

LIVRE BLANC

Cabinets d'avocats :

quelles obligations

en matière

de protection sociale

pour vos salariés ?

CCN des cabinets d'avocats et de leur personnel



KERIALIS

Prévoyance, Santé & Retraite

SOMMAIRE

Introduction _____	P. 3
Quelle convention collective pour les salariés des cabinets d'avocats ? _____	P. 5
Quels sont les risques obligatoires de protection sociale à couvrir pour un avocat employeur ? _____	P. 8
1. Quelle complémentaire santé (mutuelle) pour les salariés des cabinets d'avocats ? _____	P. 11
2. Quelle prévoyance pour les salariés des cabinets d'avocats ? _____	P. 14
3. Quelle couverture dépendance pour les salariés des cabinets d'avocats ? _____	P. 16
4. Quelle indemnité de fin de carrière (IFC) pour les salariés des cabinets d'avocats ? _____	P. 19
5. Quelle retraite supplémentaire pour les salariés des cabinets d'avocats ? _____	P. 22
Comment mettre en place la protection sociale des salariés d'un cabinet d'avocat ? _____	P. 25
À propos de KERALIS _____	P. 28

INTRODUCTION

Embaucher son premier salarié ou un nouveau salarié, lorsque ce n'est pas sa spécialité, peut parfois ressembler à un véritable parcours du combattant.

Entre le recrutement, le coût global de l'embauche, puis les obligations légales et conventionnelles, il est important de pouvoir se faire accompagner à chaque instant.

Pour vous aider, nous vous proposons ce livre blanc. Il vous apportera tous les conseils en matière de protection sociale complémentaire d'un salarié de cabinet d'avocats. Et plus précisément, ce guide a vocation à donner un éclairage sur les obligations conventionnelles applicables et de répondre aux questions suivantes :



Nous espérons que vous pourrez y trouver toutes les informations utiles pour votre cabinet d'avocats !

Et si vous avez encore des questions à l'issue de votre lecture, n'hésitez pas à contacter nos experts.

QU'EST-CE QUE LA PROTECTION SOCIALE ?



La Protection sociale est l'ensemble des dispositifs d'accompagnement permettant à chaque individu de faire face tout au long de la vie aux conséquences d'un risque ou d'un besoin social.

Elle se distingue de la prévoyance complémentaire, qui est d'ailleurs l'une de ses composantes.

À quel niveau KERALIS intervient-elle dans le système de protection sociale français ?

Le modèle français de protection sociale est un système à deux étages :



KERALIS intervient en complément de la protection sociale de base pour être aux côtés de vos salariés lors des aléas de la vie et leur proposer notamment des prestations de prévoyance, de dépendance et de retraite.

Pour en savoir plus, [découvrez notre fiche pratique sur la protection sociale.](#)

Quelle convention

collective pour les salariés

des cabinets d'avocats ?



Une convention collective nationale (CCN) est un accord écrit et négocié entre les organisations syndicales d'employeurs et de salariés d'une branche professionnelle (secteur d'activité).

Une CCN règle les conditions d'emploi des travailleurs au sein d'une branche professionnelle. Elle fixe ainsi le cadre général des conditions d'exercice des salariés : rémunération, conditions de travail, formation professionnelle, protection sociale complémentaire, retraite...

L'identifiant de la convention collective nationale des salariés des cabinets d'avocats est l'**IDCC 1000**. La dénomination exacte de la CCN qui régit la branche est **Convention collective nationale des avocats et de leur personnel**.

Ainsi, la [Convention collective nationale des avocats et de leur personnel du 20 février 1979](#) fait référence pour toute question relative aux conditions d'emploi dans la branche professionnelle des salariés des cabinets d'avocats.

> Quelles entreprises dépendent de la CCN des salariés des avocats ?

Lorsqu'une entreprise entre dans le champ d'application d'une convention collective, elle est alors tenue d'y adhérer.

Pour savoir à quelle CCN une entreprise est rattachée, il est possible d'utiliser le code NAF (ou code APE) comme indice.

Dans le cas de la CCN IDCC 1000 des cabinets d'avocats et de leur personnel, le code NAF correspondant est :

- Code NAF : 6910Z
- Activités juridiques.

Attention toutefois, d'autres professions juridiques utilisent cette codification. Elles ne sont pourtant pas régies par la Convention collective nationale IDCC 1000 des avocats et de leur personnel. C'est le cas notamment des notaires, mandataires de justice, huissiers, etc.

Par ailleurs, en vertu de son article 1^{er}, **la CCN des avocats et de leur personnel IDCC 1000 règle les obligations réciproques et les rapports entre :**

- **les avocats,**
- **et leur personnel salarié.**

Elle s'applique aussi aux employés permanents des organisations ordinaires et professionnelles des avocats et à ceux des organisations issues de la présente convention collective qui ne seraient pas couverts par une autre convention collective.

