Convention collective nationale du personnel des huissiers de justice du 11 avril 1996. Etendue par arrêté du 18 octobre 1996 JORF 29 octobre 1996.

IDCC : 1921

N° Brochure : 3037

Activitées :

- Huissiers de justice (personnel)

- Titre Ier : Dispositions relatives au travail
  - Chapitre Ier : Dispositions générales
    - Champ d'application territorial.
    - Champ d'application professionnel.
    - Durée, révision, dénonciation.
    - Avantages acquis.
    - Changement de titulaire.
  - Chapitre II : Droit syndical
    - Liberté d'opinion, adhésion à un syndicat.
    - Libre exercice du droit syndical.
    - Congés statutaires.
  - Chapitre III : Délégués du personnel : (Les dispositions du présent chapitre s'appliquent aux études occupant plus de dix salariés)
    - Champ d'application.
    - Remplacement du délégué titulaire.
    - Révocation.
    - Attributions.
    - Consultation des délégués.
    - Exercice de la fonction de délégué.
    - Protection du délégué.
    - Expression directe du salarié.
  - Chapitre IV : Relations contractuelles
    - Période d'essai.
    - Titularisation.
  - Chapitre V : Classification du personnel, salaires
    - Définition des catégories.
    - Salaires.
    - Majoration pour ancienneté.
    - Durée du travail.
    - Heures supplémentaires.
    - Travaux à domicile.

- Chapitre VI : Remplacement temporaire - Priorité d'embauche
  - Remplacement temporaire.
  - Priorité d'embauche du conjoint en cas de décès du salarié.
- Chapitre VII : Congés - Absences
  - Congés payés.
  - Absences n'entraînant pas la réduction des congés payés.
  - Congés pour événements personnels.
  - Congé parental d'éducation.
  - Congé maladie.
  - Congé maternité.
  - Suspension du contrat de travail.
- Chapitre VIII : Rupture du contrat de travail
  - Délai-congé, licenciement.
  - Indemnités de licenciement.
  - Autorisations d'absences.
- Chapitre IX : Service militaire
  - Prime au départ et réinsertion à la fin du service militaire.
  - Périodes de réserve obligatoires.
  - Prime d'ancienneté.
- Chapitre X : Discipline
  - Obligations de discrétion.
  - Litiges portés devant les commissions paritaires professionnelles.
- Chapitre XI : Commissions paritaires
  - Désignation des membres.
  - Saisine.
  - Rôle.
  - Frais de fonctionnement.
  - Recours devant les tribunaux compétents.
- Chapitre XII : Examen médical
  - Examen médical.

- Titre II : Formation professionnelle
  - Chapitre Ier : Ecole nationale de procédure établissement paritaire privé
    - E.N.P.E.P.P.
    - Ecole nationale de procédure établissement paritaire privé
  - Chapitre II : Administration et gestion
    - Conseil de direction.
    - Désignation des membres du conseil de direction.
    - Attributions du conseil de direction.
    - Périodicité des réunions du conseil de direction.
    - Ressources.
    - Conférences et examens : garanties du salarié.
    - Versement des contributions

    - Les dispositifs de formation
    - Les dispositifs d'accompagnement professionnel
    - Négociation triennale
  - Chapitre III : Droit individuel à la formation (DIF)
    - Versement des contributions
    - Les dispositifs de formation
    - Les dispositifs d'accompagnement professionnel
    - Négociation triennale

- Titre III : Protection sociale
  - Chapitre Ier : Régime de prévoyance
    - Organisme gestionnaire.
    - Mise en place d'un comité de prévoyance et son rôle.
  - Chapitre II : Fonds social
    - Fonds social.
  - Chapitre III : Allocation de fin de carrière
    - Définition.
    - Mutualisation des risques par la CARCO.
  - Chapitre IV : Retraite complémentaire
    - CARCO.
  - Chapitre IV : Retraite supplémentaire
    - CARCO.

- Titre IV : Déclaration des signataires

Titre Ier : Dispositions relatives au travail

Chapitre Ier : Dispositions générales

Champ d'application territorial.

La présente convention collective règle les rapports entre les huissiers de justice et les salariés qu'ils emploient, sur le territoire de la France métropolitaine et les départements d'outre-mer.

Champ d'application professionnel.

Elle s'applique à tous les salariés travaillant pour le compte d'un huissier de justice, à l'intérieur ou à l'extérieur des offices, groupements et organismes professionnels d'huissiers de justice, ainsi qu'au personnel des organismes statutaires de la profession.

Durée, révision, dénonciation.

Sauf dénonciation dans les conditions prévues par l'article L. 132-8, la présente convention se poursuit d'année en année.

Elle peut, avant le 1er avril de chaque année, être dénoncée, par lettre recommandée avec avis de réception, par l'une des parties contractantes.

Chacune d'elles peut également demander des modifications aux articles de cette convention. Elle doit, dans ce cas, présenter un nouveau texte.

Avantages acquis.

La convention collective du 11 avril 1996 se substitue à la précédente.

Changement de titulaire.

Le changement de titulaire de l'office est sans influence sur la situation des salariés.

Chapitre II : Droit syndical

Liberté d'opinion, adhésion à un syndicat.

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour les salariés d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu du livre IV du code du travail.

L'employeur ne peut prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement (art. L. 412-2).

Il est interdit d'écarter d'une procédure de recrutement ou de sanctionner ou licencier un salarié en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de sa situation de famille, de son appartenance à une ethnie, une nation ou une race, de ses options politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses ou, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail dans le cadre du titre IV du livre II du présent code, en raison de son état de santé ou de son handicap (art. L. 122-45).

Libre exercice du droit syndical.

Des autorisations d'absence sont accordées aux salariés désignés par leur organisation syndicale pour participer aux réunions paritaires de la profession, ainsi qu'à toutes activités liées à leur mandat dans les institutions de la profession.

Les heures correspondantes, temps de trajet compris, sont considérées comme temps de travail effectif et rémunérées comme telles ; elles ne peuvent être décomptées sur les congés payés.

Des congés exceptionnels, d'une durée maximum de 3 jours ouvrables par année, sont accordés pour l'exercice d'un mandat syndical ou la participation aux réunions corporatives.

La grève ne rompt pas le contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié.

Congés statutaires.

Sur demande écrite de leur syndicat, les salariés mandatés seront mis en congé pour assister aux congrès et assemblées statutaires de leur organisation dans la limite des nécessités du service.

Chapitre III : Délégués du personnel : (Les dispositions du présent chapitre s'appliquent aux études occupant plus de dix salariés)

Champ d'application.

Dans chaque office, groupement et organisme professionnel d'huissiers de justice occupant de façon permanente ou intermittente plus de dix salariés, la nomination, la durée des fonctions et les attributions des délégués du personnel sont déterminées par la législation en vigueur (art. L. 421-2).

Remplacement du délégué titulaire.

En cas de vacance du délégué titulaire par démission ou autre, il est remplacé par son suppléant appartenant à la même liste de l'organisation syndicale par laquelle le titulaire avait été élu.

S'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire, le remplacement est assuré par le candidat présenté par la même organisation et venant sur la liste immédiatement après le dernier candidat élu, soit comme titulaire, soit comme suppléant et, à défaut, par le suppléant de la même catégorie qui a obtenu le plus grand nombre de voix.

Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace.

Révocation.

Les délégués titulaires et suppléants sont révocables conformément aux dispositions légales en vigueur.

Attributions.

Les délégués du personnel ont qualité pour présenter au chef d'entreprise les réclamations individuelles ou collectives et sont habilités pour faire respecter l'application des accords de salaires, du code du travail, de la présente convention collective et autres lois concernant la protection de tous les salariés, l'hygiène et la sécurité.

Ils peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant d'un syndicat de la profession.

Les délégués peuvent également saisir l'inspecteur du travail de toutes réclamations ou observations relatives à l'application dans l'office, groupement et organisme professionnel d'huissiers de justice

des prescriptions légales ou réglementaires que l'inspection du travail est chargée de faire appliquer.

