

Groupe d'experts chargé d'apprécier les effets économiques et sociaux susceptibles de résulter de l'extension d'accords ou conventions de branche

Avis n°7-2022 sur l'avenant n° 130 du 15 octobre 2021 relatif aux salaires, à la convention collective nationale des avocats et de leur personnel, hors avocats salariés (IDCC 1000)

Emmanuel Combe
Françoise Favennec
Héloïse Petit
Sébastien Roux, président du groupe

Paris, le 21/03/2022

Rapporteure générale : Anne-Laure Moulin
avec Erwann Menard-Commault (Dares)

Madame la ministre,

Vous avez sollicité le 17 février 2022, l'avis du groupe d'experts, prévu par l'article L. 2261-27-1 du code du travail, sur les effets économiques et sociaux susceptibles de résulter de l'extension de l'avenant n° 130 du 15 octobre 2021 relatif aux salaires, à la convention collective nationale des avocats et de leur personnel, hors avocats salariés¹.

Cet accord a pour objet d'augmenter de 3% l'ensemble des coefficients de la grille des salaires des personnels des cabinets d'avocats, à compter du 1^{er} janvier 2022. Il fait suite à l'avenant du 13 mars 2020 relatif aux salaires minima au 1^{er} juillet 2020, étendu par arrêté du 21 juillet 2020.

Il a été signé par les six organisations syndicales de salariés de la branche à la date du 15 octobre 2021 : la CFDT, la CGT, l'UNSA, la CGT-FO, la CFE-CGC et la CFTC², et pour les organisations professionnelles, par le syndicat des avocats de France (SAF) dont l'arrêté de représentativité publié après la signature

¹ Cette convention a fusionné avec la convention collective nationale des avocats salariés par accord conclu le 26 juillet 2019, étendu par arrêté en date du 25 novembre 2020. Toutefois, chacune de ces deux branches conserve la possibilité de conclure pendant un délai de 5 ans, des accords dans son propre champ. Ce qui est le cas de l'accord du 15 octobre 2021 soumis à l'examen du groupe.

² La confédération autonome du travail reconnue représentative par l'arrêté du 6 octobre 2021, publié au JO du 4 décembre 2021, n'était pas à la table des négociations au moment de la conclusion de l'accord examiné ;

de l'avenant³, mentionne qu'il représente 5,53% des employeurs adhérents à une organisation professionnelle de la branche.

La saisine du groupe est à l'initiative de quatre organisations d'employeurs : les avocats employeurs de France (AEF), la confédération nationale des avocats (CNA), le syndicat des employeurs des avocats conseils d'entreprises (SEACE) et l'union professionnelle des sociétés d'avocat (UPSA) dont seule, cette dernière, a été reconnue représentative dans le cadre du cycle de représentativité 2021-2025⁴.

A l'appui de leur demande de saisine, les quatre organisations invoquent cinq arguments. Les deux premiers sont des arguments juridiques tenant pour le premier, à la loyauté de la négociation et pour le second, à l'absence d'obligation de conclure des augmentations de salaires égales sur toute la grille. Ils ne sont pas du ressort du groupe d'experts. Le troisième argument porte sur l'absence d'évolution du plafond mensuel de la sécurité sociale qui est un argument de contexte extérieur à la branche et à son activité.

Le quatrième argument porte sur la fragilité du modèle économique des cabinets d'avocat laquelle ne permettrait pas à tous de réévaluer les salaires sans altérer leur équilibre financier. En effet, les organisations professionnelles interpellent le groupe sur l'effet automatique de la hausse des salaires conventionnels, indépendante des caractéristiques des cabinets devant l'appliquer, les cabinets de petite taille et ne se situant pas en région parisienne ayant de plus grandes difficultés.

Le cinquième argument est relatif à la situation des cabinets d'avocats qui se serait dégradée avec la crise sanitaire et dont le volume d'activité « *n'est pas revenu à niveau antérieur à la crise* ». Les organisations professionnelles précisent que « *Le chiffre d'affaires est demeuré stable quand il n'a pas régressé* ». Les cabinets ont dû d'une part « *geler les rémunérations* » et « *réduire les parts variables dans des proportions significatives* » et d'autre part « *limiter les recrutements, voire renoncer à recruter* ».

Le groupe s'est intéressé au contexte économique et salarial de la négociation de l'accord, puis au contenu de l'accord avant de conclure sur la capacité des cabinets de la branche à appliquer cette revalorisation des minima conventionnels.

1- Contexte économique et salarial de la négociation de l'avenant n° 130 du 15 octobre 2021 sur les salaires

A l'instar de la méthode utilisée pour l'avis n° 3 relatif à l'accord salaires du 28 mai 2020 dans le secteur de la plasturgie, le groupe a analysé l'évolution des minima conventionnels et des salaires effectivement perçus par les salariés de la branche depuis 2010 au regard de l'évolution du Smic et de l'inflation.

11-La comparaison des évolutions des minima conventionnels et des salaires effectifs depuis 2010.

Pour chaque catégorie socio-professionnelle⁵ (PCS), les minima conventionnels et les salaires effectifs

³ Arrêté du 23 janvier 2022 fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la branche du personnel des cabinets d'avocats (IDCC n° 1000) et des avocats salariés (IDCC n° 1850), publié au JO du 13 février 2022

⁴ Arrêté du 23 janvier 2022.

⁵ Ne sont pas pris en compte la catégorie des ouvriers dont le nombre n'est pas significatif dans cette branche. Les résultats de l'enquête quantitative menée de juin à juillet 2021 dans le cadre de l'étude prospective de

ont augmenté de façon constante et proportionnelle, les salaires effectifs ayant augmenté plus rapidement que les salaires conventionnels. Ce constat suggère que les salaires effectifs étaient globalement supérieurs aux minima conventionnels au moment de la signature de l'accord.

12-L'évolution du Smic. Les minima conventionnels évoluent au rythme du Smic et plus rapidement que l'inflation.