C'est le cas notamment des salariés :

- Des barreaux.
- Des Carpa.
- Des écoles d'avocats.
- ...

Il n'existe cependant aucune liste prédéfinie de métiers pouvant être associés à ce secteur d'activité.

> Quelle différence entre avocat salarié et salarié de cabinet avocat ?

Dans la branche professionnelle des salariés des cabinets d'avocats, **il existe non pas une mais deux conventions collectives** :

1. La **Convention collective nationale du personnel salarié des cabinets d'avocats** du 20 février 1979 (Étendue par arrêté du 13 novembre 1979)
2. Et la **Convention collective nationale des avocats salariés** du 17 février 1995 (Étendue par arrêté du 10 juin 1996)

Pour faire simple, la première CCN règle les conditions d'emploi des salariés des cabinets d'avocats. Ces salariés sont par exemple :

Assistante	Responsable RH	Comptable	Femme de ménage
------------	----------------	-----------	-----------------

La référence de la CCN du personnel salarié des cabinets d'avocats du 20 février 1979 est l'IDCC 1000.

La deuxième CCN règle les conditions d'emploi des Avocats salariés. Dans ce cas, le salarié exerce le métier d'avocat. Il a prêté serment mais exerce en tant que salarié. L'avocat salarié se distingue de l'avocat collaborateur, ce dernier ayant le statut de libéral rattaché au régime des indépendants.

La référence de la CCN des avocats salariés du 17 février 1995 est l'IDCC 1850.



À RETENIR

La Convention collective nationale des avocats et de leur personnel du 20 février 1979 fait référence pour toute question relative aux conditions d'emploi dans la branche professionnelle **des salariés des cabinets d'avocats**.

Elle est enregistrée sous le code **IDCC 1 000** et s'applique aux entreprises :

- Ayant une activité juridique
- Avec un **code NAF 6910Z**

En vertu de son article 1^{er}, **la CCN des avocats et de leur personnel IDCC 1000 règle les obligations réciproques et les rapports entre les avocats et leur personnel salarié.**

Quels sont les risques

obligatoires de protection sociale

à couvrir pour

un avocat employeur ?





La protection sociale complémentaire intervient en complément de la Sécurité sociale. Elle est très souvent liée à l'activité professionnelle, salariée ou non, d'un individu.

Elle se distingue de la prévoyance complémentaire, qui est d'ailleurs l'une de ses composantes.

En effet, le terme de protection sociale complémentaire sous-entend la mise en place de régimes collectifs d'entreprises pour couvrir les risques suivants :



La mise en place de régimes collectifs peut être soit contraint, soit volontaire. Pour une protection étendue des salariés des cabinets d'avocats, la branche professionnelle prévoit à travers la Convention collective un cadre qui définit l'organisation de ces régimes.

> Quelles sont les obligations des employeurs selon la

CCN des salariés des cabinets d'avocats ?

Depuis le 1^{er} janvier 2016, tous les employeurs du secteur privé, parmi lesquels les cabinets d'avocats ont l'obligation de fournir une complémentaire santé à leurs employés.

En outre, la CCN IDCC 1000 prévoit une **obligation de protection sociale** des salariés des cabinets d'avocats en matière :

- de **prévoyance** (incapacité, invalidité, décès),
- de **dépendance** psychique ou physique,
- et d'IFC (**Indemnité de fin carrière**).

Enfin, ces mêmes salariés bénéficient d'une prestation de **retraite supplémentaire** venant compléter la retraite de base Sécurité sociale et la retraite complémentaire AGIRC-ARRCO.

> Comment définir la notion d'ancienneté ?



Dans le cadre de la Convention collective nationale des avocats et de leur personnel, la notion d'ancienneté du salarié s'entend sur l'ensemble des périodes travaillées dans la branche professionnelle, qu'elles soient continues ou discontinues.

Cette définition de l'ancienneté a un impact sur la prise en charge de risques longs tels que :

- La Dépendance
- La Retraite supplémentaire
- L'Indemnité de fin de carrière



À RETENIR

KERIALIS, organisme de référence de la protection sociale, aide à répondre aux obligations légales et conventionnelles des cabinets d'avocats et de leurs salariés (IDCC1000). Comment ? En accompagnant les employeurs dans le respect des obligations de la CCN mais également en protégeant les cabinets d'avocats et leurs salariés.

1

QUELLE COMPLÉMENTAIRE SANTÉ (MUTUELLE) POUR LES SALARIÉS DES CABINETS D'AVOCATS ?