L'employeur doit permettre aux délégués d'accompagner l'inspecteur du travail lors de ses visites.

Consultation des délégués.

Les délégués titulaires et suppléants sont reçus par l'huissier de justice titulaire de l'office ou par le responsable du groupement, au moins une fois par mois aux heures fixées par celui-ci et affichées six jours ouvrables avant la réception.

En dehors de ces réceptions périodiques, les délégués sont reçus sur leur demande s'ils estiment qu'il y a urgence.

Le délégué titulaire est toujours reçu avec son suppléant.

Sauf dans des cas exceptionnels, ces entrevues ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de travail.

Exercice de la fonction de délégué.

L'employeur est tenu de laisser aux délégués du personnel le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Le temps passé pour l'exercice de ces fonctions ne peut entraîner une réduction de salaire.

Au cas où les délégués sont appelés à se présenter ou à siéger dans une commission paritaire, ou dans toute autre commission prévue par la présente convention collective, le temps passé est à la charge de l'employeur.

Protection du délégué.

L'employeur est également tenu de permettre aux délégués du personnel de remplir leurs missions. Après en avoir avisé l'employeur ou son représentant, les délégués peuvent, dans les limites des heures accordées par la loi, se déplacer pour le besoin desdites missions.

L'exercice normal de la fonction de délégué du personnel ne peut être une entrave à un avancement régulier, technique ou pécuniaire.

Les délégués ne peuvent être congédiés, sanctionnés ou rétrogradés en raison de leurs fonctions de délégués.

Expression directe du salarié.

Le salarié reste libre de présenter lui-même sous sa propre responsabilité toute réclamation à son employeur.

Chapitre IV : Relations contractuelles

Période d'essai.

Tout salarié lors de son engagement est à l'essai pendant une
période de trois mois.

Cette durée peut être réduite par un accord écrit conclu entre les parties.

Pendant ce délai, il peut être congédié ou il peut démissionner à charge, dans l'un et l'autre cas, de respecter un préavis de six jours francs donné par lettre recommandée ou par acte extrajudiciaire, le premier jour du délai étant le lendemain de la présentation de la lettre ou de la signification de l'acte.

Seule l'indemnité de congé annuel lui est due en plus de son salaire ; elle est calculée au prorata de son temps de présence, conformément aux règles énoncées à l'article 1.7.1 de la présente convention.

Passé ce délai, il est admis à titre définitif.

Dans tous les cas, au moment de l'engagement, un écrit reproduisant le présent article et précisant la durée de la période d'essai est établi en deux exemplaires signés par chaque partie. Un exemplaire est remis au salarié sur-le-champ.

Titularisation.

Au moment de la titularisation, un contrat de travail écrit doit être établi en deux exemplaires signés par chaque partie et remis sur-le-champ.

Ce contrat mentionne notamment les qualification, coefficient, rémunération et les horaires de travail du salarié.

Il est fait référence à la présente convention collective.

Chapitre V : Classification du personnel, salaires

Définition des catégories.

CATÉGORIE	COEFFICIENT	CLASSIFICATION
1	262	Personnel d'entretien.
2	272	Personnel qui assure les travaux de bureau (photocopies, classement, affranchissement, accueil et autres tâches similaires). Appariteur-coursier.
3	278	Secrétaire (BEP). Personnel capable de contrôler les mentions essentielles d'un acte, de le mettre en forme, de le régulariser (répertoire). Connaissance de la bureautique et du traitement de textes, accueil, prise de rendez-vous. Secrétaire sous tutorat (d'une autre secrétaire et d'un associé), quelle que soit sa future fonction, ayant une bonne connaissance de la bureautique. Clerc significateur assermenté ayant moins de 5 ans d'ancienneté. Salarié qui se destine à la profession d'huissier, titulaire d'un master 1 de la faculté, qui ne suit pas encore les formations de l'Ecole nationale de procédure.
4	282	Clerc significateur titulaire du certificat de qualification professionnelle de clerc significateur délivré par l'Ecole nationale de procédure ou clerc significateur ayant plus de 5 ans d'ancienneté. Secrétaire, même poste que pour la catégorie 3, mais ayant obtenu le certificat de qualification professionnelle de secrétaire.
5	296	Clerc qui maîtrise la terminologie juridique, procède à l'ouverture des dossiers, assure le suivi des procédures et de la comptabilité des dossiers. Titulaire du master 1 en formation à l'Ecole nationale de procédure. Aide-comptable. Secrétaire gestionnaire de dossiers. Organise les procédures contentieuses et gère son portefeuille avec le soutien d'un autre salarié, mais sait gérer une relation client.
6	316	Clerc aux procédures titulaire du certificat de qualification professionnelle de clerc aux procédures délivré par l'Ecole nationale de procédure. Employé assurant la comptabilité des dossiers ainsi que celle de l'étude. Personnel titulaire de l'ancien diplôme du 2e cycle de l'Ecole nationale de procédure. Secrétaire gestionnaire de dossiers confirmée. Sait entretenir, mais aussi faire évoluer une relation clientèle.

7	333	Clerc aux procédures ayant plus de 2 ans d'expérience après l'obtention du certificat de qualification professionnelle de clerc aux procédures délivré par l'Ecole nationale de procédure, à quoi s'ajoutent des compétences particulières telles qu'être capable de recherches juridiques, de soutenir une argumentation juridique. Prise de titre, connaissance des procédures particulières, rôle de conseil auprès de la clientèle, ouverture des dossiers, comptabilité dossier, voire générale. Personnel titulaire de l'ancien examen de fin d'étude de l'Ecole nationale de procédure.
8	382	Clerc expert titulaire du certificat de qualification professionnelle de clerc expert délivré par l'Ecole nationale de procédure. Clerc habilité aux constats tel que défini par l'article 1er bis de l'ordonnance n° 45-2592 du 2 novembre 1945, modifié par la loi n° 91-650 du 9 juillet 1991 (décret n° 92-984 du 9 septembre 1992, modifié par décret n° 94-299 du 12 avril 1994).
9	422	Titulaire de l'examen professionnel. Responsable de service.
10	480	Collaborateur direct du titulaire : juriste qualifié maîtrisant parfaitement la procédure civile. Personnel cadre
11	540	Principal clerc : juriste qualifié remplissant les conditions pour être habilité aux constats, collaborateur direct du titulaire maîtrisant parfaitement la procédure civile, la comptabilité des dossiers ainsi que la gestion comptable, administrative, sociale et humaine de l'étude.
12	640	Principal clerc : même définition que ci-dessus ayant au moins 10 ans d'expérience dans la fonction.

Salaires.

Les négociations sont menées dans la profession pour permettre de déterminer conventionnellement les salaires minima applicables aux différentes catégories de la classification.

Les partenaires sociaux établissent :

— une valeur de base du point applicable aux seuls 262 premiers points de chaque coefficient dite " valeur de référence ” ;

— une deuxième valeur de point dite " complémentaire ” concernant tout niveau de coefficient au-delà des 262 premiers points.

Nonobstant la valeur de base du point qui fera l'objet d'un examen à l'occasion de chaque relèvement du SMIC, les partenaires sociaux conviennent de se réunir annuellement pour procéder à la négociation des salaires annuels, visant à la révision de la grille.

A cette occasion sera déterminée la valeur de point dite " complémentaire ”, soit celle applicable aux points excédant les 262 points de chaque coefficient.

Les jours d'absences pour grève, définis à l'article 1. 7. 2, ainsi que ceux nécessaires pour participer à des travaux pratiques, conférences, examens, formation professionnelle, ne donnent lieu à aucune retenue de salaires et ne sont pas récupérables.

Tout salarié ayant passé avec succès l'examen de fin de premier cycle ou de clerc significateur, au titre de la formation professionnelle continue, a droit à une prime de qualification s'ajoutant au salaire réellement perçu, à compter du mois de l'obtention de cet examen.

Elle est égale à 30 fois la valeur de base du point dite " valeur de référence ” pour l'examen de fin de premier cycle et pour celui de clerc significateur, y compris pour ces examens obtenus antérieurement au mois d'avril 1991.

