




TABLEAU COMPARATIF DES CONVENTIONS COLLECTIVES (AJMJ et PRAJ) :

Dispositions	Ancienne CCN AJMJ			Nouvelle CCN PRAJ		
<p>Période d'essai : durée</p> 	Catégorie	Durée	Renouvellement	Catégorie	Durée	Renouvellement
	Employés	1 mois	1 mois	Employés	2 mois	2 mois
	TAM	2 mois	2 mois	Techniciens	3 mois	3 mois
	Cadres	3 mois	3 mois	Cadres	4 mois	4 mois
	Collaborateurs et stagiaires	3 mois	3 mois	(1) Renouvellement dans la limite de 1 fois.		
<p>Période d'essai : délai de prévenance</p>	Absence de disposition sur ce sujet			Temps de présence	Rupture par l'employeur	
				< 8 jours	24 heures	
				≥ 8 jours	48 heures	
				≥ 1 mois	2 semaines	
				≥ 3 mois	1 mois	
<p>Préavis : durée et heures de recherche d'emploi</p> 	Démission	Licenciement, départ volontaire et mise à la retraite		Catégorie	Démission, licenciement, départ volontaire ou mise à la retraite	
		Ancienneté	Durée		Ancienneté	Durée
	1 mois, 2 mois pour les collaborateurs et les cadres ayant plus de 5 ans d'ancienneté	< 2 ans	1 mois	Non-cadres	< 2 ans	1 mois
		≥ 2 ans	2 mois		≥ 2 ans	2 mois
		≥ 10 ans	3 mois		≥ 10 ans	3 mois

		Cadres	-	3 mois												
	En cas de démission ou de licenciement, 2 heures payées par journées complète d'ouverture de l'étude.	En cas de licenciement, 2 heures payées par journée complète d'ouverture de l'étude ou de l'office.														
<p>Indemnité de licenciement</p> 	<p>Indemnité due, sauf faute grave ou lourde, sans condition d'ancienneté.</p> <p>1°Montant</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Ancienneté</th> <th>Indemnité</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Tranche jusqu'à 10 ans</td> <td>1/4 de mois par année d'ancienneté</td> </tr> <tr> <td>Tranche à partir de 10 ans</td> <td>1/3 de mois par année d'ancienneté</td> </tr> </tbody> </table> <p>En cas de licenciement pour motif économique d'un salarié âgé de plus de 55 ans et ayant plus de 10 ans d'ancienneté, majoration de 50 % de l'indemnité.</p> <p>2°Base de calcul : moyenne mensuelle de la rémunération des 12 derniers mois ou moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement en cas d'ancienneté < 12 mois [sous réserve des dispositions légales plus favorables].</p>	Ancienneté	Indemnité	Tranche jusqu'à 10 ans	1/4 de mois par année d'ancienneté	Tranche à partir de 10 ans	1/3 de mois par année d'ancienneté	<p>Indemnité versée, sauf faute grave ou lourde, sans condition d'ancienneté.</p> <p>1°Montant</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Ancienneté</th> <th>Montant</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Tranche jusqu'à 10 ans</td> <td>1/4 de mois par année d'ancienneté</td> </tr> <tr> <td>Tranche à partir de 10 ans révolus</td> <td>1/3 de mois par année d'ancienneté</td> </tr> </tbody> </table> <p>2°Base de calcul : selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Soit 1/12^e de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement (si le salarié a une ancienneté inférieure à 12 mois, moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement) ; • Soit 1/3 des 3 derniers mois avec, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel versée au salarié pendant cette période prise en compte <i>pro rata temporis</i>. <p>Le congé parental d'éducation et le congé de présence parentale à temps partiel sont considérés comme des périodes de travail à temps plein.</p>			Ancienneté	Montant	Tranche jusqu'à 10 ans	1/4 de mois par année d'ancienneté	Tranche à partir de 10 ans révolus	1/3 de mois par année d'ancienneté
Ancienneté	Indemnité															
Tranche jusqu'à 10 ans	1/4 de mois par année d'ancienneté															
Tranche à partir de 10 ans	1/3 de mois par année d'ancienneté															
Ancienneté	Montant															
Tranche jusqu'à 10 ans	1/4 de mois par année d'ancienneté															
Tranche à partir de 10 ans révolus	1/3 de mois par année d'ancienneté															
<p>Indemnité de départ à la retraite</p>	<p>En cas de départ volontaire à l'âge de la retraite ou de mise à la retraite dans les conditions légales, versement d'une indemnité de fin de carrière fixée comme suit :</p> <p>1°Montant</p>	<p>Indemnité de départ volontaire à la retraite</p> <p>a) <u>Dispositions générales</u></p> <p>1. Montant</p>														