Avant l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 relatif à la sécurisation de l'emploi, la complémentaire santé d'entreprise pouvait être mise en place mais n'était pas obligatoire. **Depuis le 1^{er} janvier 2016 et en vertu de la loi de sécurisation de l'emploi, tout employeur doit proposer à ses salariés une complémentaire santé avec des minimas de prestations et de prise en charge de cotisations.**

Les garanties de cette mutuelle font partie de toute une série de mesures prévues par la loi visant à protéger le salarié.

> Que dit la loi en matière de complémentaire santé d'entreprise ?



La loi de sécurisation de l'emploi (**Loi n°2013-504 du 14 juin 2013**) impose à tous les employeurs, depuis le 1^{er} janvier 2016, la mise en place, dans leur entreprise d'une complémentaire santé couvrant l'ensemble de ses salariés.

Ce régime complémentaire santé, collectif et obligatoire, doit respecter certaines dispositions prévues par la loi :

- La cotisation est prise en charge au **minimum à 50% par l'employeur**. Il n'y a, en revanche, pas de participation sur la surcomplémentaire santé.
- Le contrat souscrit doit être **responsable**.
- Il doit aussi proposer un socle de garanties minimales appelé **panier de soins minimal** qui doit couvrir le ticket modérateur, le forfait journalier hospitalier en illimité.
- Il doit **couvrir l'ensemble des salariés**. Toutefois, la couverture peut être distincte par catégorie de salariés.
- **L'adhésion est obligatoire pour les salariés** hors cas de dispense d'affiliation prévus par la loi.
- Le régime peut également prévoir de couvrir le conjoint et/ou les enfants du salarié, en tant qu'ayants droit et ce, de façon facultative ou obligatoire.

> Comment choisir puis mettre en place la mutuelle

santé pour ses salariés ?

Le choix de la complémentaire santé d'entreprise relève de l'appréciation de l'employeur selon les garanties sur lesquelles il souhaite mettre l'accent. La taille de la structure ainsi que la volonté d'offrir la possibilité d'affilier les conjoints et ayant droits peuvent également influencer sur ce choix.

La mise en place de la complémentaire santé d'entreprise peut se faire de trois façons :

- Par référendum,
- Par Décision Unilatérale de l'Employeur (DUE),
- Par accord collectif.

Il revient donc à l'employeur de favoriser un mode de mise en place plutôt qu'un autre.

> Quelle(s) différence(s) entre Mutuelle et

Complémentaire santé ?

La mutuelle et la complémentaire santé recouvrent un même but : venir en complément des prestations d'Assurance Maladie afin de réduire le reste à charge du salarié.

La nuance repose sur les acteurs auprès de qui les contrats sont souscrits.

En effet, il sera question de mutuelle pour désigner l'organisme régi par le Code de la mutualité. **Par abus de langage, on appellera aussi « mutuelle », le produit santé qu'elle propose.**

Tandis que la complémentaire santé est un terme plus générique pour désigner un produit santé servi par les mutuelles, les assurances et les institutions de prévoyance.

Là où est les mutuelles sont régies par le Code de la mutualité, les institutions de prévoyance sont, quant à elles, régis par le Code de la Sécurité sociale et les organismes d'assurance par le Code des assurances.

> Comment KERALIS aide les cabinets d'avocats

à mettre en place une complémentaire santé ?



KERALIS propose **VITAKER**, une complémentaire santé permettant de répondre à minima aux obligations légales en matière de santé. Par ailleurs, les employeurs peuvent opter pour des niveaux de garanties plus élevés afin de proposer de meilleures garanties à leurs salariés.

Notre offre VITAKER du Pack protection sociale permet d'encadrer les dépenses de santé, notamment du fait du respect d'obligations et d'interdictions en termes de consommation santé.

Avec 5 niveaux de garanties obligatoires et un régime facultatif optionnel, VITAKER est une offre entièrement personnalisable.

En savoir plus
sur VITAKER



À RETENIR

Depuis le 1^{er} janvier 2016, toutes les entreprises doivent proposer à leurs salariés une couverture complémentaire santé.

Ce régime complémentaire santé, collectif et obligatoire, doit respecter certaines dispositions prévues par la loi, comme la prise en charge à 50% par l'employeur au minimum.

Dans ce cadre, KERALIS propose VITAKER, une complémentaire santé, conforme aux contrats responsables et au 100% santé, développée spécifiquement pour les cabinets d'avocats et de leurs employés.

QUELLE PRÉVOYANCE POUR LES SALARIÉS DES CABINETS D'AVOCATS ?

La prévoyance recouvre différentes garanties : le versement d'indemnités journalières en cas d'incapacité temporaire de travail (arrêt de travail), de rente en cas d'invalidité, d'un capital en cas de décès ou encore le remboursement des frais d'obsèques.

> Que prévoit la CCN en matière de prévoyance

pour les salariés des avocats ?