13-Les entreprises de la branche. La convention collective des personnels des cabinets d'avocats couvre environ 11 300 cabinets d'avocats, majoritairement de très petites entreprises qui emploient 35 800 salariés (30 900 équivalents temps plein), selon le portrait statistique des branches de la Dares⁶. Près de 65 % salariés sont employés par des cabinets comptant moins de 10 salariés (correspondant à 95% d'entre eux) et, selon l'étude du mois de janvier 2022 de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les professions libérales, 73% des cabinets emploieraient 1 à 2 salariés⁷. Toujours selon le portrait statistique des branches, 58% des salariés sont des secrétaires ou assistants.es juridiques, lesquels sont souvent les uniques employés des cabinets ou partagent leur temps de travail entre plusieurs cabinets. La prépondérance de ces cabinets « micro-employeurs » a conduit le groupe à s'y intéresser plus particulièrement.

14- Les salaires dans les petits cabinets de la branche

Dans les très petites entreprises où les salaires sont moins élevés que dans les moyennes ou grandes entreprises⁸, 90% des secrétaires ou assistants.es juridiques employés.ées au moins 11 mois, occupant donc un emploi stable, percevaient en 2019 plus de 1966 euros brut par mois, *id est* davantage que les minima conventionnels de cette catégorie (entre 1542 euros et 1732 euros). Cette tendance est également observée pour les secrétaires ou assistants.es juridiques ayant des contrats plus courts⁹.

15- L'activité dans le secteur des cabinets d'avocats

La récente étude prospective de janvier 2022 commanditée par la Commission paritaire nationale emploi formation professionnelle de la branche des salariés des cabinets d'avocat exprime les mutations du marché du droit et du secteur couvert par la convention collective fusionnée des salariés des cabinets d'avocats, sans distinguer selon que le salarié est avocat ou non. L'étude met en évidence « quatre grande tendance clés qui permettent de comprendre les grandes dynamiques d'évolution de la branche : l'élargissement du champ de compétences des avocats, l'émergence des avocats entrepreneurs, la transition numérique, l'émergence de nouvelles technologies juridiques ». « Ces quatre tendances impactent l'ensemble des cabinets d'avocats mais de manière différenciée en fonction de leur taille, de leur spécialité ou de leur localisation géographique : apparition de nouveaux métiers et compétences dans les cabinets afin de faire face à l'évolution du secteur. »

l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les professions libérales (janvier 2022) font état d'un taux de 5% d'ouvriers.

⁶ Insee, DADS 2019, <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/les-portraits-statistiques-de-branches-professionnelles>.

⁷ L'étude prospective 2022 de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les professions libérales mentionne, p.6 et p.24.

⁸ Tableau 3 de l'annexe

⁹ Tableau 4 de l'annexe

Toutefois, cette évolution des modalités d'exercice de la profession que le groupe a pris en compte s'inscrit dans un contexte de reprise de l'activité globale du secteur des activités juridiques (dans lequel la branche des cabinets d'avocats compte pour environ un tiers en emploi) plus dynamique que dans d'autres secteurs d'activités. En effet, si ce secteur a été particulièrement touché pendant la crise, davantage que d'autres secteurs d'activité tertiaire, il a retrouvé son niveau d'avant la crise. Comparé au secteur d'activité tertiaire des cabinets comptables notamment, son activité est même légèrement plus dynamique.¹⁰

16- Les recrutements dans le secteur du droit

Les données disponibles¹¹ font présumer au groupe que les embauches, qui ont chuté pendant la crise pour être au plus bas au mois d'avril 2020, repartent depuis le début de l'année 2021.

De plus, les offres d'emploi de juristes, comme celles de l'ensemble des professionnels du droit, qui avaient diminué pendant la crise sont plus nombreuses à la fin de l'année 2021 qu'au mois de janvier 2019¹².

2- L'effet de l'extension de l'avenant n° 130 du 15 octobre 2021 sur les salaires

L'article 2 de l'avenant prévoit que « *pour les cabinets d'avocats membres d'une organisation employeur signataire du présent avenant, la date d'application est fixée le 1^{er} janvier 2022* ». Pour les autres cabinets, cet avenant deviendra « *obligatoire à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension* ».

21- La mise en conformité au Smic. L'avenant revalorise les minima conventionnels de 3%. Cette revalorisation est appliquée uniformément sur l'ensemble de la grille. Cela permet de mettre le plus bas niveau en conformité au Smic.

22- Les minima conventionnels plus faibles que les salaires effectifs. L'évolution plus rapide des salaires réels que des minima conventionnels entre 2010 et 2021, ainsi que le niveau plus élevé des salaires réels que celui des minima quelle que soit la taille de l'entreprise permet de suggérer que la différence est suffisamment importante pour que la majorité des entreprises, y compris celles en difficulté, ne soient pas tenues de répercuter la hausse des minima conventionnels.

23- L'impact incident de l'avenant sur la concurrence. La conclusion et la signature de l'avenant par l'ensemble des organisations syndicales et une organisation professionnelle, représentant 5,5% des salariés employés par une entreprise adhérente à une organisation patronale de la branche, a pour conséquence que seules les entreprises affiliées à cette organisation professionnelle sont tenues d'appliquer cette hausse. Cette situation conduit à créer une distorsion potentielle de concurrence que l'extension devrait permettre de corriger.

¹⁰ Graphiques 4 et 5 de l'annexe

¹¹ Graphique 6 de l'annexe

¹² Graphique 7 de l'annexe

Conclusion

Le contexte de la négociation de l'avenant examiné pour rendre cet avis est très proche de celui de l'accord du 22 janvier 2021 sur l'activité partielle de longue durée ayant donné lieu à l'avis n°4 du groupe : cet avenant a été signé par une seule organisation patronale employant 5,5% des salariés des entreprises adhérentes d'une organisation patronale représentative. En outre, quatre organisations patronales, dont une sera finalement reconnue comme représentative, contestent cet avenant.

Comme cela a été rappelé dans l'avis n°4, la mission du groupe n'est pas d'examiner la validité juridique de l'avenant, mais bien de se prononcer sur les conséquences économiques et sociales de son extension. La contestation par quatre organisations patronales pourrait alors être le signe que son application pourrait être préjudiciable à certaines entreprises de la branche. Cette considération suffit pour que le groupe examine avec attention les raisons avancées par ces organisations patronales pour contester l'avenant.

La contestation porte sur l'ampleur de la hausse uniforme des minima conventionnels de 3%, pouvant mettre en difficulté les entreprises de la branche dont les salaires seraient rattrapés par la hausse des minima et qui seraient alors tenues de les revaloriser, dans un contexte où elles seraient dans une situation conjoncturelle difficile, d'une part du fait des suites de la crise sanitaire, d'autre part des mutations en cours dans leur métier.

