiquer ci-dessous :

Pour tous les salariés

- Accès aux concours internes de la fonction publique.
- Priorité d'embauche aux postes de contractuels de la fonction publiques d'Etat, territoriale ou hospitalier.

Clercs (juriste ayant une licence en droit et plus de deux ans d'expérience)

- Entrée directe, sans concours, à l'Ecole des greffiers de Dijon.

Collaborateur débutant (titulaire d'une maîtrise en droit)

- Entrée directe, sans concours, au CRFPA en application de l'article 51 du décret du 27 novembre 1991.

Collaborateur confirmé (diplômé du centre de formation professionnelle des avoués MASTER II « Droit et pratique du procès en Appel » ou ayant plus de 4 ans d'expérience)

- Intégration directe à la profession d'avocat.
- Entrée directe, sans examen d'entrée, au centre de formation des notaires.
- Intégration automatique à l'Ecole Nationale de la Magistrature conformément aux conditions édictée par l'article 18-1 du statut de la magistrature, dans la mesure où le collaborateur a plus 4 ans d'expérience.
- Dispense de l'examen d'accès au stage de commissaires priseurs judiciaires sur justificatif des conditions de diplôme en droit et histoire de l'art.

Collaborateur diplômé de l'examen d'aptitude à la profession d'Avoué (diplôme d'avoué)

- Intégration à la profession d'avocat par équivalence de diplômes, en vertu de l'article 1 de la loi de 1990.
- Entrée directe, sans examen d'entrée, au centre de formation professionnelle des notaires.
- Intégration automatique à l'Ecole Nationale de la Magistrature conformément aux conditions édictée par l'article 18-1 du statut de la magistrature, dans la mesure où le collaborateur a plus 4 ans d'expérience.
- Dispense de l'examen d'accès au stage de commissaires priseurs judiciaires sur justificatif des conditions de diplôme en droit et histoire de l'art.

Collaborateur diplômé de l'examen d'aptitude à la profession d'avoué professionnel possédant plus de huit ans d'expérience au sein d'une étude

- Suppression de la condition d'association et maintien du bénéfice du CAPA sous condition d'exercice effectif d'une collaboration salariée au sein d'une étude, sans aucune péremption du diplôme obtenue.
- Attribution de la spécialité « en droit de la procédure civile en appel » sur justification de l'exercice effectif depuis plus de quatre ans aux fonctions de collaborateur d'avoués titulaires du certificat d'aptitude à la profession d'avoué.
- Entrée directe, sans examen d'entrée, au centre de formation des notaires.

- Intégration automatique dans le corps de la magistrature conformément aux conditions édictée par les articles 22 et 23 du statut de la magistrature.
- Dispense de l'examen d'accès au stage de commissaires priseurs judiciaires sur justificatif des conditions de diplôme en droit et histoire de l'art.

E. Les actions de formation

Nous rappelons qu'en vertu de l'article **L.1233-4** du Code du travail, « Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés ».

Dans le contexte spécifique de la suppression de la profession d'Avoués, la formation et l'adaptation, cité dans cet article, doit s'interpréter comme une formation et une adaptation à un nouveau métier.

Mais la situation actuelle ne résultant pas d'un problème de mauvaise gestion ou de disparition de l'employeur, il serait inéquitable pour les Avoués de laisser à leur seule charge le financement de cette obligation.

C'est pour cela que nous demander à l'Etat de mobilier tous les moyens nécessaires (*FONGECIF, OPCA, AFPA, Education Nationale, etc.*) afin de permettre aux salariés concernés, qui le souhaiterait après validation de la cellule de reclassement ou avis de la commission de suivi (*en cas de désaccord*), d'accéder à une formation leur permettant d'acquérir une compétence nécessaire à leur projet professionnel.

Un bilan de compétence sera proposé à tous les salariés afin d'établir avec eux les différentes pistes d'emplois qu'ils pourraient envisager.

La recherche de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) sera recherchée activement afin de faire acquérir aux salariés une reconnaissance de leur expérience sous forme d'un diplôme.

Les coûts pédagogiques ne seront aucunement imputables au salarié, qui par ailleurs verra sa rémunération maintenue à taux plein tout le temps de la formation.

F. L'aide à la création/reprise d'Entreprises

Les salariés bénéficieront de l'Aide aux Chômeurs Créateurs ou Repreneurs d'Entreprise (*ACCRE*) ou de l'avance remboursable « EDEN ».