Ancienneté	Montant
> 2 ans	1/10 mois par année depuis la 1 ^{re}
> 4 ans	+ 1/15 mois par année au-delà de 4 ans
> 10 ans	+ 1/15 mois par année au-delà de 10 ans
> 15 ans	+ 1/15 mois par année au-delà de 15 ans
> 20 ans	+ 1/15 mois par année au-delà de 20 ans

2° Base de calcul : selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois (y compris primes ou gratifications de caractère annuel ou exceptionnel + avantages en nature) ou 1/3 des 3 derniers mois (primes prises en compte *prorata temporis*).

Si le salaire s'est trouvé réduit au cours de la période de référence pour quelque raison que ce soit (chômage partiel, maladie, accident...), il convient de prendre en compte le salaire perçu avant la maladie ou la mise en chômage partiel.

Ancienneté	Montant
10 ans	1/2 mois
Entre 10 et 20 ans	+ 1/10 ^e mois par année de 10 à 20 ans
Au-delà de 20 ans	+ 1/15 ^e mois par année au-delà de 20 ans Maximum : 3,5 mois

(1) Le congé parental d'éducation et le congé de présence parentale à temps partiel sont considérés comme des périodes de travail à temps plein.

2. Base de calcul : identique à celle de l'indemnité conventionnelle de licenciement.


b) Dispositions spécifiques aux salariés relevant antérieurement de la CCN du personnel des administrateurs et mandataires judiciaires


1. Salariés concernés : salarié ayant relevé de la CCN du personnel des administrateurs et mandataires judiciaires au titre du contrat de travail en cours au jour de la notification du départ en retraite.



2. Montant calculé au *prorata* des années passées sous le régime de la CCN du personnel des administrateurs et mandataires judiciaires et des années passées sous le régime de la CCN des professions réglementées au sein des juridictions.


- Années passées sous le régime de la CCN du personnel des administrateurs et mandataires judiciaires.


Ancienneté	Montant
> 2 ans	1/10 mois par année depuis la 1 ^{re}
> 4 ans	+ 1/15 mois par année au-delà de 4 ans
> 10 ans	+ 1/15 mois par année au-delà de 10 ans
> 15 ans	+ 1/15 mois par année au-delà de 15 ans
> 20 ans	+ 1/15 mois par année au-delà de 20 ans