Le groupe a rassemblé des éléments permettant de documenter ces points. Ils conduisent à nuancer ces difficultés :

- La hausse de 3% était dans tous les cas nécessaire pour que le plus bas niveau de la grille soit conforme à l'évolution du Smic.
- L'ampleur de cette hausse s'explique par le délai écoulé depuis le précédent avenant sur les salaires (6 trimestres) conduisant à accentuer ce phénomène de rattrapage.
- Si on constate que les salaires sont en effet plus bas dans les plus petits cabinets ou en province¹³, ceux des salariés occupant un emploi stable y étaient, pour plus de 90% d'entre eux, plus élevés en 2019 que les minima conventionnels correspondant à leur catégorie socio-professionnelle. Ceci suggère que les entreprises ne sont pas nécessairement tenues de répercuter la hausse des minima conventionnels, y compris lorsqu'elles sont en difficulté.
- Si le secteur des activités juridiques (dans lequel la branche des avocats compte pour environ un tiers) a été très fortement affecté de mars à juin 2020, son activité a fortement repris dès juillet 2020 et s'est encore renforcée pendant toute l'année 2021. Le nombre d'offres d'emploi permettant d'exercer des métiers du droit, qui a retrouvé un niveau supérieur à celui d'avant la crise, témoigne aussi de la vitalité du secteur.

Le groupe entend les inquiétudes des organisations patronales sur les mutations en cours au sein des cabinets d'avocats notamment pour intégrer les technologies numériques (ouverture du marché du droit et développement des legaltechs, dématérialisation des procédures, moindre recours au secrétariat par les avocats...). Si l'impact de ces mutations devaient s'avérer préjudiciable d'un point

¹³ Tableau 2 de l'annexe

de vue économique et social à moyen ou long terme, les organisations patronales et syndicales dont la représentativité est dorénavant plus assurée avec la publication des arrêtés de représentativité pourraient ajuster leurs règles conventionnelles en conséquence.

A court terme, la hausse de l'inflation apparue depuis la fin de 2021, ainsi que les considérations présentées plus haut conduisent le groupe à considérer que la hausse uniforme de 3% proposée dans l'avis n'est pas de nature à avoir des conséquences économiques et sociales défavorables et n'émet donc pas de réserve sur ce plan.

Annexe statistique relative à l'avis n°7-2022 sur l'accord du 15 octobre 2021 relatif aux salaires dans la branche du personnel salarié des cabinets d'avocats

Sommaire

Graphiques

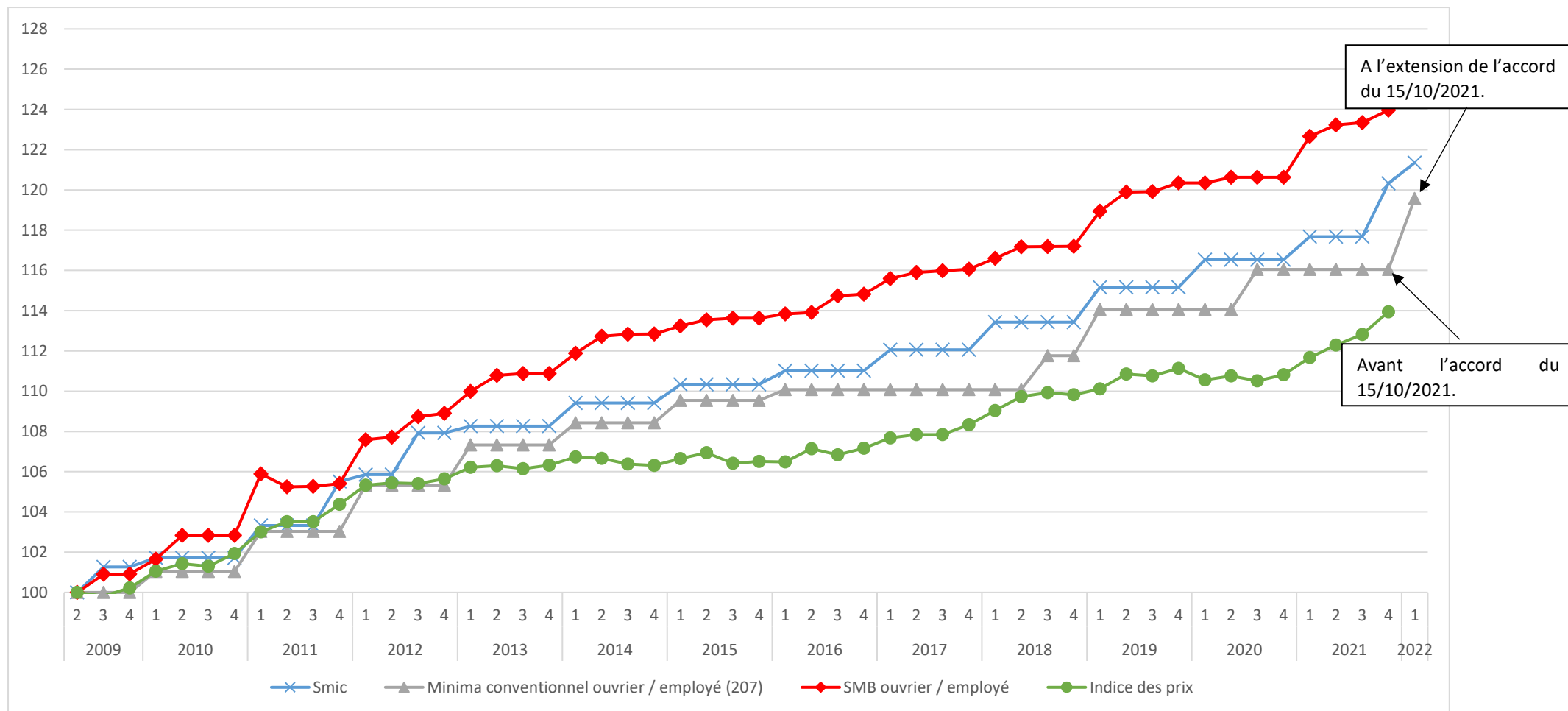
Graphique 1 : SMB des ouvriers et des employés des cabinets d'avocats, Smic et premier niveau conventionnel.....	8
Graphique 2 : SMB des professions intermédiaires et des cadres des cabinets d'avocats, et leur minimum conventionnel	9
Graphique 3 : Montant des minima conventionnels des personnels salariés des cabinets d'avocats depuis le 1 ^{er} trimestre 2009	10
Graphique 4 : Indices de chiffres d'affaires CVS.....	132
Graphique 5 : Chiffres d'affaires des activités juridiques, comptables, et de l'ensemble des activités spécialisées, scientifiques et techniques (CVS, base 2015-01)	13
Graphique 6: Embauches dans le secteur tertiaire du droit ou secteur comparable.....	13
Graphique 7: Offres d'emploi recensées par Pôle emploi et « webscraping ».....	14