La Convention collective nationale des avocats et de leur personnel du 20 février 1979 et notamment l'avenant 117 du 20 octobre 2017 prévoient une obligation pour les avocats employeurs de couvrir l'ensemble de leurs salariés en prévoyance. Elle définit en outre les niveaux minima de garanties en matière de prévoyance.

Cette obligation n'est pas présente dans toutes les conventions collectives ce qui représente une mesure protectrice pour les salariés de cette branche professionnelle.

> Que prévoit la CCN en matière de prévoyance

pour les salariés des avocats ?

Il n'est pas simple de choisir une prévoyance pour des salariés relevant de la Convention collective nationale des avocats et de leur personnel du 20 février 1979. Afin de choisir la prévoyance destinée aux salariés des cabinets d'avocats, l'avocat employeur doit regarder :

- **Le délai de franchise en cas d'incapacité de travail** : le délai au terme duquel l'organisme assureur interviendra. Celui-ci est variable et peut aller jusqu'à 30 jours en vertu de la CCN. Pendant ce délai, l'avocat employeur doit payer sur ses propres fonds le maintien de salaire.
- **Le niveau d'indemnisation en cas d'incapacité temporaire de travail.**
- **Le niveau de remplacement de la rente d'invalidité** : le niveau dépend généralement du niveau d'invalidité de type 1, de type 2, ou 3.
- **Le montant des capitaux décès.**
- **Le montant de prise en charge des frais d'obsèques** en cas de décès d'un proche du salarié.
- **Les éventuels services inclus au contrat** : assistance, soutien en cas de décès, etc.

La garantie prévoyance est une couverture utile aussi bien au salarié qu'au cabinet d'avocats. Tout d'abord, elle offre une protection à l'employeur lors d'un arrêt de travail d'un salarié. Elle permet en effet la prise en charge d'une partie du salaire versé par l'employeur (selon le contrat choisi).

Ensuite, elle assure une couverture en cas d'aléa auprès du salarié, notamment en cas d'invalidité (en cas de cancer, dépression...), en cas de décès du salarié ou de ses ayants droit.

Enfin, quant à la mise en place du régime de prévoyance, il est préférable et plus simple, pour les entreprises avec peu de salariés, de recourir à une décision unilatérale de l'employeur.

> Comment calculer les cotisations

en prévoyance collective ?

Lorsque l'avocat employeur a choisi le contrat de prévoyance, il devra payer les cotisations correspondant à celui-ci. Elles sont généralement exprimées en fonction d'un pourcentage de la rémunération annuelle brute du salarié et soumise à cotisations de Sécurité sociale.

Une fraction des cotisations est financée par l'employeur et l'autre partie est prélevée directement sur le salaire du salarié.

La répartition entre salarié et employeur est définie par la Convention collective nationale des avocats et de leur personnel du 20 février 1979, notamment [consultable sur le site de l'ADDSA](#).

Il s'agit de minima pour lesquels l'employeur peut librement décider de prendre davantage de cotisations en charge.

> Comment KERALIS aide les cabinets d'avocats

à mettre en place un régime de prévoyance ?

KERALIS a spécialement conçu sa gamme prévoyance au sein de son Pack protection sociale afin de mieux répondre aux attentes des différents cabinets. Pour cela, KERALIS propose 5 niveaux de garanties prévoyance personnalisables : KOTIDIEN, EKILIBRE, KIETUDE FRANCHISE, KIETUDE ITT et PERFEKT.

Avec 3 options cumulatives complémentaires, l'offre prévoyance de KERALIS permet ainsi de répondre aux obligations conventionnelles tout en s'adaptant aux avocats employeurs et à leurs salariés.

En savoir plus sur la
Prévoyance KERALIS



À RETENIR

La Convention collective nationale des avocats et de leur personnel du 20 février 1979 et notamment l'avenant 117 du 20 octobre 2017 prévoient une obligation pour les avocats employeurs de couvrir l'ensemble de leurs salariés en prévoyance.

KERALIS décline une offre prévoyance permettant à chaque avocat employeur de choisir le niveau de garanties le plus adapté à ses besoins (délais de franchise, remboursement de charges sociales, etc.) et à ceux des salariés (montant de capital décès).

QUELLE COUVERTURE DÉPENDANCE POUR LES SALARIÉS DES CABINETS D'AVOCATS ?



La dépendance est une **perte d'autonomie** qui peut être liée à l'âge mais également à des aléas de la vie (accident, maladie). Elle peut être **physique ou psychique**.

> Que dit la CCN du personnel des avocats

en matière dépendance collective ?

La Convention collective nationale des avocats et de leur personnel du 20 février 1979 prévoit une obligation pour les avocats employeurs de couvrir leurs salariés en dépendance lorsqu'ils sont en activité. De plus, en cas de départ à la retraite ou de sortie de la branche professionnelle, ils peuvent bénéficier d'une garantie de dépendance individuelle, sous réserve d'avoir cotisé pendant une durée suffisante, d'une garantie viagère.