En ce qui concerne l'examen de fin de premier cycle, la prime n'est plus due si l'intéressé est promu à un poste de qualification supérieure à celui qu'il avait avant l'examen, à la double condition que cette promotion entraîne une augmentation de son coefficient hiérarchique d'au moins 30 points et l'amène au moins au niveau d'employé ayant une expérience professionnelle confirmée lui permettant d'assurer la gestion des dossiers (coefficient 316).

Majoration pour ancienneté.

Tout salarié de la profession bénéficie d'une majoration pour ancienneté, calculée en fonction du nombre d'années de présence ininterrompue dans la profession.

Cette majoration est de 3 p. 100 pour chaque tranche de trois années de présence, dans la limite de quinze années. Elle est calculée sur le salaire brut de l'emploi tel que déterminé dans le tableau de classification.

Durée du travail.

La durée légale mensuelle du travail est fixée à 151, 67 heures, par application de l'article L. 212-1 du code du travail.

Heures supplémentaires.

Article 1.5.5.a

Heures supplémentaires

L'employeur a la possibilité, avec l'accord du salarié, de faire effectuer des heures supplémentaires en dehors des dimanches et jours fériés.

Ces heures supplémentaires sont rétribuées conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 1.5.5.b
Jours fériés

Les jours fériés légaux (art.L. 222-1 du code du travail) sont chômés et rémunérés.

Ils ne peuvent donner lieu à aucune diminution de salaire.

Travaux à domicile.

Les travaux à domicile sont régis par les dispositions légales en vigueur.

Chapitre VI : Remplacement temporaire - Priorité d'embauche

Remplacement temporaire.

Le remplacement temporaire effectué par un salarié dans un poste de classification supérieure n'entraîne pas obligatoirement promotion.

Après une période de deux mois, il lui en est cependant tenu compte sous forme d'indemnité compensatrice assurant au salarié le minimum garanti au poste.

Le remplacement effectué dans les postes de classification moins élevée n'entraîne ni réduction du coefficient ni réduction de salaire.

Priorité d'embauche du conjoint en cas de décès du salarié.

En cas de décès d'un salarié, le conjoint présentant les capacités requises peut prétendre à un emploi dans l'office, groupement et organisme professionnel d'huissiers de justice si cet emploi est maintenu.

Il doit en faire la demande, au plus tard un mois après la date du décès de son conjoint.

Chapitre VII : Congés - Absences

Congés payés.

Le salarié qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été occupé par le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif, a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail.

La durée du congé annuel est majorée d'un jour ouvrable par
période de quatre années de présence dans la profession d'huissier de justice avec un maximum de trente-quatre jours ouvrables.

La période de référence est fixée du 1er juin au 31 mai de l'année suivante.

Les congés de courte durée prévus aux articles 1.2.2, 1.2.3 et 1.7.3 s'ajoutent aux congés conventionnels prévus à l'alinéa ci-dessus.

La période normale des congés annuels est fixée du 1er juin au 30 septembre de chaque année. Toutefois, les salariés ont la possibilité de prendre leurs congés à toute autre époque avec l'accord de l'employeur.

Une fraction doit être au moins de douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire (art. L. 223-8 du code du travail). Celle-ci ne peut être imposée par l'employeur sans l'agrément du salarié. Toutefois, si sur l'initiative de l'employeur, et après accord écrit du salarié, la totalité des congés annuels est accordée en dehors de la période du 1er juin au 30 septembre, la durée de ces congés est obligatoirement prolongée de trois jours ouvrables.

Cette fraction doit être attribuée pendant la période du 1er juin au 30 septembre de chaque année. Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période. Il est attribué deux jours ouvrables de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de cette période est au moins égal à six, et un jour lorsqu'il est compris entre trois et cinq jours.

La cinquième semaine doit être prise en dehors de cette période et n'ouvre aucun droit à des jours de congés supplémentaires pour fractionnement.

Chaque année, pour le 15 janvier, au vu des propositions formulées par ses salariés, l'employeur dresse un état des congés payés où il est tenu compte :

- de la période normale fixée ci-dessus (1er juin au 30 septembre) ;

- des nécessités du service ;

- du roulement des années précédentes ;

- des préférences personnelles avec priorité en faveur des plus anciens salariés et, à égalité d'ancienneté, en faveur des parents d'enfants d'âge scolaire.

Les salariés mariés prendront leurs vacances dans la mesure du possible en même temps que leur conjoint. Ceux du même office, groupement et organisme professionnel d'huissiers de justice ont droit de prendre leur congé en même temps.

Absences n'entraînant pas la réduction des congés payés.

Les absences provoquées par la fréquentation des cours exclusivement professionnels, les périodes de réserve, les jours d'absence pour maladie, maternité ou accident constatés par certificats médicaux, les permissions exceptionnelles de courte durée accordées au cours de l'année en vertu des articles 1.2.2, 1.2.3 et 1.7.3, et d'une manière générale de toutes obligations légales, ne peuvent entraîner la réduction des congés payés. Il en est de même pour les absences provoquées par une grève quasi générale ou sectorisée des transports publics, si le salarié est domicilié à plus de quatre kilomètres de son lieu de travail, s'il utilise un moyen de transport public en temps normal et si aucun transport de remplacement n'a été organisé.

Congés pour événements personnels.

En dehors des congés annuels, les salariés ont droit à des congés payés de courte durée, à savoir :

- 8 jours ouvrables pour le mariage ;

- 3 jours ouvrables pour la naissance ou l'adoption d'un enfant ;

- 4 jours ouvrables pour le décès du conjoint ;

- 3 jours ouvrables pour le décès d'un ascendant ou d'un descendant, ou celui de son conjoint ;

- 1 jour ouvrable pour le décès d'un frère ou d'une soeur ;

- 2 jours ouvrables pour le mariage d'un ascendant ou d'un descendant ;

- 1 jour ouvrable pour le déménagement d'un employé ayant au moins 2 années d'ancienneté dans l'étude ou le groupement, dans la limite d'une application tous les 5 ans ;

- 3 jours annuels fractionnables par demi-journée en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans.

Des congés exceptionnels résultant d'usages locaux peuvent être donnés après accord des chambres départementales.

Par ailleurs, une journée pour participer à des obsèques, autres que ceux précédemment listés dans ce même article, peut être prise éventuellement sur les congés en cours ou à venir.

Congé parental d'éducation.

Voir les articles L. 122-28 et L. 122-28-1 du code du travail.

Congé maladie.

Toute absence pour maladie ou accident du travail doit être justifiée par la production d'un certificat médical que le salarié est tenu d'adresser à son employeur dans les 48 heures suivant le début de son absence.

En cas de maladie ou d'accident dûment constaté par un certificat médical, tant que dure l'indemnisation de la sécurité sociale, l'employeur verse :

– au salarié dont l'ancienneté dans la profession est comprise entre 1 et 3 ans :

– à compter du 8e jour, un complément de salaire égal à la différence entre son salaire réel et les indemnités versées par le régime général de sécurité sociale ;

– à compter du 91e jour d'arrêt, le complément de salaire pris en charge par le régime de prévoyance ;

– au salarié ayant au moins 3 ans d'ancienneté dans la profession :

– à compter du 1er jour, un complément de salaire égal à la différence entre son salaire réel et les indemnités versées par le régime général de sécurité sociale ;

– à compter du 31e jour d'arrêt, le complément de salaire pris en charge par le régime de prévoyance.

L'employeur fait l'avance des indemnités journalières versées par la sécurité sociale et le régime de prévoyance géré par la CARCO. Il se trouve de ce fait subrogé de plein droit pour les percevoir

directement des organismes concernés.

Congé maternité.

La femme en état de grossesse reçoit durant son arrêt de travail une indemnité égale à la différence entre son salaire réel et les prestations de la sécurité sociale.

L'employeur fait l'avance desdites prestations de la sécurité sociale et se trouve subrogé de plein droit pour les percevoir directement de cet organisme.