Tableaux

Tableau 1 : Evolution du Smic, de l'indice des prix, des minima conventionnels et des salaires mensuels de base entre les deux derniers accords salariaux.....	11
Tableau 2 : Salaire mensuel moyen d'un équivalent-temps plein de la branche des salariés des cabinets d'avocats, en 2019, selon le département et la région de travail (en euros)	11
Tableau 3 : Distribution des salaires mensuels bruts, par qualification et taille d'entreprise, en équivalent temps plein des salariés employés dans un cabinet au moins 11 mois.....	12
Tableau 4 : Distribution des salaires mensuels brut, par qualification et taille d'entreprise, en équivalent temps plein (ETP) des salariés employés dans l'entreprise pendant au moins 6 mois.....	12

Sources

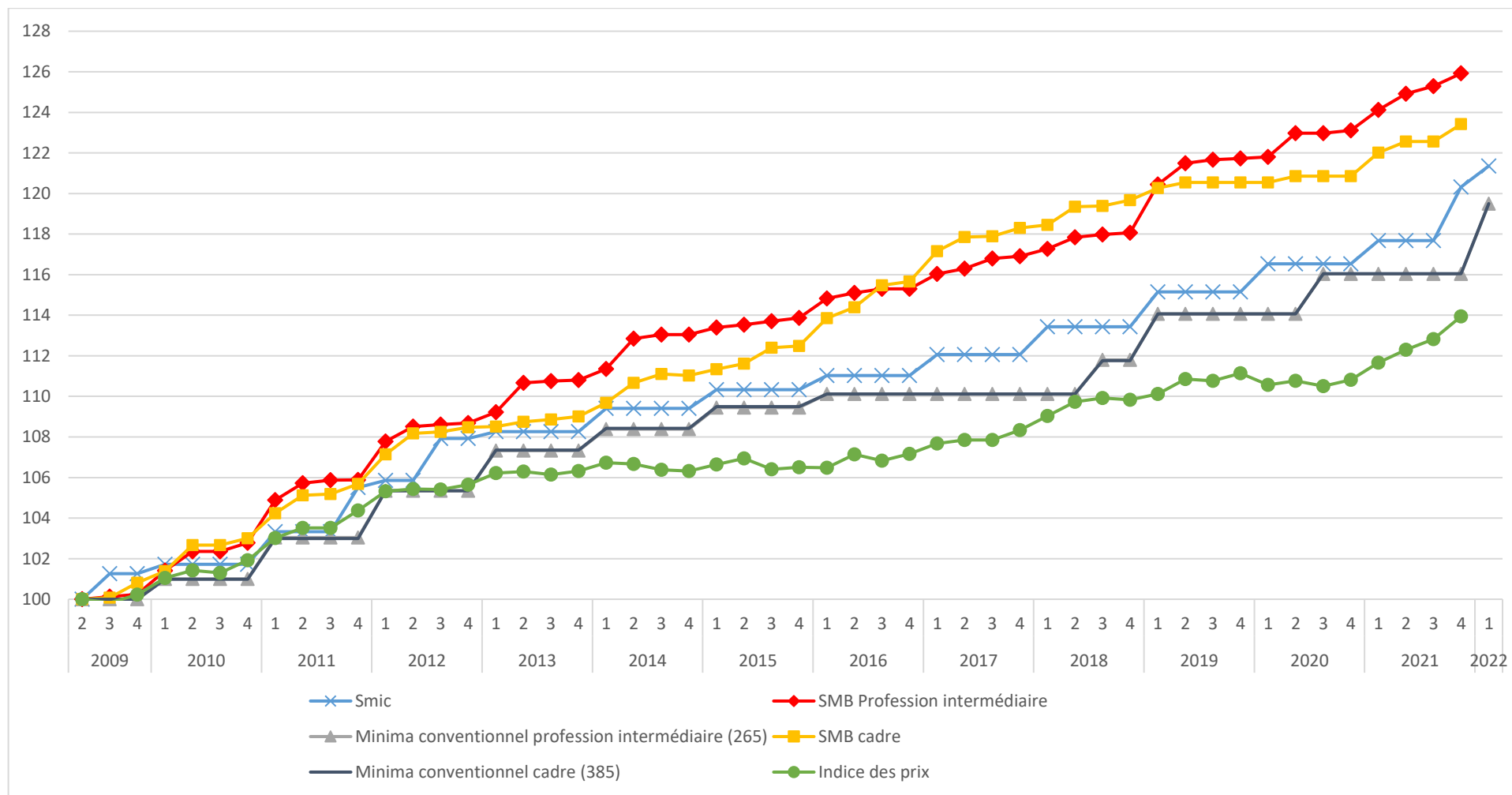
Graphique 1 : SMB des ouvriers et des employés des cabinets d'avocats, Smic et premier niveau conventionnel (employés et ouvriers, coefficient 207) - base 100 – depuis le 2^{ème} trimestre 2009



Source : Dares, enquête trimestrielle Acemo, base des minima de branche (BMB) et Insee.

Éléments de lecture : le Graphique 1 présente, depuis le 2^{ème} trimestre 2009, l'indice du salaire effectif (SMB) des employés et des ouvriers des cabinets d'avocats, comparée au SMIC, à l'indice des prix et aux salaires minima conventionnels, pour ces deux catégories.