En cas de survenance d'une dépendance d'un salarié d'un cabinet d'avocats, la CCN IDCC 1000 prévoit le versement d'une rente mensuelle :

- de 400€ en cas de dépendance partielle,
- de 800€ en cas de dépendance totale.

Le versement de cette rente intervient après expiration d'un délai de franchise de 3 mois.

> Comment choisir puis mettre en place un contrat de dépendance dans son cabinet ?

Pour choisir un contrat de dépendance, l'avocat employeur doit veiller à plusieurs points :

- **Le délai de franchise** : délai au terme duquel l'organisme assureur intervient, il doit être au maximum de 3 mois.
- **Le montant des rentes** : il doit être au minimum de 400 € en cas de dépendance partielle et 800 € en cas de dépendance totale.
- **La possibilité pour les salariés de bénéficier de la garantie viagère** : sous réserve d'avoir cotisé au moins 8 ans en cas de départ à la retraite et 10 ans en cas de sortie de branche professionnelle, les ex-salariés peuvent bénéficier d'une fraction de la rente de dépendance, d'autant plus importante qu'ils ont cotisé.
- **La possibilité pour les salariés de souscrire un contrat de dépendance individuel.**
- **Les services proposés** : aide aux aidants, assistance, soutien psychologique, etc.
- **Le montant des cotisations.**

> Quelles sont les cotisations pour la garantie dépendance ?



Le montant de la cotisation due au titre de la dépendance obligatoire doit être au maximum égal à 1 % du montant de la rémunération annuelle brute du salarié.

La répartition de la cotisation entre l'employeur et le salarié bénéficiaire est fixée de la manière suivante :

- **50% au minimum à la charge de l'employeur.**
- **50% au maximum à la charge du salarié bénéficiaire.**

Cette répartition est fixée en pourcentage de la rémunération annuelle brute ou de la rémunération reconstituée.

› Comment KERALIS aide les cabinets d'avocats

à mettre en place un régime dépendance dans le cabinet ?



Précurseur dans ce domaine, KERALIS est la première Institution de Prévoyance à avoir proposé en 2003 un régime de **dépendance collective**. Ce régime est actualisé et enrichi depuis le 1^{er} janvier 2010 par la création d'un nouveau régime facultatif pour les anciens salariés et les nouveaux retraités.

Ainsi, l'**offre dépendance KEROO du Pack protection sociale de KERALIS** constitue une réponse simple aux obligations conventionnelles en ce qui concerne la protection sociale des salariés des cabinets d'avocats.

Grâce à l'offre Dépendance KEROO, l'avocat employeur met en place dans le cabinet une couverture dépendance collective à des tarifs maîtrisés car mutualisés.

Les salariés sont couverts dès le premier jour travaillé, quel que soit :

- L'âge du salarié couvert.
- La condition de santé du salarié (l'adhésion est sans questionnaire médical).

Et en plus, en cas de départ de la branche ou à la retraite, le salarié peut, sous conditions, continuer de cotiser à titre individuel à sa couverture grâce à **KEROO Facultatif**. Il bénéficie ainsi de l'historique de ses cotisations et d'un tarif privilégié. La souscription est toujours sans questionnaire médical !

En savoir plus
sur KEROO



À RETENIR

Afin de respecter les obligations fixées par la CCN IDCC 1000, tout cabinet d'avocats doit fournir une protection dépendance à ses salariés. Ce contrat fixe entre autres le montant d'une rente en cas de survenance de dépendance partielle (400 € par mois) ou totale (800 € par mois). L'employeur est tenu de prendre en charge au moins 50 % de la cotisation.

QUELLE INDEMNITÉ DE FIN DE CARRIÈRE (IFC) POUR LES SALARIÉS DES CABINETS D'AVOCATS ?

À son départ à la retraite, le salarié peut percevoir une indemnité de fin de carrière selon son ancienneté. Les articles L.1237-5 et suivants du Code du travail sont relatifs à l'indemnité de fin de carrière selon que le salarié parte volontairement à la retraite ou que cela soit à l'initiative de son employeur.

> Quelles sont les dispositions de la CCN en matière

d'indemnité de fin de carrière (IFC) ?



Le Code du travail prévoit un barème du montant de l'indemnité de fin de carrière (ou indemnité de départ à la retraite), en fonction de l'ancienneté du salarié au sein de la structure dans laquelle il évolue. Il convient tout d'abord de calculer le salaire afin de déterminer le montant de l'indemnité. Il faudra ainsi prendre la formule la plus avantageuse pour le salarié. Entre :

- 1/12^{ème} de la rémunération brute des 12 derniers mois qui précèdent le départ à la retraite ou,
- 1/3 des 3 derniers mois.