Le congé maternité est accordé au moins six semaines avant la date présumée de l'accouchement et dix semaines après celui-ci.

Suspension du contrat de travail.

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, y compris les accidents du travail ayant fait l'objet d'une notification du salarié, n'entraînent pas une rupture de contrat de travail mais une simple suspension de durée indéterminée. Aucun licenciement ne peut intervenir de femme en état de grossesse, ou de salarié en cours d'arrêt pour accident du travail, sauf si une faute grave est constatée durant son absence.

En cas de maladie, aucun licenciement ne peut intervenir pendant les six premiers mois d'indisponibilité. Au-delà de cette période, seule l'inaptitude constatée par la médecine du travail peut justifier un licenciement.

Lorsque l'absence impose le remplacement effectif du salarié, le nouvel embauché est informé du caractère provisoire de l'emploi. Le salarié absent pour une durée supérieure à un mois informe son employeur de la date présumée de sa reprise de travail suffisamment à l'avance pour permettre de donner au remplaçant, le cas échéant, le préavis contractuel auquel celui-ci a droit.

Chapitre VIII : Rupture du contrat de travail

Délai-congé, licenciement.

La décision prise par l'employeur ou le salarié de mettre fin au contrat de travail doit être notifiée par lettre recommandée avec demande d'accusé de réception ou par acte extrajudiciaire.

Elle donne lieu, de part et d'autre, à préavis, sauf si le congédiement ou la démission est motivé par une faute grave.

Le délai de préavis court du jour de la première présentation de la lettre recommandée ou du jour de la signification de l'acte extrajudiciaire.

Aucun congédiement ou démission ne peut être valablement donné pendant les vacances de l'intéressé.

Le délai-congé est d'un mois.

Il est porté à :

- deux mois pour le licenciement d'un salarié ayant au moins deux années de présence dans l'office, groupement et organisme professionnel d'huissiers de justice ;

- trois mois pour celui ayant au moins dix années de présence.

Les délais sont augmentés d'un mois, si le licenciement intervient pendant les trois mois qui précèdent ou les six mois qui suivent le changement de titulaire de l'office, groupement et organisme professionnel d'huissiers de justice malgré les stipulations de l'article 1.1.5 de la présente convention.

Pour l'application du précédent alinéa, sont notamment considérés comme changement de titulaire de l'office, groupement et organisme professionnel d'huissiers de justice, la création d'une société professionnelle de quelque nature juridique qu'elle soit, la nomination ou le départ d'un ou plusieurs associés.

Chacune des parties reste libre de ne pas tenir compte du préavis ; l'employeur qui use de cette faculté doit verser au salarié licencié, avant son départ, le montant du salaire prévu pour le délai de préavis ci-dessus, ainsi que toutes les indemnités auxquelles ce salarié peut prétendre en vertu de la présente convention.

Le salarié démissionnaire qui veut également bénéficier de cette disposition doit verser à son employeur une indemnité de rupture égale au montant du salaire qu'il aurait perçu pendant le temps de préavis qu'il n'accomplit pas.

Si le congé est donné par l'employeur, le salarié, sans être tenu à aucune indemnité, reste libre de quitter son emploi à tout moment, à partir du congé, tout en conservant le bénéfice des indemnités auxquelles il a droit en vertu de la présente convention, à l'exception du préavis pour le temps restant à courir.

Indemnités de licenciement.

Le salarié ayant au moins 2 années de présence ininterrompue dans le même office, groupement et

organisme professionnel d'huissiers de justice a droit à une indemnité de licenciement. Cette indemnité est calculée comme suit :

- moins de 10 ans d'ancienneté : un dixième de mois par année d'ancienneté ;

- au-delà de 10 ans : un dixième de mois par année d'ancienneté, plus un quinzième de mois par année d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'ancienneté est le douzième de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que pro rata temporis.

En outre, il est convenu que le licenciement donne droit, en sus des indemnités prévues à l'article 1.8.1 et à l'alinéa ci-dessus, à une indemnité égale à :

- 1 mois de salaire, pour une présence entre 10 et 15 ans ;

- 2 mois de salaire, pour une présence comprise entre 15 et 20 ans ;

- 3 mois de salaire, pour une présence au-delà de 20 années.

Enfin si, malgré les dispositions de l'article 1.1.5, un salarié est licencié pendant les 3 mois précédant le changement de titulaire de l'office, tel que défini à l'article précédent, il a droit à une indemnité égale à un mois de salaire s'ajoutant à toutes autres auxquelles il peut éventuellement prétendre en vertu de la présente convention.

Pour l'application de l'alinéa précédent, la notion de changement de titulaire de l'office, groupement et organisme professionnel d'huissiers de justice est étendue aux cas prévus à l'article 1.8.1.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent que si le licenciement n'est pas provoqué par une faute grave.

Autorisations d'absences.

Pendant la période du préavis, le salarié est autorisé à s'absenter chaque jour pendant deux heures, sans diminution de salaire :

- un jour au choix du salarié ;

- un jour au choix de l'employeur.

A la demande de l'intéressé, ces heures doivent coïncider avec les heures d'ouverture des organismes chargés de l'emploi.

Dans tous les cas, à la demande soit du salarié, soit de l'employeur, les heures peuvent être bloquées dans la limite du nombre d'heures correspondant au délai-congé envisagé.

Ces absences cessent le jour où le salarié a trouvé un emploi.

En cas de démission, sans volonté de nouvel emploi, il ne sera pas fait application du présent article.

Chapitre IX : Service militaire

Prime au départ et réinsertion à la fin du service militaire.

Supprimé par avenant n° 29 du 14 mars 2008.

Périodes de réserve obligatoires.

Les périodes de réserve obligatoires, non provoquées par le salarié, sont payées et ne sont pas imputées sur les congés annuels.

Toutefois, le salarié ne reçoit que la différence entre sa solde et le montant de son salaire lorsque ce dernier est plus élevé.

Nota : ancien article 1.9.2

Prime d'ancienneté.

Pour tout salarié ayant au moins un an de présence à l'office, groupement et organisme professionnel d'huissiers de justice, la durée du service militaire et des périodes obligatoires ou de mobilisation entre en ligne de compte pour le calcul de l'ancienneté et est comptée pour le calcul de la prime d'ancienneté comme temps de présence à l'office, groupement et organisme professionnel d'huissiers de justice.

Nota : ancien article 1.9.3

Chapitre X : Discipline

Obligations de discrétion.

Sous réserve des règles spéciales prévues pour le clerc inscrit sur un registre de stage professionnel, tout salarié est tenu de se conformer aux règlements fixés par les accords conclus dans la profession.

Il doit observer la discrétion la plus absolue quant aux affaires et aux faits dont il a pu avoir connaissance en raison de ses fonctions ou même de sa simple présence à l'office, groupement et organisme professionnel d'huissiers de justice.

Litiges portés devant les commissions paritaires professionnelles.

Tous les litiges nés à l'occasion de l'application de la présente convention et qui n'ont pas été réglés directement sur le plan de l'office, groupement et organisme professionnel d'huissiers de justice peuvent être portés par la partie la plus diligente devant les commissions paritaires constituées ainsi qu'il est prévu au chapitre suivant.

Les mêmes commissions ont également à connaître tous les autres litiges nés à l'occasion de l'application du contrat de travail qui leur sont soumis par les parties.

Elles sont dans ce cas compétentes pour évaluer éventuellement tous dommages-intérêts pouvant être dus.

Chapitre XI : Commissions paritaires

Désignation des membres.

Il est créé :

1. Des commissions paritaires du 1er degré à raison d'une par cour d'appel, sauf pour la cour d'appel de Paris qui comprend 2 commissions, dont une pour Paris, et l'autre pour Paris hors Paris.

Les membres employeurs de cette commission sont désignés par la chambre régionale des huissiers de justice et les membres salariés par les organisations syndicales signataires de la présente convention.

Ils doivent tous résider dans le ressort de la cour d'appel ou d'une cour d'appel limitrophe. La durée de leurs fonctions est de 2 années.