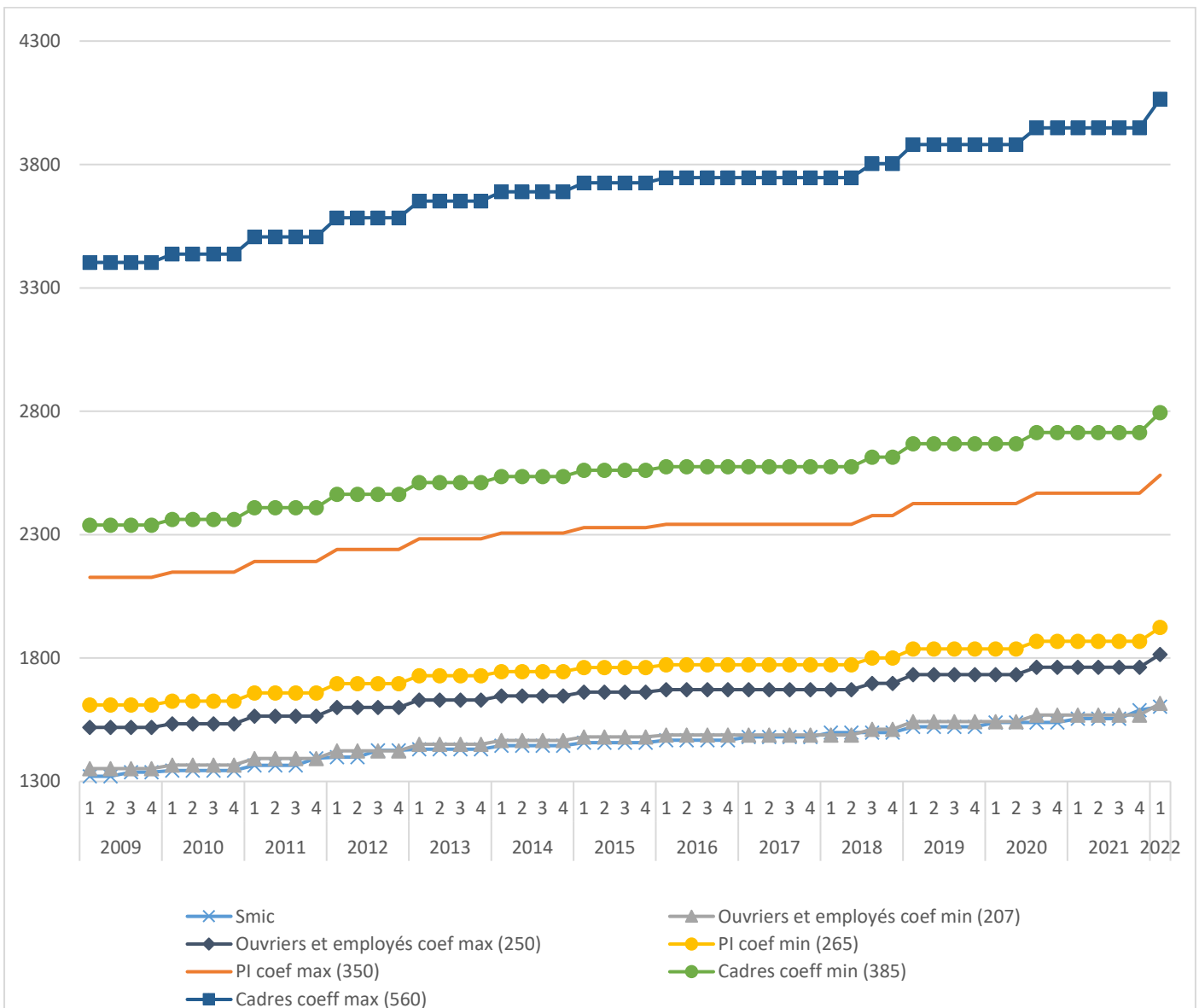
Graphique 2 : SMB des professions intermédiaires et des cadres des cabinets d'avocats, et leur minimum conventionnel base 100 - depuis le 2^{ème} trimestre 2009



Source : Dares, enquête trimestrielle Acemo, base des minima de branche (BMB) et Insee.

Éléments de lecture : le Graphique 2 présente, depuis le 2^{ème} trimestre 2009, l'indice du salaire effectif (SMB) des professions intermédiaires et des cadres, comparée au Smic, à l'indice des prix et aux salaires minima conventionnels, pour ces deux catégories. Les augmentations des minima conventionnels des cadres et des professions intermédiaires sont comparables sur la période.

Graphique 3 : Montant des minima conventionnels des personnels salariés des cabinets d'avocats depuis le 1^{er} trimestre 2009



Source : Dares, base des minima de branche (BMB).

Eléments de lecture : le Graphique 3 présente les salaires par Profession-Catégorie Socio-professionnelle (PCS) : une courbe pour le Smic et une courbe par PCS (sauf pour les cadres). Le montant des salaires est indiqué en ordonnée (axe vertical). La période d'observation (axe horizontal) débute au 1^{er} trimestre 2009, elle est graduée par trimestre jusqu'au premier trimestre de l'année 2022. La fin de chaque courbe correspond au montant du salaire minimum conventionnel prévu par l'accord du 15 octobre 2021.

A l'extension de l'accord du 15 octobre 2021, le premier niveau de salaire (Coef. 207 dans la grille de l'accord, ouvriers et employés) repasse légèrement au-dessus du Smic, ce qui correspond à une mise en conformité au SMIC.

Globalement, les salaires conventionnels évoluent régulièrement et suivent proportionnellement l'augmentation du Smic.

Tableau 1 : Evolution du Smic, de l'indice des prix, des minima conventionnels et des salaires mensuels de base entre les deux derniers accords salariaux

	Valeur avant l'accord du 13 mars 2020 (1)	Valeur suite à l'accord du 13 mars 2020 (2)	Valeur au 01/01/2022 suite à l'accord du 15 octobre 2021 (3)	Evolution entre (1) et (3)	Evolution entre (2) et (3)
Smic (en valeur)	1 521	1 539	1 603	5,38%	4,14%
Indice des prix (en indice)	104	104	107	2,53%	3,11%
Minima conventionnels (en valeur)					
Ouvriers et employés coef min (207)	1 542	1 569	1 617	4,83%	3,03%
Ouvriers et employés coef max (250)	1 733	1 763	1 815	4,76%	2,98%
PI coef min (265)	1 836	1 868	1 924	4,76%	2,98%
PI coef max (350)	2 426	2 468	2 541	4,76%	2,98%
Cadre coef min (385)	2 668	2 714	2 795	4,76%	2,98%
Cadre coef max (560)	3 881	3 948	4 066	4,76%	2,98%
Salaire mensuel de base (SMB, en indice)					
Ouvrier / Employé	120	121	124	3,01%	2,77%
Profession intermédiaire	122	123	126	3,44%	2,40%
Cadre	121	121	123	2,38%	2,12%

Source : Dares, enquête trimestrielle Acemo, base des minima de branche (BMB) et Insee.