		<ul style="list-style-type: none"> Années passées sous le régime de la CCN des professions réglementées au sein des juridictions : voir 1°) a) ci-avant, à l'exclusion de l'application du plafond égal à 3,5 mois de salaire. <p>2° Indemnité de mise à la retraite : montant et base de calcul identiques à ceux de l'indemnité de licenciement.</p>																																												
<p>Congés exceptionnels pour événements familiaux</p> 	<p>Congés à prendre au moment des événements en cause ou dans un délai raisonnable.</p> <table border="1" data-bbox="488 533 1308 1299"> <tr> <td>Mariage ou PACS</td> <td>salarié</td> <td>6 jours ouvrés</td> </tr> <tr> <td>Mariage</td> <td>enfant du salarié, du conjoint ou de la personne vivant maritalement avec le salarié</td> <td>2 jours ouvrés</td> </tr> <tr> <td>Naissance ou adoption</td> <td>enfant</td> <td>3 jours ouvrés</td> </tr> <tr> <td rowspan="5">Décès</td> <td>conjoint, partenaire d'un PACS, personne vivant maritalement avec le salarié</td> <td>5 jours ouvrés</td> </tr> <tr> <td>enfant du salarié, du conjoint, du partenaire d'un PACS ou de la personne vivant maritalement avec le salarié</td> <td>6 jours ouvrés</td> </tr> <tr> <td>père, mère</td> <td>4 jours ouvrés</td> </tr> <tr> <td>beau-père, belle-mère</td> <td>1 jour ouvré</td> </tr> <tr> <td>frère, soeur</td> <td>3 jours</td> </tr> </table>	Mariage ou PACS	salarié	6 jours ouvrés	Mariage	enfant du salarié, du conjoint ou de la personne vivant maritalement avec le salarié	2 jours ouvrés	Naissance ou adoption	enfant	3 jours ouvrés	Décès	conjoint, partenaire d'un PACS, personne vivant maritalement avec le salarié	5 jours ouvrés	enfant du salarié, du conjoint, du partenaire d'un PACS ou de la personne vivant maritalement avec le salarié	6 jours ouvrés	père, mère	4 jours ouvrés	beau-père, belle-mère	1 jour ouvré	frère, soeur	3 jours	<p>Congés rémunérés à prendre au moment des événements ou dans les jours qui les entourent. Durées exprimées en jours ouvrables (sauf jours d'absence pour enfant malade).</p> <table border="1" data-bbox="1339 568 2152 1327"> <tr> <td>Mariage/Pacs</td> <td>salarié</td> <td>6 jours</td> </tr> <tr> <td>Mariage</td> <td>enfant</td> <td>2 jours</td> </tr> <tr> <td>Naissance ou adoption</td> <td>enfant</td> <td>3 jours</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">Décès</td> <td>enfant</td> <td>durée légale</td> </tr> <tr> <td>conjoint, partenaire de PACS, concubin</td> <td>4 jours</td> </tr> <tr> <td>père, mère, beau-père, belle-mère, frère, soeur</td> <td>3 jours</td> </tr> <tr> <td>ascendant ou descendant (hors parents directs et enfants)</td> <td>1 jour</td> </tr> <tr> <td>Deuil</td> <td>enfant, dans les conditions légales</td> <td>congé légal</td> </tr> <tr> <td></td> <td>enfant</td> <td>4 jours</td> </tr> </table>	Mariage/Pacs	salarié	6 jours	Mariage	enfant	2 jours	Naissance ou adoption	enfant	3 jours	Décès	enfant	durée légale	conjoint, partenaire de PACS, concubin	4 jours	père, mère, beau-père, belle-mère, frère, soeur	3 jours	ascendant ou descendant (hors parents directs et enfants)	1 jour	Deuil	enfant, dans les conditions légales	congé légal		enfant	4 jours
Mariage ou PACS	salarié	6 jours ouvrés																																												
Mariage	enfant du salarié, du conjoint ou de la personne vivant maritalement avec le salarié	2 jours ouvrés																																												
Naissance ou adoption	enfant	3 jours ouvrés																																												
Décès	conjoint, partenaire d'un PACS, personne vivant maritalement avec le salarié	5 jours ouvrés																																												
	enfant du salarié, du conjoint, du partenaire d'un PACS ou de la personne vivant maritalement avec le salarié	6 jours ouvrés																																												
	père, mère	4 jours ouvrés																																												
	beau-père, belle-mère	1 jour ouvré																																												
	frère, soeur	3 jours																																												
Mariage/Pacs	salarié	6 jours																																												
Mariage	enfant	2 jours																																												
Naissance ou adoption	enfant	3 jours																																												
Décès	enfant	durée légale																																												
	conjoint, partenaire de PACS, concubin	4 jours																																												
	père, mère, beau-père, belle-mère, frère, soeur	3 jours																																												
	ascendant ou descendant (hors parents directs et enfants)	1 jour																																												
Deuil	enfant, dans les conditions légales	congé légal																																												
	enfant	4 jours																																												