2. Une commission paritaire nationale du 2e degré qui a son siège à Paris.

La désignation des salariés se fait dans les mêmes conditions que celles prévues au 1er degré. Celle des huissiers de justice est assurée par la chambre nationale des huissiers de justice.

Il est précisé que les membres de cette commission peuvent être choisis parmi les huissiers de justice et les salariés actifs, retraités ou demandeurs d'emploi de la profession. Ceux-ci ne doivent pas être déjà membres de la commission paritaire du 1er degré.

La durée de leur fonction est également de 2 années.

A chaque renouvellement ou en cas de changement, chacune des organisations signataires de la présente convention s'adresse mutuellement la liste des membres titulaires et des membres suppléants des commissions paritaires du 2e degré.

Lorsqu'un conflit intéresse un des membres titulaires de l'une des commissions, il est procédé à son remplacement par l'un des membres suppléants.

De même, si l'un des membres titulaires ne peut assister à la réunion de la commission paritaire, il est fait appel à l'un des membres suppléants choisi sur la liste par le titulaire empêché, de manière qu'il y ait toujours 10 membres présents à raison de 1 représentant pour chacune des 5 organisations syndicales signataires ou adhérentes à la présente convention et autant de membres du collège employeur.

Les commissions paritaires ne sont pas permanentes, elles ne se réunissent que lorsqu'elles sont saisies d'un litige.

Les commissions paritaires choisisent pour 1 an un président et un secrétaire, pris alternativement l'un parmi les employeurs, l'autre parmi les salariés.

Fait à Paris, le 8 juillet 2004.

Saisine.

La commission paritaire du premier degré est saisie au moyen d'une requête rédigée et signée par la partie intéressée ; cette requête contient les motifs du litige et les conclusions y faisant suite ainsi que l'objet de la demande. Elle est adressée au président ou au secrétaire en fonctions.

La requête est communiquée à la partie adverse par les soins du secrétaire, en même temps que la convocation à comparaître devant la commission qui doit se réunir dans un délai qui ne peut excéder quatre semaines.

Les convocations des membres de la commission doivent être adressées au moins quinze jours avant la date prévue pour la réunion.

La commission paritaire convoque devant elle les parties qui comparaissent en personne avec la faculté de se faire assister par toute personne de leur choix.

La convocation est adressée aux parties au moins dix jours à l'avance.

Rôle.

La commission paritaire, après avoir entendu les parties contradictoirement, doit chercher à les concilier.

A défaut de conciliation, les parties sont renvoyées à se pourvoir mais peuvent demander à la commission de statuer en tant qu'arbitre amiable compositeur.

Si les parties ou l'une d'elles refusent, la commission émet un avis et le notifie, à toutes fins utiles, par écrit, à chacune des parties, dans les quinze jours de la réunion.

Si elles acceptent, la commission, en qualité d'arbitre amiable compositeur, rend une sentence dans un délai convenu entre les parties. Cette sentence est notifiée, dans les trois jours, aux parties et déposée au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu où elle siège. A défaut d'accord sur le délai, les parties sont renvoyées à se pourvoir.

Si la commission paritaire du premier degré n'a pu se constituer ou se départager, ou encore si elle a dû se limiter à émettre un avis dans les conditions fixées à l'article précédent, le litige peut être soumis à la commission paritaire du second degré qui doit statuer dans le délai de deux mois.

La saisine de la commission paritaire du second degré et le déroulement de la procédure, ainsi que le dépôt des sentences d'arbitrage se font dans les mêmes conditions que devant la commission paritaire du premier degré.

Frais de fonctionnement.

Les frais de fonctionnement purement administratifs des organismes sont supportés par la chambre régionale pour la commission du premier degré, et par la chambre nationale pour la commission du second degré. Il est statué sur la charge des frais d'instance par la commission paritaire.

Recours devant les tribunaux compétents.

Si le plaignant a choisi la procédure de la commission paritaire et qu'il n'intervienne ni conciliation

ni arbitrage, il peut se pourvoir devant les tribunaux compétents.

Chapitre XII : Examen médical

Examen médical.

L'examen médical des salariés est effectué dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Titre II : Formation professionnelle

Chapitre Ier : Ecole nationale de procédure établissement paritaire privé

E.N.P.E.P.P.

Il est créé une école d'enseignement professionnel dite école nationale de procédure établissement paritaire privé (ENPEPP) sous la forme d'une association soumise à la loi de 1901 dont les fondateurs sont les signataires de la présente convention.

Son siège est à Paris, 46, rue de Douai.

Cette école assure la formation technique et pratique des salariés de la profession.

Elle réalise cet objectif par tous moyens, notamment par des cours par correspondance, des travaux et des conférences.

Ecole nationale de procédure établissement paritaire privé

Il est créé une école d'enseignement professionnel dite école nationale de procédure établissement paritaire privé (ENPEPP) sous la forme d'une association soumise à la loi de 1901 dont les fondateurs sont les signataires de la présente convention.

Son siège est à Paris, 46, rue de Douai.

Cette école assure la formation technique et pratique des salariés de la profession.

Elle réalise cet objectif par tous moyens, notamment par des cours par correspondance, des travaux et des conférences.

Chapitre II : Administration et gestion

Dans le cadre de la formation professionnelle continue tout salarié peut s'absenter de l'office ou groupement pour suivre un cours de perfectionnement de l'ENPEPP dispensé un jour ouvré.

La rémunération du salarié est maintenue sans que ses droits à congés en soient affectés.

Pour ne pas perturber le fonctionnement des offices ou groupements, le nombre des salariés inscrits à ce cours peut être limité de la manière suivante :

- moins de 5 salariés : 1 formation ;

- moins de 10 salariés : 2 formations ;

- au-delà de 10 salariés : 3 formations.

Conseil de direction.

L'Ecole nationale de procédure, établissement paritaire privé, est administrée par un conseil de direction de 12 membres, comprenant 6 huissiers de justice en exercice ou honoraires et 6 représentants des salariés en exercice ou en retraite.

Les huissiers de justice, en exercice ou en retraite, sont désignés par la chambre nationale des huissiers de justice.

Les représentants des salariés, actifs, retraités ou demandeurs d'emploi issus de la profession sont désignés par les organisations syndicales de la profession signataires de la présente convention collective.

Il peut, en outre, être désigné 3 suppléants pour chaque collège.

Nul ne peut être membre du conseil de direction de l'école s'il est membre du conseil de gestion de la section " huissier de justice " de l'OPCA-Droit.

Les membres désignés au conseil de direction ne devront pas avoir méconnu les règles de moralité et d'éthique, ni fait l'objet de sanctions pénale, professionnelle ou disciplinaire.

Désignation des membres du conseil de direction.

La durée du mandat des membres du conseil de direction est de quatre ans. Le mandat est renouvelable.

Les fonctions de membre du conseil de direction sont gratuites ; seuls les frais de voyage et de séjour des membres résidant en province sont remboursés sur le budget de l'Ecole nationale de procédure établissement paritaire privé.

Le conseil élit, parmi ses membres, un président, deux vice-présidents et un secrétaire ; le président est choisi parmi les membres huissiers de justice.

Attributions du conseil de direction.

Le conseil de direction de l'Ecole nationale de procédure établissement paritaire privé a notamment les attributions suivantes :

- il nomme et révoque le directeur de l'école, fixe ses attributions et sa rémunération ;

- il établit le règlement intérieur de l'école ;

- il fixe, chaque année, le montant des droits d'inscription des élèves ;

- il établit le cycle et le programme des cours par correspondance ;

- il donne son agrément aux responsables de région, aux chefs de centre, aux enseignants et correcteurs ;

- il détermine les villes dans lesquelles les conférences et travaux pratiques sont organisés ;

- il établit et gère le budget de l'école.

Le directeur de l'École nationale de procédure établissement paritaire privé assiste aux séances du conseil de direction, à titre consultatif.

Périodicité des réunions du conseil de direction.

Le conseil de direction se réunit au moins une fois par trimestre.