Éléments de lecture : Le Smic a augmenté de 5,38% entre les deux accords salariaux.

Note : Pour le Smic, l'indice des prix et les minima conventionnels, la valeur (1) est prise au 1er décembre 2019, la valeur (2) au 1er juillet 2020 (date d'effet de l'accord), et la valeur (3) au 1er janvier 2022. Pour le SMB, qui est une donnée trimestrielle, les valeurs sont prises respectivement au 4ème trimestre 2019, au 3ème trimestre 2020 et au 4ème trimestre 2021 (dernière valeur disponible au moment des calculs).

Tableau 2 : Salaire mensuel moyen d'un équivalent-temps plein de la branche des salariés des cabinets d'avocats, en 2019, selon le département et la région de travail (en euros)

	Brut	Net
Département		
Paris	4 640	3 340
Autres	3 050	2 210
Région		
Ile-de-France	4 540	3 270
Autres	2 930	2 130
Total	3 570	2 580

Source : Dares, DSN 2019 (fichier exhaustif).

Éléments de lecture : Le salaire mensuel brut moyen d'un équivalent temps plein de la branche des salariés des cabinets d'avocats, travaillant dans le département de Paris (75) est de 4 640€, en 2019

Tableau 3 : Distribution des salaires mensuels bruts, par qualification et taille d'entreprise, en équivalent temps plein des salariés employés dans un cabinet au moins 11 mois

Taille d'entreprise	PCS	Nombre d'observations	Nombre d'ETP	Moyenne	1er Décile	1er quartile	Médiane	3ème quartile	9ème décile	Minima conventionnels	Max
										Min	Max
Plus de 10	Employés /ouvriers	4 352	4 033	3 538	2 236	2 659	3 306	4 213	5 130	1 542	1 733
	PI	1 495	1 407	4 555	2 475	3 005	3 800	4 945	6 239	1 836	2 426
	Cadres	2 767	2 656	6 143	3 210	4 000	5 168	6 935	9 835	2 668	3 881
Moins de 10	Employés /ouvriers	11 223	9 330	2 747	1 966	2 257	2 615	3 068	3 647	1 542	1 733
	PI	2 359	2 102	3 160	2 321	2 603	2 992	3 514	4 218	1 836	2 426
	Cadres	2 497	2 279	4 299	2 643	3 176	3 793	4 762	6 358	2 668	3 881
Total		24 693	21 807								

Lecture: Dans les entreprises de moins de 10 salariés (mesurés en ETP), 10% des employés-ouvriers de la branche Cabinets d'avocats (IDCC 1000) ont un salaire mensuel brut inférieur à 1966€ par mois. Pour cette catégorie, le plus bas minimum conventionnel était en 2019 de 1542€ par mois.

Champ : Insee, DSN 2019, salariés de la branche cabinets d'avocats employés pendant au moins 11 mois en 2019.

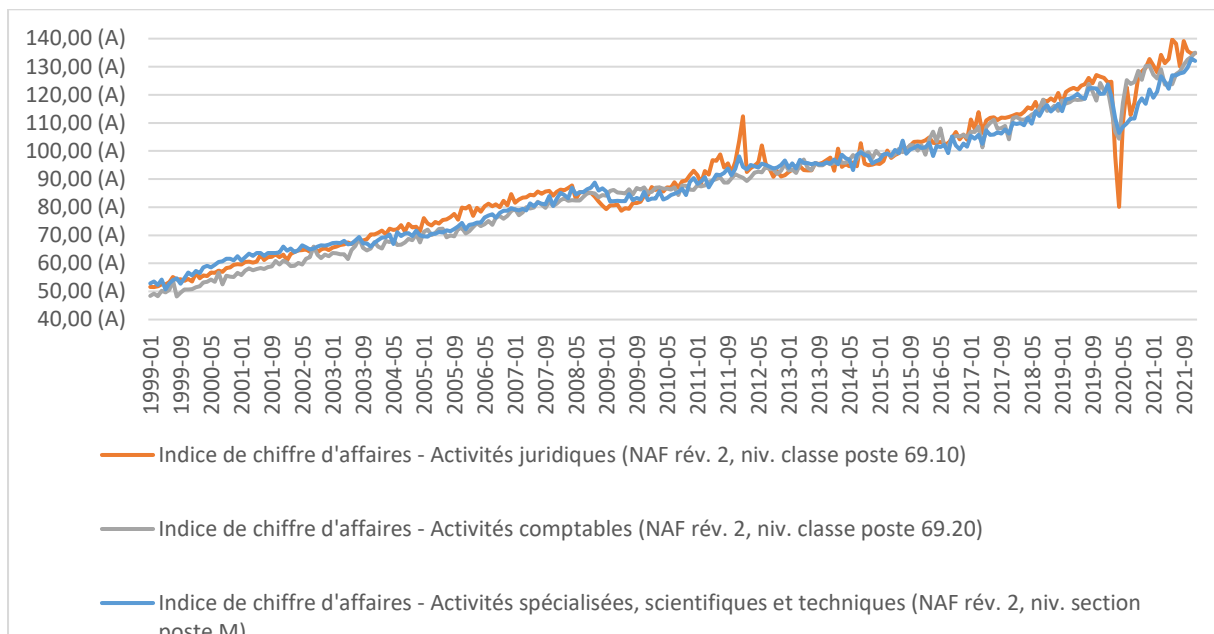
Tableau 4 : Distribution des salaires mensuels brut, par qualification et taille d'entreprise, en équivalent temps plein (ETP) des salariés employés dans l'entreprise pendant au moins 6 mois.