	<table border="1"> <tr> <td>Enfant malade</td> <td>- 16 ans</td> <td>3 jours payés par an</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Survenance d'un handicap</td> <td>enfant</td> <td>2 jours</td> </tr> <tr> <td>conjoint</td> <td>3 jours</td> </tr> </table> <p>(1) Congé porté à 5 jours, dont 2 non rémunérés, si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.</p>	Enfant malade	- 16 ans	3 jours payés par an	Survenance d'un handicap	enfant	2 jours	conjoint	3 jours	<table border="1"> <tr> <td>Annonce de la survenue d'un handicap</td> <td>conjoint, partenaire de PACS, concubin</td> <td>2 jours</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Enfant malade ou hospitalisé</td> <td>- 14 ans</td> <td>6 jours par an dont 3 jours rémunérés</td> </tr> <tr> <td>- 10 ans</td> <td>6 jours rémunérés par an</td> </tr> </table>	Annonce de la survenue d'un handicap	conjoint, partenaire de PACS, concubin	2 jours	Enfant malade ou hospitalisé	- 14 ans	6 jours par an dont 3 jours rémunérés	- 10 ans	6 jours rémunérés par an
Enfant malade	- 16 ans	3 jours payés par an																
Survenance d'un handicap	enfant	2 jours																
	conjoint	3 jours																
Annonce de la survenue d'un handicap	conjoint, partenaire de PACS, concubin	2 jours																
Enfant malade ou hospitalisé	- 14 ans	6 jours par an dont 3 jours rémunérés																
	- 10 ans	6 jours rémunérés par an																
<p>Congés payés</p> 	<p>Aucune disposition sur ce sujet</p>	<p>1° Période de référence : du 1^{er} juin au 31 mai. 2° Période de prise du congé principal : du 1^{er} mai au 31 octobre. 3° Report des congés a) <u>Maladie, AT/MP, maternité ou absence au titre de la formation professionnelle au cours de l'année</u> : le salarié n'ayant pu bénéficier de ses congés à échéance en raison d'une maladie, AT/MP, maternité ou absence au titre de la formation professionnelle, bénéficie du report de son congé en fin de période sans que la date du report ne puisse dépasser le 30 avril de l'année suivante. b) <u>Maladie au cours du congé annuel</u> : report dès la fin du congé maladie ou si les besoins l'exigent à une date ultérieure fixée par l'étude ou l'office.</p> <p>Congés supplémentaires pour fractionnement : En cas de prise de congés en dehors de la période normale (hors renonciation individuelle ou par accord d'entreprise), attribution de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2 jours ouvrables de congés supplémentaires en cas de prise de 6 jours ouvrables de congés ; • 1 jour ouvrable supplémentaire en cas de prise de 3 à 5 jours ouvrables de congés. 																

<p>Durées maximales de travail</p> 	<p>Aucune disposition sur ce sujet</p>	<p>1°Durée maximale quotidienne : 10 heures.</p> <p>2°Durée maximale hebdomadaire : 48 heures, 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.</p>
<p>Aménagement du temps de travail sur l'année</p> 	<p>Aucune disposition sur ce sujet</p>	<p>Période de référence : année civile</p> <p>Durée hebdomadaire de travail : entre 35 heures et 39 heures</p> <p>Programmation : Programmation individuelle du temps de travail communiquée au moins 1 mois avant sa mise en place.</p> <p>Délai de prévenance de modification du planning : 5 jours ouvrés (3 jours en cas de circonstances ne permettant pas d'assurer la continuité de l'activité de l'étude ou de l'office).</p> <p>Modification d'horaires possible et sans délai en cas d'absence inopinée d'un salarié.</p> <p>Jours de RTT : Le dépassement de la durée de 35 heures hebdomadaires, dans la limite de 39 heures, donne lieu à l'attribution de JRTT.</p> <p>La prise d'un JRTT réduit le droit à RTT acquis à hauteur du nombre d'heures de travail programmé pour le jour considéré (à défaut de programmation, déduction de 7 heures par jour pour un salarié à temps plein).</p> <p>Fixation des jours RTT : 50 % à l'initiative de l'employeur, 50 % à l'initiative du salarié. Date de prise des jours : délai de prévenance de 10 jours (sauf accord des parties).</p> <p>Modification des jours sous réserve d'un délai de prévenance de 5 jours (sauf urgence et avec accord du salarié s'agissant des jours fixés par l'employeur).</p>