L'Etat, par le biais de la cellule de reclassement, aidera à la mise en contact du salarié concerné avec les structures professionnelles (*Chambre du Commerces et de l'Industrie, Chambres artisanales, etc.*) et bancaires, afin d'évaluer la faisabilité du projet.

L'Etat versera, au moment de l'enregistrement au greffe du Tribunal du Commerce, **une somme de 10.000 €** au salarié afin de constituer son capital social.

G. Compensation temporaire de la baisse de rémunération

Dans l'éventualité où un salarié accepterait un emploi moins bien rémunéré que celui qu'il occupait précédemment, il serait fait application des dispositions des articles R.5123-9 et suivants du Code du travail.

La rémunération sera donc maintenue au taux précédent pendant une durée maximale de 1 an.

H. Aide à la mobilité géographique

Les salariés, souhaitant déménager afin de trouver un nouvel emploi dans un autre département ou une autre région, bénéficieront des mesures suivantes :

Prise en charge de la double résidence

Il sera alloué, pendant un **maximum de 6 mois**, au salarié une participation aux frais de séjour et de déplacements hebdomadaires d'un montant maximum équivalent à **50% du P.M.S.S.**⁹.

Prise en charge des frais de déménagement

Les frais de déménagement seront pris en charge dans la limite d'un montant équivalent au P.M.S.S., et sur présentation de trois devis.

Versement d'une indemnité d'installation

Afin de participer aux frais d'installation, il sera versé une somme équivalente à **50% du P.M.S.S.** à chaque salarié.

Aide aux démarches administratives

La cellule de reclassement apportera son concours afin de faciliter les différentes démarches administratives liées à ce déménagement (*inscription ASSEDIC, changement de centre de Sécurité Sociale, inscription des enfants dans une nouvelle école, etc.*).

I. Prérétraite

Avec un taux d'activité des séniors de **38,1%**¹⁰ en France, il est difficile de soutenir que les salariés de plus de 50 ans n'auront aucune difficulté pour trouver un emploi.

En conséquence, nous demandons la mise en place d'un dispositif de prérétraite pris en charge par le Fond National pour l'Emploi qui assurerait :

- Un revenu de remplacement équivalent à **80% de la rémunération brute** moyenne des douze derniers mois qui ont précédé à la rupture du contrat du travail, appelée salaire de référence.
- La prise en charge des cotisations CNAV¹¹, ARRCO¹² et ARGIRC¹³ à taux plein en fonction du salaire de référence.
- La réévaluation du salaire de référence sur le taux applicable au SMIC.

Ce dispositif sera proposé à tous les salariés de 50 ans et plus qui pourront obtenir leur retraite à taux plein dans les dix années à venir.

⁹ P.M.S.S. : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale. Il est de 2.773 euros au 1^{er} janvier 2008.

¹⁰ Chiffres publiés par la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse.

¹¹ Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse assurant le régime général de retraite.

¹² ARRCO assurant le régime complémentaire de retraite.

¹³ AGIRC (Association Générale des Institutions de Retraite des Cadres) assurant une partie du régime complémentaire de retraite spécifiquement dédiée aux cadres.

J. Départ en retraite pour longue carrière

Il sera appliqué une dérogation à l'âge minimal de départ en retraite dans le cadre d'une carrière pour tous les salariés totalisant le nombre de trimestres nécessaire à l'obtention d'une retraite à taux plein.

Modalités de suivi des mesures

Afin de pouvoir continuer à répondre aux attentes des salariés des Avoués pendant toute la phase de reclassement, et tenter d'apporter les solutions adéquates aux difficultés qui pourraient voir le jour au cours de la mise en œuvre du présent accord, il est décidé la création d'une commission de suivi et l'établissement d'un calendrier prévisionnelle de la mise en place des mesures.

A. Création d'une commission de suivi

Cette commission aura pour rôle de veiller à la bonne application du présent accord, de statuer sur les difficultés que pourraient rencontrer salariés ou employeurs dans sa mise en œuvre, de faire un bilan périodique de l'avancée du reclassement des salariés.

Elle sera composée de représentant :

- Du Gouvernement,
- De la Chambre Nationale des Avoués près les Cours d'Appels
- Des organisations syndicales représentatives.

Elle se réunira tous les mois jusqu'au 1^{er} juillet 2010, puis tous les deux mois jusqu'au 1^{er} janvier 2011.

B. Calendrier de la mise en place des mesures

Il devra être établi un calendrier de mise en place des différentes mesures en adéquation avec celui du passage des dossiers d'appels des Avoués vers les Avocats.