Une fois le calcul fait, le taux de l'indemnité de départ à la retraite applicable se trouve à l'article D.1237- 1 du Code du travail selon l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

La convention collective se trouvant plus favorable que les dispositions légales en vigueur, le mode de calcul et les conditions d'octroi de la convention collective prévalent sur les modalités de l'indemnité légale.

L'indemnité de fin de carrière pourra être versée dès lors que le salarié possède au moins un an d'ancienneté dans la branche.

> Comment calculer le montant l'IFC d'un salarié du cabinet ?

Il convient de se référer au salaire de base tel que défini par la convention collective.

Le salaire de référence sera le salaire brut mensuel moyen des 12 mois précédant la date de la rupture du contrat de travail. Une fois celui-ci fixé, il ne reste plus qu'à verser l'indemnité correspondant à l'ancienneté du salarié au sein de la branche professionnelle, comme prévu par **l'article 14 de la convention collective**.

Le montant de l'indemnité de fin de carrière croît avec l'ancienneté. À titre d'exemple, pour une ancienneté de dix à quinze ans le montant de l'indemnité sera de 3 mois de salaire, contre 4 pour une ancienneté comprise entre quinze et vingt ans.

De ce fait, le versement de l'indemnité de fin de carrière (IFC) d'un salarié employé de la branche depuis plusieurs années **incombera au dernier employeur**. C'est en effet ce dernier qui devra prendre en compte l'ancienneté au sein de la branche professionnelle et non pas seulement l'exercice en cours au sein de la structure actuelle.

> Comment se faire rembourser le montant

de l'indemnité de départ à la retraite du salarié ?



D'après l'avenant n°123 du 15 février 2019 relatif à l'indemnité de fin de carrière de la CCN IDCC 1000, il est confié à un opérateur, KERALIS :

- la collecte,
- le recouvrement,
- et le remboursement de l'IFC aux employeurs.

Grâce à l'offre **KONFORTIS**, KERALIS rembourse à l'avocat employeur, à la fois :

- L'indemnité de départ à la retraite versée aux salariés qui partent à la retraite,
- Et les **cotisations sociales patronales afférentes** à cette indemnité.

Pour estimer le montant à verser au salarié puis effectuer la demande de remboursement auprès de KERALIS, l'avocat employeur doit se connecter à son Espace personnel KERALIS.

> Comment anticiper ces montants avant le départ du salarié du cabinet ?



Ces montants peuvent être anticipés dans la mesure où cette obligation conventionnelle incombe à tous les employeurs. Opter pour KONFORTIS est une façon de se prémunir contre cette dépense qui arrivera lors du départ à la retraite de vos salariés.

De plus, **l'offre de KERALIS présente de nombreux avantages dont celui de proposer un tarif unique quelle que soit l'ancienneté du salarié.** Les avocats employeurs peuvent bénéficier de notre offre KONFORTIS dès la souscription, sans qu'aucun versement supplémentaire ne vous soit demandé.

Dans le cas où un salarié aurait travaillé dans la branche au sein de différents cabinets d'avocats, c'est à son dernier employeur que revient la charge de lui verser l'intégralité de son indemnité de départ à la retraite. L'ancienneté ne se calcule pas seulement au nombre d'années dans le cabinet en question, mais bien au nombre d'années travaillées dans la branche d'activité.

En savoir plus
sur KONFORTIS



À RETENIR

La Convention collective nationale IDCC 1000 prévoit que tout salarié d'un cabinet d'avocats peut prétendre à une indemnité de fin de carrière (IFC) ou indemnité de départ à la retraite. Celle-ci est calculée en fonction de l'ancienneté du salarié dans la branche professionnelle des avocats et de leur personnel. Outre l'ancienneté, il faut tenir compte du salaire de base (salaire moyen mensuel brut des 12 derniers mois d'activité du salarié avant son départ à la retraite).

KERALIS permet aux cabinets d'avocats d'anticiper le versement de cette IFC via son offre KONFORTIS, en prenant en charge le remboursement de l'IFC et des cotisations sociales afférentes.

QUELLE RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE POUR LES SALARIÉS DES CABINETS D'AVOCATS ?

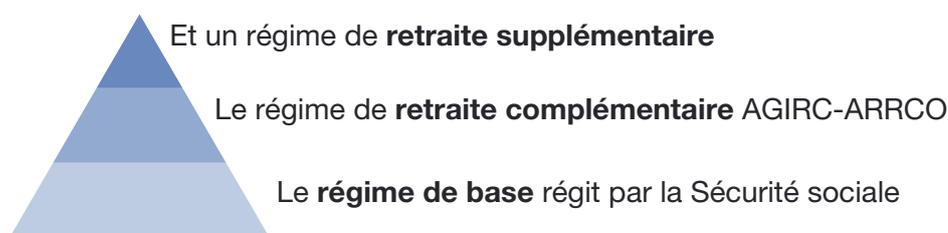


Le régime de retraite français se veut complexe et demeure bien souvent mal compris. Les salariés cotisent dans un premier temps au régime général afin d'obtenir par la suite une pension de retraite de base versée par la Sécurité sociale. À celle-ci s'ajoutera les versements complémentaires du régime de retraite complémentaire de l'AGIRC-ARRCO.