Taille d'entreprise	PCS	Nombre d'observations	Nombre d'ETP	Moyenne	1er Décile	1er quartile	Médiane	3ème quartile	9ème décile	Minima conventionnels	Max
										Min	Max
Plus de 10	Employés /ouvriers	5 535	4 759	3 416	2 063	2 554	3 209	4 117	5 062	1 542	1 733
	PI	1 870	1 651	4 400	2 344	2 924	3 691	4 835	6 164	1 836	2 426
	Cadres	3 766	3 297	5 947	2 879	3 740	4 948	6 752	9 697	2 668	3 881
Moins de 10	Employés /ouvriers	14 296	11 085	2 688	1 862	2 193	2 572	3 035	3 624	1 542	1 733
	PI	2 945	2 451	3 097	2 197	2 552	2 953	3 483	4 211	1 836	2 426
	Cadres	3 275	2 737	4 134	2 143	2 996	3 696	4 673	6 312	2 668	3 881
Total		31 687	25 980								

Lecture: Dans les entreprises de moins de 10 salariés (mesurés en ETP), 10% des employés-ouvriers de la branche Cabinets d'avocats (IDCC 1000) ont un salaire mensuel brut inférieur à 1862€ par mois. Pour cette catégorie, le plus bas minimum conventionnel était en 2019 de 1542€ par mois.

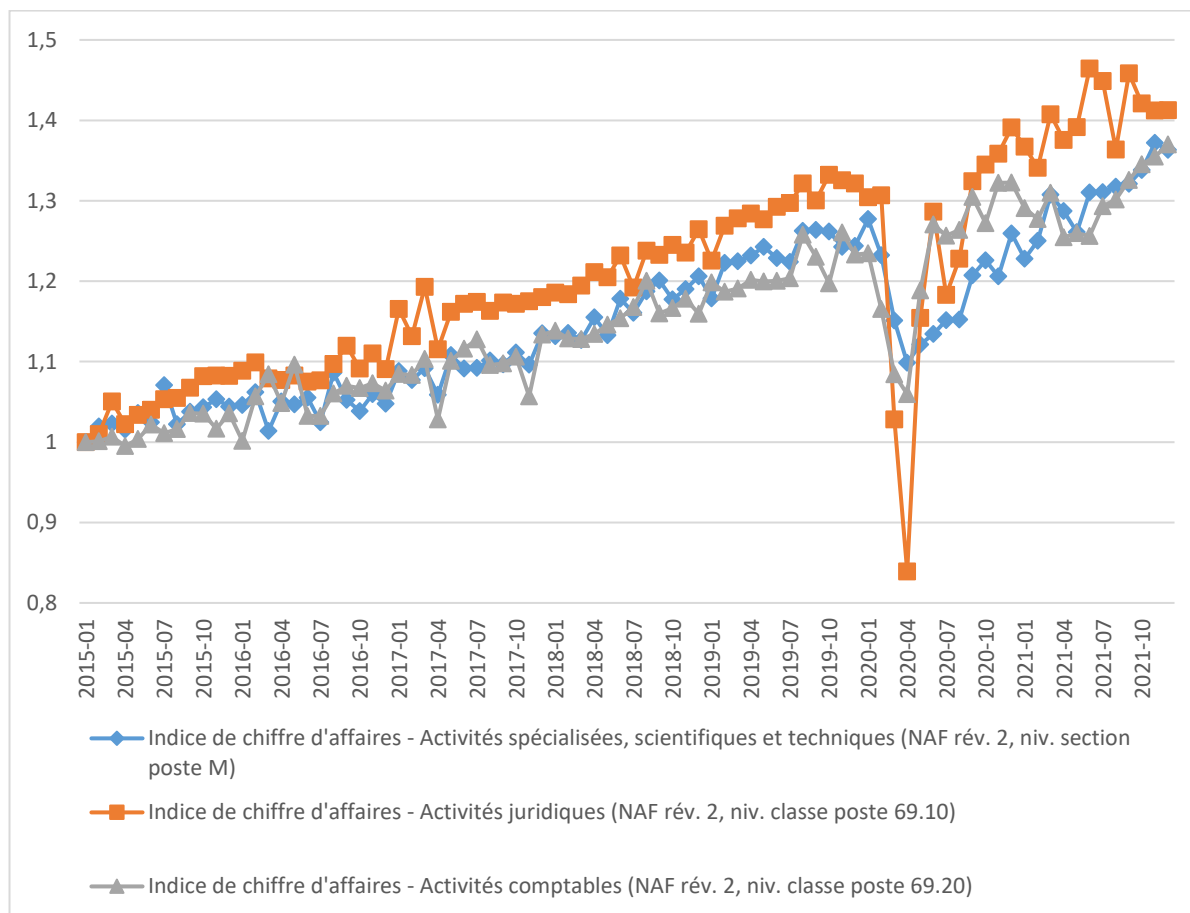
Champ : Insee, DSN 2019, salariés de la branche cabinets d'avocats employés pendant au moins 6 mois en 2019.

Graphique 4 : Indices de chiffre d'affaires CVS



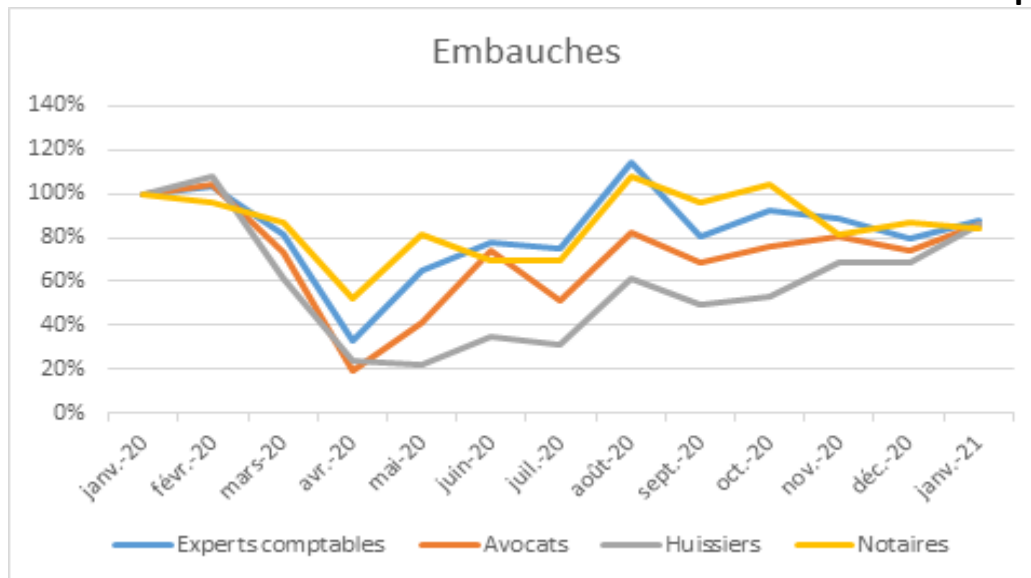
Source : Insee, Indices de chiffres d'affaires dans les services (<https://www.insee.fr/fr/statistiques/series/109940299>)