Cependant, en cas de nécessité, il peut être convoqué à la demande du président.

Il est dressé procès-verbal de chaque réunion.

Ressources.

Les fonds nécessaires au fonctionnement de l'Ecole nationale de procédure établissement paritaire privé sont constitués par des cotisations appelées par la chambre nationale des huissiers de justice ou par tout autre organisme collecteur agréé ainsi que par les droits d'inscription des élèves.

Conférences et examens : garanties du salarié.

Tout salarié suivant assidûment les cours dispensés par l'école et devant se rendre aux conférences ou examens pouvant avoir lieu un jour de semaine a toute liberté pour s'y rendre sans perte de salaire et sans que ses congés en soient affectés.

Versement des contributions

Cet article modifie l'article 2 de l'avenant n° 8 du 13 juillet 1999 (accord de branche concernant l'adhésion des huissiers de justice au FAF-PL) dans le cadre défini ci-dessous :

La profession d'huissier de justice verse la totalité de ses contributions mutualisées, dans le cadre défini ci-après, au titre de la formation professionnelle continue, à l'exclusion du congé individuel de formation, à l'organisme paritaire de collecte agréé des professions libérales OPCA-PL, dont le siège social est à Levallois-Perret, 52-56, rue Kléber.
Taux de contribution
Offices et groupements employant moins de 10 salariés
(art. L. 952-1, loi n° 2004-391 du 4 mai 2004)

La contribution est fixée à 0,40 % de la masse annuelle brute des salaires payés, au titre et à partir de l'année 2004, répartie comme suit :

- 0,15 % au titre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation (DIF) ;

- 0,25 % au titre du plan de formation et de l'allocation de formation.

Cette contribution est portée à 0,55 % au titre et à partir de l'année 2005, répartie comme suit :

- 0,20 % au titre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation (DIF) ;

- 0,35 % au titre du plan de formation et de l'allocation de formation.
Offices et groupements employant 10 salariés et plus
(art. L. 952-6 de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004)

La contribution est fixée à 1,60 % de la masse annuelle brute des salaires payés, au titre et à partir de l'année 2004, répartie comme suit :

- 0,50 % au titre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation (DIF) ;

- 0,90 % au titre du plan de formation et de l'allocation de formation ; (1)

- 0,20 % au titre du FONGECIF (l'OPCA-PL n'est pas habilité à percevoir ces fonds).

L'ensemble de ces contributions est mutualisé dès leur versement dans une section unique, quel que soit l'effectif des offices et groupements. (2)

En ce qui concerne les salariés employés en contrat à durée déterminée, l'employeur contribue à hauteur de 1 % du salaire brut auprès de l'OPACIF, dans le ressort duquel est situé l'office ou le groupement.

NOTA : Arrêté du 4 juillet 2005 : Accord étendu, à l'exclusion : (1) - du deuxième tiret (offices et groupements employant dix salariés et plus) du troisième alinéa " taux de contribution " de l'article 2.2.8 (Versements des contributions), comme étant contraire aux dispositions du premier alinéa de l'article R. 964-13 du code du travail ; (2) - de l'avant-dernier alinéa de l'article 2.2.8 susvisé, comme étant contraire aux dispositions des articles L. 952-2 et R. 952-3 du code du travail.

Les dispositifs de formation

1° La professionnalisation : contrats et périodes

Les contrats et périodes sont organisés, conformément aux dispositions législatives et réglementaires selon les objectifs et priorités suivants :

La profession a créé l'Ecole nationale de procédure établissement paritaire privé par un avenant à la convention collective nationale signé le 7 octobre 1960 pour pallier l'absence de formation professionnelle, adaptée aux spécificités des professions juridiques et judiciaires et particulièrement pour les personnels les moins qualifiés des études d'huissiers de justice.

La formation dispensée par l'ENPEPP permet aux employés des études, quel que soit le niveau de formation initiale, d'être titulaire du " certificat de spécialisation des procédures judiciaires ", reconnu par la convention collective nationale et d'accéder à l'examen professionnel d'huissier de justice à la condition d'avoir exercé des fonctions de clerc d'huissier de justice pendant 10 ans dont 5 ans au moins les fonctions de principal clerc (art. 2, alinéa 5, du décret n° 86-734 du 2 mai 1986).

Les parties signataires du présent accord confient à la CPNE le réexamen périodique des actions et public prioritaires pour la mise en oeuvre de la professionnalisation :

- dans le cadre du contrat de professionnalisation ;

- dans le cadre d'une période de professionnalisation pour les salariés embauchés sous contrat à durée indéterminée, dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail.

L'une des priorités définies par la branche en vertu des dispositions de l'article L. 982-1 du code du travail vise notamment des femmes dont le niveau de qualification est équivalent ou inférieur au niveau IV de l'éducation nationale.

1.1. Les contrats de professionnalisation

(art. L. 981-1 à L. 981-8)

Ils ont pour objet de permettre à leur bénéficiaire d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 900-3 et de favoriser leur insertion ou leur réinsertion professionnelle. Sa durée varie entre 6 et 12 mois et peut même aller jusqu'à 24 mois dans les conditions prévues par la loi. La durée minimum de formation est de 150 heures.

Sont bénéficiaires desdits contrats de professionnalisation :

- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui peuvent compléter leur formation initiale ;

- les demandeurs d'emplois âgés de 26 ans et plus.

La rémunération pour un bénéficiaire âgé d'au moins 26 ans ne peut être inférieur ni au SMIC ni à 95 % de cette minimale prévue par les dispositions de la convention collective.

Les bénéficiaires du contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans, sauf dispositions contractuelles plus favorables, percevront une rémunération calculée en fonction du SMIC. Celle-ci peut varier en fonction de l'âge du bénéficiaire et du niveau de sa formation.
1.2. Les périodes de professionnalisation
(art. L. 982-1 à L. 982-4)

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée.

L'article L. 982-1 de la loi 2004-391 du 4 mai 2004 énonce la liste des bénéficiaires.

La période de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 900-3 ou de participer à une action de formation dont l'objectif est défini par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) de la branche professionnelle de l'entreprise.

A la signature du présent accord, sont prioritaires au titre de la professionnalisation, les formations suivantes :

a) Dans le cadre des contrats de professionnalisation :

- secrétariat ;

- clerc aux procédures judiciaires.

b) Dans le cadre des périodes de professionnalisation :

- la formation des clercs significateurs ;

- les 1er et 2e cycles de formation dispensée par l'ENPEPP ;

- secrétariat ;

- clerc aux procédures judiciaires ;

- clerc expert ;

- comptabilité ;

- clerc habilité aux constats.

Les formations prioritaires définies ci-dessus font l'objet d'un financement par l'OPCA-PL au titre de la professionnalisation selon les quota et modalités de financement fixés par la CPNE, notamment au sein d'une convention cadre conclue avec l'OPCA-PL.
2° Plan de formation
(art. L. 932-1 de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004)

Les actions de formation relevant du plan de formation sont :

- les actions d'adaptation du plan de formation au poste de travail considérées comme un temps effectif de travail, elles donnent droit au maintien par l'entreprise, de la rémunération ;

- les actions de formation liées à l'évolution de l'emploi ou au maintien dans l'emploi : mises en oeuvre pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien par l'entreprise, de la rémunération ; sous réserve d'un accord d'entreprise ou à défaut d'un accord écrit du salarié, ces actions de formation liées à l'évolution de l'emploi ou au maintien de l'emploi peuvent durer 50 heures par an et par salarié, mais le temps additionnel au-dessus de la durée légale ou conventionnelle du travail n'engendre aucun avantage (heures supplémentaires, récupération ou autre).