Dans les cas, la cellule de reclassement devra être opérationnelle dès le 1^{er} janvier 2009.

Annexes

Article 13 bis de la Convention Collective Nationale du Travail réglant les rapports entre les Avoués près les Cours d'Appel et leur personnel

1°) - Départ et mise à la retraite.

L'âge normal de cessation d'activité pour cause de retraite est celui auquel le salarié peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du chapitre 1er du titre V du livre III du Code de la Sécurité Sociale et auquel il remplit les conditions d'ouverture du droit à cette pension.

La mise à la retraite s'entend de la possibilité donnée à l'employeur de rompre le contrat de travail d'un salarié à partir de 60 ans et pouvant bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la Sécurité Sociale.

2°) - Le salarié prenant sa retraite ou étant mis à la retraite à partir de l'âge normal défini au paragraphe ci-dessus, a droit à une indemnité de fin de carrière. Elle se substitue à l'indemnité prévue à l'article L 122-14-13 du Code du Travail. Son montant est fixé en fonction du salaire brut mensuel moyen des douze mois précédant la date de la rupture du contrat de travail, et de l'ancienneté continue appréciée dans la profession.

Le calcul se fait de la façon suivante :

- ancienneté comprise entre un an inclus et moins de cinq ans : un cinquième de mois par année d'ancienneté,
- ancienneté comprise entre cinq ans et moins de dix ans : un mois,
- ancienneté comprise entre dix ans inclus et moins de quinze ans : deux mois,
- ancienneté comprise entre quinze ans inclus et moins de vingt ans : trois mois,
- ancienneté comprise entre vingt ans inclus et moins de vingt-cinq ans : quatre mois,
- ancienneté comprise entre vingt-cinq ans inclus et moins de trente ans : cinq mois,
- ancienneté comprise entre trente ans inclus et moins de trente-cinq ans : six mois,
- ancienneté égale ou supérieure à trente-cinq ans : sept mois.

En cas de mise à la retraite, cette indemnité obéit au même régime fiscal et social que l'indemnité de licenciement.

3°) - Les Avoués versent à la CREPA une contribution collective, à la seule charge des employeurs, proportionnellement au salaire versé à l'ensemble du personnel.

Le calcul de l'ancienneté pour la définition des droits s'apprécie dans la profession et non dans l'Etude. Cette contribution s'impose à tous les employeurs soumis à la présente convention.

Le taux de cotisation est fixé chaque année par le Conseil d'Administration de la CREPA de façon à assurer l'équilibre entre les engagements et les ressources dans les conditions de la Loi 94.678 du 8 août 1994. Il est actuellement de 0,50 % de la masse salariale brute.

L'indemnité de fin de carrière fait l'objet dans la comptabilité de la CREPA d'un compte distinct.

4°) - Pour le financement de cette indemnité conventionnelle, la CREPA reçoit une cotisation calculée sur une assiette limitée à trois plafonds de Sécurité Sociale par salarié. Le salaire brut mensuel servant de base au calcul de l'indemnité de fin de carrière remboursée par la CREPA à l'employeur est limité à trois fois le plafond de la Sécurité Sociale. Pour la fraction de prestation correspondant à un salaire supérieur, l'obligation incombe au dernier employeur.

5°) - La CREPA rembourse à l'employeur l'indemnité versée au salarié en application du paragraphe 2 ci-dessus.

Ce remboursement comprend sur présentation du bulletin de salaire établi par l'employeur les charges sociales patronales acquittées seulement en cas de départ à la retraite.

Complété par l'accord du 14 mars 1997 relatif au paiement de l'indemnité de fin de carrière dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 6 septembre 1995 :

Dans le cadre de l'accord du 6 septembre 1995, et à compter de son entrée en application, relatif au développement de l'emploi en contre partie de la cessation d'activité de salarié totalisant cent soixante trimestres et plus de cotisation au régime de base d'assurance vieillesse, et sous réserve de l'acceptation du dossier de demande d'allocation par l'ASSEDIC, il est convenu à titre dérogatoire aux dispositions de l'accord national du 14 mars 1997 et pour la durée de l'accord du 6 septembre 1995 :

- 1- La rupture dans les conditions prévues par l'accord du 6 septembre 1995 ouvre droit au bénéfice du salarié aux indemnités de mise à la retraite prévues par l'accord national du 14 mars 1997, aux lieu et place de l'indemnité légale de départ en retraite.
- 2- La CREPA en assure le remboursement à l'employeur dans les conditions et limites de l'avenant précité sur justification du versement à l'intéressé.