		<p>Heures supplémentaires : heures réalisées au-delà du seuil des 39 heures hebdomadaires.</p> <p>Rémunération : Lissage de la rémunération. Les absences rémunérées sont payées sur la base du salaire mensuel lissé. Congés et absences non rémunérés : déduction de chaque heure non effectuée du salaire mensuel lissé. Départ en cours de période : paiement des éventuels JRTT acquis et non pris avant le terme du contrat.</p>
<p>Travail à temps partiel</p> 	<p>Délais de prévenance en cas de modification de la répartition de la durée du travail : 7 jours ouvrés minimum (délai pouvant être réduit jusqu'à 3 jours ouvrés en cas de situation exceptionnelle et/ou imprévisible ; disposition exclue de l'extension)</p> <p>Heures complémentaires limitées au 1/3 de la durée contractuelle de travail et rémunérées selon les dispositions légales. Délai de prévenance : 3 jours.</p>	<p>Mise en place : demande de passage d'un temps plein à un temps partiel effectuée par le salarié par écrit (LRAR ou lettre remise en main propre contre décharge) en précisant la durée de travail souhaitée. Dès réception de la demande, l'employeur a 1 mois pour notifier par écrit (LRAR ou lettre remise en main propre contre décharge) sa réponse motivée.</p> <p>Durée minimale de travail : 24 heures par semaine (ou équivalent mensuel). Durée minimale de travail réduite à 8 heures par semaine (ou équivalent mensuel) pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> — le personnel de ménage et d'entretien ; — les coursiers ; — les juristes et rédacteurs chargés d'une mission ponctuelle. <p>Coupure quotidienne : le salarié dont la durée minimale de travail est réduite à 8 heures par semaine bénéficie d'horaires de travail regroupés en une seule séquence de travail pour chaque journée travaillée.</p> <p>Modification des horaires de travail : délai de prévenance de 7 jours calendaires en cas de modification de la répartition des horaires (hors personnel ayant une durée de travail réduite). Pour les salariés dont la durée minimale de travail est réduite à 8 heures par semaine (v. ci-avant), délai de prévenance de 7 jours</p>

		<p>ouverts et accord exprès du salarié en cas de modification de la durée et de la répartition des horaires.</p> <p>Complément d'heures : possibilité d'augmenter temporairement la durée du travail des salariés à temps partiel par la conclusion d'un maximum de 4 avenants « complément d'heures » par an et par salarié (en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné). Majoration des heures réalisées dans le cadre des compléments d'heures : 10 %.</p> <p>Heures complémentaires : limite d'heures : 1/3 de la durée contractuelle de travail. Le salarié dont la durée minimale de travail est réduite à 8 heures par semaine peut, sous conditions, refuser d'effectuer des heures complémentaires incompatibles avec les horaires de travail d'un autre emploi qu'il occupe. Majorations : — 10 % pour les heures complémentaires effectuées dans la limite de 1/10e de la durée contractuelle de travail ; — 25 % pour celles effectuées au-delà de 1/10e de la durée contractuelle de travail.</p>
<p>Heures supplémentaires et repos compensateur de remplacement</p> 	<p>Contingent annuel : 180 h.</p> <p>Paiement : majorations légales. En cas de recours au repos compensateur de remplacement, les heures récupérées ne s'imputent pas sur le contingent annuel dans la limite de 50 h.</p>	<p>1° Contingent d'heures supplémentaires : 180 heures par an.</p> <p>2° Majorations fixées conformément aux dispositions légales. Possibilité de remplacer le paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur (sous réserve de l'accord du salarié).</p> <p>Modalités de prise du repos compensateur de remplacement : repos pris par journée entière ou demi-journée dans un délai maximum de 6 mois suivant l'ouverture du droit. Les dates de repos, qui ne peuvent pas être accolées à une période de congés payés, sont demandées par le salarié avec un préavis de 2 semaines. En l'absence de demande de prise de repos de la part du salarié dans un délai de 6 mois, l'étude doit demander au salarié de prendre effectivement le repos dans un délai maximum de 1 an à compter de l'ouverture du droit.</p>