- les actions de développement de compétences peuvent être effectuées après accord écrit entre les parties, hors du temps de travail dans la limite de 80 heures et conformément aux engagements écrits définis par l'article L. 932-1-4. A noter cependant que cet accord peut être dénoncé dans les 8 jours de sa conclusion. Le salarié perçoit alors de la part de l'entreprise une allocation de formation dont le montant est égal à 50 % du salaire net perçu par le salarié.
3° Le droit individuel à la formation (DIF)
(art. 933.1 à 933.6 de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004)

Tout salarié titulaire d'un CDI disposant d'une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise qui l'emploie bénéficie chaque année d'un DIF d'une durée de 21 heures qui peut se cumuler sur 6 ans.

Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée pro rata temporis.

La détermination du DIF s'effectue par année civile.

En cas d'embauche ou de départ du salarié en cours d'année, sauf licenciement pour faute grave ou lourde, ce droit est calculé au pro rata temporis des mois complets d'activité.

A titre transitoire, compte tenu de la promulgation de la loi, les droits acquis au titre de l'année 2004, sont de 14 heures.

Aucune disposition de mise en oeuvre du DIF n'étant prévue pour les salariés titulaires d'un CDD, ceux-ci peuvent bénéficier de la formation individuelle par l'intermédiaire du plan de formation.

Ces salariés en CDD disposent d'un DIF au pro rata temporis à l'issue d'une ancienneté de 4 mois dans l'office ou le groupement, et doivent en faire la demande avant le terme de leur contrat.

La mise en oeuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur qui l'informera de ses droits lors de la conclusion du contrat de travail.

Les actions de formation se dérouleront en dehors du temps de travail sauf accord écrit entre l'employeur et le salarié prévoyant que le DIF s'exerce en partie pendant le temps de travail.
Rémunération
Hors temps de travail

Le salarié perçoit une allocation de formation dont le montant s'élève à 50 % du salaire net perçu.
Pendant le temps de travail

La rémunération du salarié est maintenue.

Pendant la durée de sa formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles, ainsi que du régime de prévoyance.

La valeur des acquis de l'expérience et l'accompagnement tutoral constituent une priorité financée par l'OPCA-PL selon les modalités et critères définis par la CPNE et mis en oeuvre par la branche professionnelle.
NOTA : Arrêté du 4 juillet 2005 : Le premier alinéa du point 1-1 (les contrats de professionnalisation) du paragraphe 1° (la professionnalisation : contrats et périodes) de l'article 2.2.9 (les dispositifs de formation) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 981-3 du code du travail. Le deuxième tiret du paragraphe 2° (le plan de formation) de l'article 2.2.9 susvisé est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 932-1-II du code du travail.

Les dispositifs d'accompagnement professionnel

1° Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

En application de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, les signataires du présent accord ouvrent la négociation créant un Observatoire prospectif des métiers et des qualifications compétent à l'échelon national et professionnel, dont les conditions de mise en place sont confiées à la CPNE, notamment lors de la réalisation du rapport de branche.

Celle-ci délègue à l'OPCA-PL, dans le cadre de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications, des travaux d'observations inhérents aux métiers et aux qualifications au sein de la profession d'huissier de justice, en liaison avec la CARCO et les autres organismes techniques de la profession.

La CPNE fixe chaque année le cadre de ses priorités d'études et analyses demandées à l'Observatoire.
2° Information auprès des études d'huissier de justice

En dehors d'opérations de communication qui lui sont propres, la branche délègue à l'OPCA-PL l'information des études d'huissier de justice, des salariés de la profession et des organismes de formation, notamment sur les quota et forfaits appliqués dans le cadre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation ainsi que sur des informations d'ordre général sur les priorités définies par la branche professionnelle et la CPNE.

Négociation triennale

Une mise à jour des objectifs, des priorités et des moyens de la branche en matière de formation professionnelle fera l'objet d'une actualisation de l'avenant tous les 3 ans par la commission paritaire.

La commission paritaire confie à la CPNE l'étude de la mise à jour de la liste des formations prioritaires. Celle-ci tiendra compte des évolutions constatées par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications, par le rapport de branche ainsi que de l'évolution de la demande de formation à l'OPCA-PL.

Chapitre III : Droit individuel à la formation (DIF)

Versement des contributions

Cet article modifie l'article 2 de l'avenant n° 8 du 13 juillet 1999 (accord de branche concernant l'adhésion des huissiers de justice au FAF-PL) dans le cadre défini ci-dessous :

La profession d'huissier de justice verse la totalité de ses contributions mutualisées, dans le cadre défini ci-après, au titre de la formation professionnelle continue, à l'exclusion du congé individuel de

formation, à l'organisme paritaire de collecte agréé des professions libérales OPCA-PL, dont le siège social est à Levallois-Perret, 52-56, rue Kléber.

Taux de contribution :

Offices et groupements employant moins de 10 salariés (art. L. 952.1 de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004) :

La contriibution est fixée à 0,40 % de la masse annuelle brute des salaires payés, au titre et à partir de l'année 2004, répartie comme suit :

- 0,15 % au titre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation (DIF) ;

- 0,25 % au titre du plan de formation et de l'allocation de formation.

Cette contribution est portée à 0,55 % au titre et à partir de l'année 2005, répartie comme suit :

- 0,20 % au titre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation (DIF) ;

- 0,35 % au titre du plan de formation et de l'allocation de formation.

Offices et groupements employant 10 salariés et plus (art. L. 952.6 de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004) :

La contribution est fixée à 1,60 % de la masse annuelle brute des salaires payés, au titre et à partir de l'année 2004, répartie comme suit :

- 0,50 % au titre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation (DIF) ;

- *0,90 % au titre du plan de formation et de l'allocation de formation (1) ;*

- 0,20 % au titre du FONGECIF, (l'OPCA-PL n'est pas habilité à percevoir ces fonds).

*L'ensemble de ces contributions est mutualisé dès leur versement dans une section unique, quel que soit l'effectif des offices et groupements (*2).

En ce qui concerne les salariés employés en contrat à durée déterminée, l'employeur contribue à hauteur de 1 % du salaire brut auprès de l'OPACIF, dans le ressort duquel est situé l'office ou le groupement.

(1) Tiret exclu de l'extension, comme étant contraire aux dispositions du premier alinéa de l'article R. 964-13 du code du travail (arrêté du 12 avril 2006, art. 1er). (2) Alinéa exclu de l'extension, comme étant contraire aux dispositions des articles L. 952-2 et R. 952-3 du code du travail (arrêté du 12 avril 2006, art. 1er).

Les dispositifs de formation

1° La professionnalisation : contrats et périodes

Les contrats et périodes sont organisés, conformément aux dispositions législatives et réglementaires selon les objectifs et priorités suivants :

La profession a créé l'Ecole nationale de procédure établissement paritaire privé par un avenant à la convention collective nationale signé le 7 octobre 1960 pour pallier l'absence de formation professionnelle adaptée aux spécificités des professions juridiques et judiciaires et particulièrement pour les personnels les moins qualifiés des études d'huissiers de justice.

La formation dispensée par l'ENPEPP permet aux employés des études, quel que soit leur niveau de formation initiale, d'être titulaires du " certificat de spécialisation des procédures judiciaires ", reconnu par la convention collective nationale et d'accéder à l'examen professionnel d'huissier de justice à la condition d'avoir exercé des fonctions de clerc d'huissier de justice pendant 10 ans dont 5 ans au moins les fonctions de principal clerc (art. 2, alinéa 5 du décret n° 86-734 du 2 mai 1986).

Les parties signataires du présent accord confient à la CPNE le réexamen périodique des actions et public prioritaires pour la mise en oeuvre de la professionnalisation :

- dans le cadre du contrat de professionnalisation ;

- dans le cadre d'une période de professionnalisation pour les salariés embauchés sous contrat à durée indéterminée, dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail.

L'une des priorités définies par la branche en vertu des dispositions de l'article L. 982-1 du code du travail vise notamment des femmes dont le niveau de qualification est équivalent ou inférieur au niveau IV de l'éducation nationale.

1.1. Les contrats de professionnalisation (art. L. 981-1 à L. 981-8)

Ils ont pour objet de permettre à leur bénéficiaire d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 900-3 et de favoriser leur insertion ou leur réinsertion professionnelle. Sa durée varie entre 6 et 12 mois et peut même aller jusqu'à 24 mois dans les conditions prévues par la loi. La durée minimum de formation est de 150 heures.