Graphique 5 : Chiffres d'affaires des activités juridiques, comptables, et de l'ensemble des activités spécialisées, scientifiques et techniques (CVS, base 2015-01)



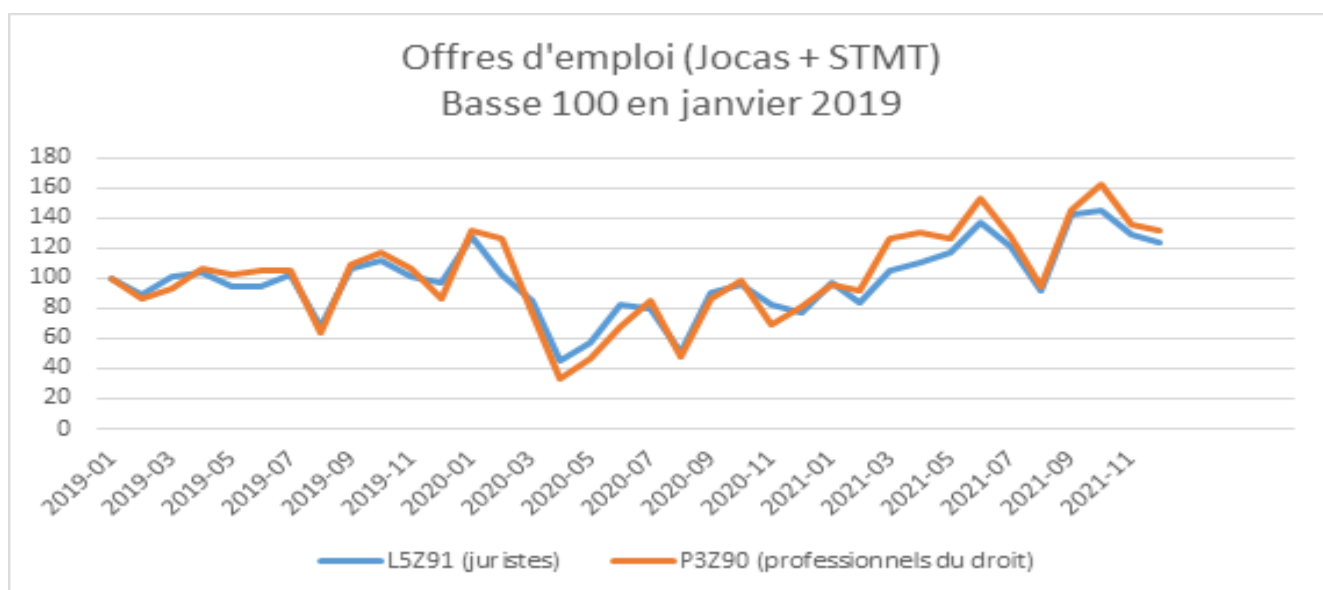
Source : Insee, Indices de chiffres d'affaires dans les services (<https://www.insee.fr/fr/statistiques/series/109940299>)

Graphique 6 : Embauches dans le secteur tertiaire du droit ou secteur comparable



Source : Dares, DSN-MMO 2020-2021.

Graphique 7 : Offres d'emploi recensées par Pôle emploi et « webscrapping »



Lecture : il y a -27 % d'offres entre janvier 2020 et janvier 2021 pour P3290 (Professionnels du droit) et -24 % pour L5791 (Juristes)

Sources : offres déposées auprès de Pôle Emploi et offres obtenues par webscrapping d'une quinzaine de sites.

Sources des données utilisées dans la présente annexe et l'avis n°7-2022 sur l'accord du 15 octobre 2021 relatif aux salaires dans la branche du personnel salarié des cabinets d'avocats

Acemo : L'enquête Acemo (Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre) permet de calculer le salaire mensuel de base (SMB), nommé salaire effectif dans l'avis. C'est une enquête trimestrielle menée sur l'ensemble des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé hors agriculture, particuliers employeurs et activités extra-territoriales en France (hors Mayotte).

SMB : Le salaire mensuel de base correspond au salaire brut avant déduction des cotisations sociales et avant versement des prestations sociales. Il ne comprend ni les primes ni les heures supplémentaires. Son montant correspond généralement à celui de la première ligne du bulletin de paye d'un salarié. Il est comparable au minima conventionnel mensuel faisant l'objet d'une réévaluation dans le cadre de l'accord du 15 octobre 2021, ce dernier excluant les primes et les gratifications exceptionnelles. Dans la suite de cette annexe, le SMB sera nommé « salaire effectif ». Il est mesuré à partir de l'enquête Acemo.

BDCC : La base des conventions collectives (BDCC) de la Direction générale du travail (DGT) recense les accords salariaux de branche collectés auprès des branches professionnelles de 5 000 salariés ou plus dans le cadre du suivi de la négociation salariale.

BMB : La base des minima de branche est construite par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), à partir des données de la base des conventions collectives (BDCC). Cette base est un panel des évolutions trimestrielles de salaire conventionnel par convention collective (de 5 000 salariés et plus) et niveau de qualification.

DSN : Les données sont issues du fichier exhaustif des déclarations sociales nominatives (DSN), retraité par l'Insee. La DSN, qui succède à la DADS, est une formalité déclarative que doit accomplir toute entreprise employant des salariés, en application de l'article L133-5-3 du Code de la sécurité sociale (CSS). De nombreux traitements sont réalisés par l'Insee à partir de la déclaration brute effectuée par chaque employeur : reprises d'identification de l'employeur, codification de la profession et catégorie socioprofessionnelle, mise en cohérence des rémunérations, localisation fine du lieu de travail, extension du champ (fonction publique, régime agricole, particuliers-employeurs), certification de la multi-activité, etc. La DSN permet aussi de reconstituer les séries de mouvements de main d'œuvre (MMO) de par l'information qu'elle collecte sur les dates de début et de fin de contrat.