		<p>Contrepartie obligatoire en repos : pour les heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel, attribution d'une contrepartie obligatoire en repos conformément aux dispositions légales.</p> <p>Modalités de prise du repos : application des modalités de prise du repos compensateur de remplacement.</p>
<p>Forfait annuel en jours</p> 	<p>1°Salariés concernés : ne sont concernés que les mandataires et administrateurs judiciaires salariés (ces salariés sont cadres).</p> <p>2°Durée du travail et repos</p> <p>a) <u>Durée annuelle du travail</u> : 217 jours pour un salarié à temps plein ayant une année complète d'activité (du 1^{er} janvier au 31 décembre) et un droit complet à congés payés, journée de solidarité incluse. En cas d'année incomplète ou d'absence, le nombre de jours travaillés est calculé au prorata, selon la formule suivante : nombre de jours travaillés = 217 × nombre de semaines travaillées / 47.</p> <p>b) <u>Jours de repos</u> : les jours de repos sont pris par journée entière et indivisible au choix du salarié, en concertation avec sa hiérarchie, dans le respect du bon fonctionnement du service.</p> <p>c) <u>Amplitude de la journée de travail</u> : 13 heures au maximum.</p> <p>d) <u>Renonciation à des jours de repos</u> : possibilité pour le salarié, en accord avec son employeur, de renoncer à des jours de repos en contrepartie d'une majoration de salaire de 10 % minimum jusqu'à 222 jours et de 15 % minimum au-delà. Dans ce cas, le nombre de jours travaillés ne doit pas excéder 230 jours par an.</p> <p>3°Mesures destinées à assurer la protection de la santé et de la sécurité des salariés : plusieurs mesures sont prévues afin d'assurer un suivi de la charge de travail du salarié (relevé déclaratif du nombre de jours travaillés, entretien individuel au moins 2 fois par an, dispositif d'alerte par le salarié, droit à la déconnexion).</p>	<p>1°Salariés concernés : avocats au conseil salariés, greffiers de tribunaux de commerce salariés, mandataires judiciaires salariés et administrateurs judiciaires salariés, ayant une autonomie dans l'exercice de leurs fonctions excluant toute fixation d'horaires préalablement établis.</p> <p>2°Période de référence : année civile.</p> <p>3°Plafond annuel de jours travaillés : 218 jours (journée de solidarité comprise). Chaque absence d'au moins une semaine réduit le forfait de 5 jours.</p> <p>4°Durée du travail et repos</p> <p>a) <u>Amplitude de la journée de travail</u> : 13 heures maximum.</p> <p>b) <u>Jours de repos</u> : à prendre, par journées ou demi-journées, dans le respect d'un délai de prévenance de 7 jours calendaires.</p> <p>c) <u>Renonciation à des jours de repos</u> : possibilité pour le salarié, en accord avec son employeur, de renoncer à des jours de repos en contrepartie d'une majoration de salaire de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 10 % minimum jusqu'à 222 jours inclus ; • 15 % minimum au-delà. <p>Le nombre de jours travaillés ne doit pas excéder 225 jours par an.</p> <p>5°Incidences des absences ou du départ en cours de période de référence : réduction de la rémunération mensuelle pour chaque journée d'absence non rémunérée.</p> <p>En cas de départ en cours de période de référence et dans l'hypothèse où le nombre de jours travaillés par le salarié est supérieur au nombre</p>

		<p>de jours travaillés de référence de l'étude ou de l'office, paiement des jours de dépassement dans le cadre du solde de tout compte (absence de majoration du paiement de ces jours sauf dépassement du seuil de 218 jours).</p> <p>6°Rémunération minimale : salaire minimum conventionnel du salarié.</p> <p>7°Mesures destinées à assurer l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail : plusieurs mesures sont prévues afin d'assurer un suivi de la charge de travail du salarié (entretien annuel individuel dédié, système déclaratif hebdomadaire des temps de travail et de repos, obligation d'organiser un entretien en cours d'année si les relevés du salarié font apparaître une charge de travail anormale).</p> <p>8°Exercice du droit à la déconnexion : obligation d'organiser techniquement l'impossibilité pour le salarié de se connecter par l'intermédiaire d'outils informatiques portables ou de téléphonie portable, sur une plage horaire journalière de 11 heures consécutives ainsi que, hebdomadairement, sur la base de 35 heures consécutives incluant le dimanche (sauf nécessité d'assurer la continuité du service public de la justice ; dans ce cas accès durant les périodes de déconnexion sous réserve d'organiser les périodes de déconnexion équivalentes sur la semaine considérée). A défaut de pouvoir organiser techniquement la déconnexion, obligation d'informer le salarié qu'il n'a pas à répondre aux courriels et appels téléphoniques sur la plage de déconnexion définie ci-avant.</p>
<p>Maladie et accident du travail</p>	<p>Maladie, accident du travail Indemnisation sur 12 mois, sous réserve du bénéfice effectif des IJSS : après 1 an d'ancienneté et à compter du 3^e jour calendaire d'arrêt, maintien de la rémunération brute, sous déduction des IJSS. Indemnisation selon les modalités suivantes, sous réserve des dispositions légales plus favorables</p>	<p>Maladie et accident du travail Dans le cadre de la CCN des professions réglementées, les partenaires sociaux ont maintenu les dispositions des anciennes branches des administrateurs et mandataires judiciaires, des avocats au Conseil d'État et à la Cour de cassation, et des greffiers des tribunaux de commerce. 1°Cadre général</p>



Ancienneté	Maintien du salaire à 100 %	Maintien du salaire à 80 %	Durée totale d'indemnisation
1 an à moins de 6 ans	30 jours	30 jours	60 jours
6 à 11 ans	30 jours	50 jours	80 jours
11 à moins de 16 ans	30 jours	70 jours	100 jours
16 à moins de 21 ans	30 jours	90 jours	120 jours
21 à moins de 26 ans	30 jours	110 jours	140 jours
26 à moins de 31 ans	30 jours	130 jours	160 jours
+ de 31 ans	30 jours	150 jours	180 jours

Maximum : salaire net d'activité.