À côté de ces régimes obligatoires, un niveau supérieur existe, facultatif cette fois : **la retraite supplémentaire**. Bien que facultative au niveau légal, **cette retraite supplémentaire est obligatoire pour les salariés des cabinets d'avocats** en vertu de la convention collective nationale des avocats et de leur personnel du 20 février 1979 (IDCC 1000).

> Rappel sur les différents régimes de retraite

Il existe trois niveaux de retraite :



Ce troisième niveau de retraite est facultatif selon la loi mais **obligatoire pour les salariés des cabinets d'avocats selon leur convention collective !**

> Que dit la CCN IDCC 1000 en matière de retraite supplémentaire ?

L'article 1 de la Convention collective nationale du 20 février 1979 réglant les rapports entre les Avocats et leur personnel, prévoit que les salariés des cabinets d'avocats bénéficieront d'un régime de retraite supplémentaire. **Les modalités se trouvent dans l'avenant n°87 du 22 juin 2007.**

L'employeur doit donc de se référer à la Convention collective afin de mettre en place par la suite un régime de retraite supplémentaire pour ses salariés.

> Comment choisir puis mettre en place la retraite supplémentaire dans son cabinet ?



La retraite supplémentaire doit être mise en place pour les salariés des cabinets d'avocats afin de répondre aux obligations conventionnelles incombant à l'employeur. Pour ce faire, KERALIS permet la mise en place du régime de retraite supplémentaire pour les salariés des avocats.

> Que dit la CCN IDCC 1000 en matière de retraite supplémentaire ?

L'article 1 de la Convention collective nationale du 20 février 1979 réglant les rapports entre les Avocats et leur personnel, prévoit que les salariés des cabinets d'avocats bénéficieront d'un régime de retraite supplémentaire. **Les modalités se trouvent dans l'avenant n°87 du 22 juin 2007.**

L'employeur doit donc de se référer à la Convention collective afin de mettre en place par la suite un régime de retraite supplémentaire pour ses salariés.

> Un régime de retraite supplémentaire par répartition à points

Tout du long de leur carrière au sein de la branche, et non pas seulement pour chaque emploi chez un employeur de la branche, le salarié cotise pour sa retraite supplémentaire.

L'employeur participe également à cette cotisation de retraite supplémentaire dont le montant de cotisations ne dépendra pas de l'âge de son salarié. Le régime par répartition s'ajoute au principe de mutualisation par lequel les salariés actifs financent les pensions de retraite des anciens salariés de la branche désormais retraités.

Enfin, la cotisation au régime de retraite ne dépend pas de l'âge du salarié.

> Comment KERALIS aide les cabinets d'avocats

à répondre à ces obligations ?



La garantie « Retraite supplémentaire » prévoit la constitution et le versement d'une pension de retraite supplémentaire directe et d'une pension de réversion en cas de décès du salarié. Ce régime offre une solidarité transgénérationnelle, le prix d'acquisition des points inscrits au compte individuel est le même quel que soit l'âge du salarié.

Grâce à l'**offre TRANKILIS de KERALIS**, le régime de retraite supplémentaire des salariés est simplifié. La mise en place de celui-ci est systématique pour toute entrée d'un nouveau salarié dans le cabinet d'avocats, et ce, dès le premier jour travaillé.

Vous trouverez également l'offre TRANKILIS dans le Pack Protection sociale qui vous permet de répondre directement à toutes vos obligations conventionnelles.

En savoir plus
sur TRANKILIS



À RETENIR

La CCN IDCC 1000 donne obligation à chaque cabinet d'avocats de fournir un contrat de retraite supplémentaire (à points par capitalisation) à chacun de ses employés. Cette retraite vient en complément de la retraite de base de la Sécurité sociale et de la retraite complémentaire AGIRC-ARRCO. L'employeur participe au montant des cotisations.

Pour le salarié, un compte de points est automatiquement ouvert lors de l'affiliation du salarié au contrat TRANKILIS. Il est conservé de manière illimitée jusqu'à demande de liquidation de la retraite auprès de KERALIS.

Comment mettre en place

la protection sociale des

salariés d'un cabinet d'avocats ?





Depuis plus de 60 ans, KERALIS (anciennement CREPA) est l'experte de la protection sociale des salariés des cabinets d'avocats.