3- Le montant des droits du salarié est calculé sur l'ancienneté acquise à la date de la rupture de son contrat.

4- La CREPA valide à titre gratuit les droits à retraite des régimes professionnel et supplémentaire du salarié jusqu'à la date de liquidation des droits à retraite.

Article 19 de la Convention Collective Nationale du Travail réglant les rapports entre les Avoués près les Cours d'Appel et leur personnel

A) Préavis

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

- pour les salariés jusqu'au coefficient 300 (ancien - 140 depuis le 1^{er} Janvier 2000) inclus à l'issue de la période d'essai et avant deux ans d'ancienneté : un mois,
 - entre deux ans et dix ans d'ancienneté : deux mois,
 - après dix ans d'ancienneté : trois mois.
- pour les salariés du coefficient 390 (ancien – 156 depuis le 1^{er} Janvier 2000) inclus et au-dessus :
 - ayant deux ans d'ancienneté : deux mois,
 - entre deux ans et dix ans d'ancienneté : trois mois,
 - après dix ans d'ancienneté : quatre mois pour le licenciement, trois mois pour la démission.

Toutefois, chacune des parties reste libre de ne pas tenir compte du préavis.

L'employeur qui voudra user du bénéfice de cette clause devra verser, avant son départ au Clerc ou salarié qu'il a congédié, le montant de son salaire pendant la période du préavis et toutes indemnités auxquelles le salarié peut prétendre en vertu de la présente convention.

Quant aux Clercs ou employés démissionnaires qui voudront également bénéficier de cette clause, ils devront abandonner leur salaire pendant le délai de préavis.

Le temps accordé aux Clercs et employés pendant la période de préavis pour la recherche d'un nouvel emploi est fixé à deux heures par jour - à une heure pour les salariés à mi-temps - pouvant être bloquées par journées ou demi-journées avec l'accord de l'employeur.

En cas de licenciement ou de démission d'un salarié comptant plus de cinq ans d'ancienneté dans l'Etude, ces heures n'entraînent aucune diminution de salaire.

B) Licenciement

Le licenciement, s'il ne résulte pas d'une faute grave, non contestée ou jugée comme telle par la juridiction compétente ou de tout autre fait exonératoire, donne droit en sus de l'indemnité de préavis, à une indemnité dite « indemnité de licenciement » au profit du membre du personnel congédié.

Toute reconnaissance par le salarié du caractère de faute grave ne sera tenue pour définitive que si elle n'a pas fait l'objet d'un recours devant la juridiction compétente dans un délai de deux mois du licenciement.

L'indemnité de licenciement est due à condition que le salarié :

- a) ait au moins deux années de présence ininterrompue dans l'Etude non compris les absences telles qu'elles sont prévues au 2^{ème} paragraphe de l'article 13 et les périodes militaires obligatoires,
- b) n'ait pas refusé de travailler pendant la durée du préavis,
- c) ne soit pas en mesure de bénéficier, sans abattement, des prestations d'un régime complémentaire de retraite.

Cette indemnité est égale pour tous les salariés à :

- un mois de salaire si le temps de présence à l'Etude est compris entre deux et cinq ans,
- deux mois de salaire si le temps de présence à l'Etude est compris entre cinq et dix ans,
- trois mois de salaire si le temps de présence à l'Etude est compris entre dix et quinze ans,
- quatre mois de salaire si le temps de présence à l'Etude est compris entre quinze et vingt ans,
- cinq mois de salaire si le temps de présence à l'Etude est supérieur à vingt ans.

Sous réserve de l'application des dispositions de l'article 5 de la Loi du 19 janvier 1978, quand elles sont plus favorables.

Elle est augmentée pour tous les membres du personnel d'une somme égale à un mois de salaire si l'âge de l'intéressé est compris entre cinquante-cinq et soixante-cinq ans.

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

L'indemnité de licenciement est payable intégralement lors du départ du salarié, de même que les autres indemnités auxquelles le salarié peut prétendre.

En cas de démission ou de licenciement, 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.

Faute pour l'employeur d'effectuer immédiatement le paiement de ces indemnités de même que tous les salaires arriérés, il devra de plein droit des intérêts au taux légal sur les sommes dues à compter du départ de l'Etude.

Toutes les difficultés concernant les indemnités de licenciement seront réglées par la juridiction compétente.