Le régime de prévoyance prend le relais [complète et/ou prend le relais à compter du 61^e jour d'arrêt continu ou discontinu

a) Période de référence : 12 mois.

b) Conditions :

- être indemnisé par la SS ;
- ancienneté : 1 an minimum.

c) Montant : principe de maintien de la rémunération brute, sous déduction des IJSS. Maximum versé : salaire net d'activité.

2° Dispositions spécifiques au personnel des administrateurs et mandataires judiciaires

a) Période d'indemnisation : 12 mois.

b) Conditions :

- être indemnisé par la SS ;
- ancienneté : 1 an minimum.

c) Point de départ de l'indemnisation : à compter du 3^e jour calendaire.

d) Montant


1. Dispositions applicables aux entreprises non adhérentes : maintien de 100 % de la rémunération brute, sous déduction des IJSS pendant 60 jours au maximum.

Le régime de prévoyance prend le relais à compter du 61^e jour d'arrêt continu ou discontinu.

Maximum : salaire net d'activité.

2. Dispositions applicables aux entreprises adhérentes (Avenant n° 9 du 6-6-2013 non étendu)

Ancienneté	Maintien du salaire à 100 %	Maintien du salaire à 80 %	Durée totale d'indemnisation
1 an à moins de 6 ans	30 jours	30 jours	60 jours
6 à 11 ans	30 jours	50 jours	80 jours
11 à moins de 16 ans	30 jours	70 jours	100 jours
16 à moins de 21 ans	30 jours	90 jours	120 jours

		<table border="1"> <tr> <td>21 à moins de 26 ans</td> <td>30 jours</td> <td>110 jours</td> <td>140 jours</td> </tr> <tr> <td>26 à moins de 31 ans</td> <td>30 jours</td> <td>130 jours</td> <td>160 jours</td> </tr> <tr> <td>+ de 31 ans</td> <td>30 jours</td> <td>150 jours</td> <td>180 jours</td> </tr> </table> <p>Maximum : salaire net d'activité. <i>Le régime de prévoyance complète et/ou prend le relais à compter du 61^e jour d'arrêt continu ou discontinu.</i></p>	21 à moins de 26 ans	30 jours	110 jours	140 jours	26 à moins de 31 ans	30 jours	130 jours	160 jours	+ de 31 ans	30 jours	150 jours	180 jours
21 à moins de 26 ans	30 jours	110 jours	140 jours											
26 à moins de 31 ans	30 jours	130 jours	160 jours											
+ de 31 ans	30 jours	150 jours	180 jours											
<p>Maternité et paternité</p> 	<p>1° Indemnisation pendant le congé de maternité : après 1 an de présence, maintien de la rémunération pendant la durée du congé légal, sous déduction des prestations journalières de la SS.</p> <p>2° Garantie d'évolution de la rémunération des salariés en congé de maternité ou d'adoption : la salariée perçoit au minimum la moyenne des augmentations individuelles annuelles accordées dans l'entreprise.</p> <p>3° Congé de paternité : sous réserve d'une prise en charge par la SS, maintien, sans condition d'ancienneté, du salaire net pendant la durée du congé légal, sous déduction des indemnités journalières de la SS. Période de congé de paternité assimilée à travail effectif pour le calcul des congés payés et l'attribution du 13^e mois.</p>	<p><u>Garantie d'évolution de rémunération au retour d'un congé parental ou de présence parentale</u></p> <p>Lors de la reprise d'activité, le salaire de base du salarié est majoré des augmentations générales et de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé parental ou de présence parentale par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle</p>												
<p>Régime de prévoyance et frais de santé</p>	<p>Dans le cadre de la CCN des professions réglementées auprès des juridictions, les partenaires sociaux ont maintenu les dispositions des anciennes CCN fusionnées. Ces dispositions s'appliquent dans le cadre de leur champ d'application d'origine.</p>													