Pour vous, KERALIS propose des solutions toujours innovantes, tout en restant conformes aux obligations et aux exigences légales et conventionnelles.

Afin de simplifier le quotidien et les démarches des cabinets d'avocats, **KERALIS regroupe dans un Pack protection sociale l'ensemble des couvertures dont doivent bénéficier les salariés :**

- Un Pack complet qui réunit santé, prévoyance, dépendance, indemnités de fin de carrière et retraite supplémentaire.
- Des contrats collectifs pour une tarification maîtrisée et mutualisée.
- Des niveaux de garanties et de remboursements personnalisés.
- Des démarches 100% en ligne : du choix des garanties à l'affiliation des salariés.
- Une seule déclaration sociale nominative (DSN) par mois pour tous vos contrats.

**En savoir plus sur le Pack
protection sociale KERALIS**



> Des tarifs mutualisés à l'ensemble de la profession

Parce que la solidarité est une de nos valeurs fondamentales, et que nous sommes un organisme à but non lucratif, **tous nos contrats sont entièrement collectifs et réservés aux cabinets d'avocats**. Ils permettent ainsi la **mutualisation des coûts et une meilleure maîtrise des tarifs !**

D'ailleurs, nos cotisations sont sans augmentation depuis 2016 et nos frais de gestion sont parmi les plus bas des institutions de prévoyance*.

*10,3% des cotisations prévoyance contre 14,6% et 13% des cotisations en santé contre 15,9% en moyenne pour les institutions de Prévoyance (source CTIP 2019)

> Des niveaux de garanties personnalisés

Parce que chaque cabinet d'avocats est différent, la composition du Pack protection sociale est réalisée selon les besoins et attentes du cabinet :

- Choix des niveaux de garanties.
- Niveau de couverture et de remboursements à mettre en place dans l'entreprise.

Les employeurs peuvent ainsi définir leurs niveaux de remboursement et délais de franchise en cas d'arrêt de travail d'un salarié, et opter pour des niveaux de capitaux décès plus ou moins élevés...

Et pour la santé, peu importe le choix des niveaux de garanties : la complémentaire santé VITAKER reste conforme au contrat responsable et au 100% santé !

> Des démarches simples et en ligne



Du choix de vos niveaux de remboursements à l'affiliation en ligne de vos salariés en santé, **KERIALIS simplifie les démarches** des cabinets d'avocats grâce à sa **plateforme de souscription et d'affiliation 100% en ligne**.

Ainsi, **toutes les démarches pour souscrire à ce Pack protection sociale sont effectuées en ligne sans papier et sans courrier**. Le fait de regrouper tous les contrats dans une seule offre permet un gain de temps lors de la souscription et pendant la gestion de cette couverture sociale.

À propos

de KERIALIS >>



KERIALIS est un organisme de référence pour la protection sociale des salariés des cabinets d'avocats.

Institution de prévoyance, KERIALIS œuvre depuis plus de 60 ans pour la protection du personnel salarié des avocats contre les aléas de la vie. Avec une gouvernance constituée à la fois de représentants d'avocats et de salariés de cabinets d'avocats désignés par les organisations syndicales, **KERIALIS est un organisme paritaire créé par et pour les avocats et leurs salariés.**

Organisme à but non lucratif, KERIALIS propose des prestations de :



Santé



Prévoyance



Dépendance



Indemnité de
fin de carrière



Retraite
supplémentaire

[Découvrir KERIALIS](#)



> Quels services pour vous et vos salariés ?



Selon le(s) contrat(s) choisi(s), certains services sont inclus, pour faciliter vos démarches et celles de vos salariés.

- Espace Personnel
- Afiliation santé en ligne
- Désignation de bénéficiaires en ligne
- Téléconsultation médicale
- Assistance 7j/7 et 24h/24
- Action Sociale
- Accès à un réseau de soins
- Soutien psychologique

> Comment contacter KERALIS ?



KERALIS réalise gratuitement un audit de protection sociale et vous oriente selon le niveau de couverture que vous souhaitez mettre en place au sein de votre cabinet.

Vous pouvez nous contacter par téléphone au

01 70 99 15 00

(appel non surtaxé)

du lundi au jeudi de 9h00 à 18h00 et le vendredi jusqu'à 17h00.

Contactez KERALIS



Communication non contractuelle à caractère commercial | Avril 2022

KERALIS Prévoyance – Institution de Prévoyance régie par les dispositions du Titre III du Livre IX du Code de la sécurité sociale soumise au contrôle de l'ACPR, sise 4 place de Budapest CS 92 459 75 436 Paris Cedex 09- n° SIREN : 784 411 175

80 rue Saint-Lazare - 75455 Paris Cedex 09- Tel : 01 53 45 10 00



KERIALIS

Prévoyance, Santé & Retraite

kerialis.fr

in f  