Sont bénéficiaires desdits contrats de professionnalisation :

- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui peuvent compléter leur formation initiale ;

- les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

A la signature du présent accord, sont prioritaires selon définition de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) la professionnalisation des formations ci-après :

- secrétariat ;

- clerc aux procédures judiciaires ;

- clerc expert,

Secrétariat (1)

Le contrat de professionnalisation est conclu pour une durée de 6 mois, prévoit 160 heures de formation extérieure auxquelles s'ajoute un suivi interne dans l'entreprise, formation dont l'objet est la validation finale du CQP (certificat de qualification professionnelle). Il peut être porté à 24 mois lorsqu'il concerne la préparation d'un diplôme de secrétariat, dans les régions où le CQP n'est pas dispensé.

Clerc aux procédures

Le contrat de professionnalisation est établi sur une durée de 1 an pour 300 heures de formation. Cette formation est répartie en 240 heures de formation externe et 60 heures de formation interne assurée en entreprise.

Cette formation peut comporter les volets suivants :

- apprentissage du logiciel professionnel de gestion des dossiers clients ;

- signification des actes auprès des justiciables, réalisée avec assistance des personnes assermentées de l'étude (clerc significateur ou huissier).

Clerc expert

Le contrat de professionnalisation est établi sur une durée de 2 ans pour 600 heures de formation. Cette formation est répartie en 480 heures de formation externe et 120 heures de formation interne assurée en entreprise.

Cette formation interne peut comporter les volets suivants :

- apprentissage du logiciel professionnel de gestion des dossiers clients ;

- signification des actes auprès des justiciables, réalisée avec l'assistance des personnes assermentées de l'étude (clerc significateur ou huissier) ;

- appui méthodolologique du tuteur.

La priorité absolue revenant à la formation des secrétaires et des clercs aux procédures judiciaires.

La rémunération pour un bénéficiaire âgé d'au moins 26 ans ne peut être inférieure ni au SMIC ni à 95 % de cette minimale prévue par les dispositions de la convention collective.

Les bénéficiaires du contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans, sauf dispositions contractuelles plus favorables, percevront une rémunération calculée en fonction du SMIC. Celle-ci

peut varier en fonction de l'âge du bénéficiaire et du niveau de sa formation.

Le clerc expert, bénéficiaire du contrat de professionnalisation, quel que soit son âge, sauf dispositions contractuelles plus favorables, percevra une rémunération égale à celle du SMIC.

1.2. Les périodes de professionnalisation (art. L. 982-1 à L. 982-4)

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée.

L'article L. 982-1 de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 énonce la liste des bénéficiaires.

La période de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 900-3 ou de participer à une action de formation dont l'objectif est défini par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) de la branche professionnelle de l'entreprise.

A la signature du présent accord, sont prioritaires au titre de la professionnalisation les formations suivantes :

- la formation des clercs significateurs ;

- les 1er et 2e cycles de la formation dispensée par l'ENPEPP ;

- secrétariat ;

- clerc aux procédures ;

- clerc expert ;

- comptabilité ;

- clerc habilité aux constats.

1.3. Financement des formations

Les formations prioritaires définies ci-dessus font l'objet d'un financement par l'OPCA-PL au titre de la professionnalisation (contrats et périodes) selon les quotas et modalités de financement fixés par la CPNE, notamment au sein d'une convention cadre conclue avec l'OPCA-PL.

2. Le plan de formation.

(Art. L. 932-1 de la loi n° 2004-39 du 4 mai 2004.)

Les actions de formation relevant du plan de formation sont :

- Les actions d'adaptation du plan de formation au poste de travail : considérées comme un temps

effectif de travail, elles donnent droit au maintien par l'entreprise, de la rémunération.

- Les actions de formation liées à l'évolution de l'emploi ou au maintien dans l'emploi : mises en oeuvre pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien, par l'entreprise, de la rémunération ; sous réserve d'un accord d'entreprise ou à défaut d'un accord écrit du salarié, ces actions de formation liées à l'évolution de l'emploi ou au maintien de l'emploi peuvent durer 50 heures par an et par salarié, mais le temps additionnel au-dessus de la durée légale ou conventionnelle du travail n'engendre aucun avantage (heures supplémentaires, récupération ou autre) (2).

- Les actions de développement de compétences peuvent être effectuées après accord écrit entre les parties, hors du temps de travail dans la limite de 80 heures et conformément aux engagements écrits définis par l'article L. 932-1 IV. A noter cependant que cet accord peut être dénoncé dans les 8 jours de sa conclusion. Le salarié perçoit alors de la part de l'entreprise une allocation de formation dont le montant est égal à 50 % du salaire net perçu par le salarié.

3. Le droit individuel à la formation (DIF).

(Art. 933-1 à 933-6 de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004)

Tout salarié titulaire d'un CDI disposant d'une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise qui l'emploie bénéficie chaque année d'un DIF d'une durée de 21 heures qui peut se cumuler sur 6 ans.

Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée pro rata temporis.

La détermination du DIF s'effectue par année civile.

En cas d'embauche ou de départ du salarié en cours d'année, sauf licenciement pour faute grave ou lourde, ce droit est calculé pro rata temporis des mois complets d'activité.

A titre transitoire, compte tenu de la promulgation de la loi, les droits acquis au titre de l'année 2004 sont de 14 heures.

Aucune disposition de mise en oeuvre du DIF n'étant prévue pour les salariés titulaires d'un CDD, ceux-ci peuvent bénéficier de la formation individuelle par l'intermédiaire du plan de formation.

Ces salariés en CDD disposent d'un DIF pro rata temporis à l'issue d'une ancienneté de 4 mois dans l'office ou le groupement, et doivent en faire la demande avant le terme de leur contrat.

La mise en oeuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur qui l'informera de ses droits lors de la conclusion du contrat de travail.

Les actions de formation se déroulent en dehors du temps de travail sauf accord écrit entre l'employeur et le salarié prévoyant que le DIF s'exerce en partie pendant le temps de travail.

Rémunération :

Hors temps de travail :

Le salarié perçoit une allocation de formation dont le montant s'élève à 50 % du salaire net perçu.

Pendant le temps de travail :

La rémunération du salarié est maintenue.

Pendant la durée de sa formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles, ainsi que du régime de prévoyance.

La valeur des acquis de l'expérience et l'accompagnement tutoral constituent une priorité financée par l'OPCA-PL selon les modalités et critères définis par la CPNE et mis en oeuvre par la branche professionnelle.

Les dispositifs d'accompagnement professionnel

1. Observatoire prospectif des métiers et des qualifications :

En application de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, les signataires du présent accord ouvrent la négociation créant un observatoire prospectif des métiers et des qualifications compétent à l'échelon national et professionnel, dont les conditions de mise en place sont confiées à la CPNE, notamment lors de la réalisation du rapport de branche.

Celle-ci délègue à l'OPCA-PL, dans le cadre de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, des travaux d'observation inhérents aux métiers et aux qualifications au sein de la profession d'huissier de justice, en liaison avec la CARCO et les autres organismes techniques de la profession.

La CPNE fixe chaque année le cadre de ses priorités d'études et analyses demandées à l'observatoire.

2. Information auprès des études d'huissier de justice :

En dehors d'opérations de communication qui lui sont propres, la branche délègue à l'OPCA-PL l'information des études d'huissier de justice, des salariés de la profession et des organismes de formation, notamment sur les quotas et forfaits appliqués dans le cadre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation ainsi que sur les informations d'ordre général sur les priorités définies par la branche professionnelle et la CPNE.

Négociation triennale

Une mise à jour des objectifs, des priorités et des moyens de la branche en matière de formation professionnelle fera l'objet d'une actualisation de l'avenant tous les 3 ans par la commission paritaire.

La commission paritaire confie à la CPNE l'étude de la mise à jour de la liste des formations prioritaires.

Celle-ci tiendra compte des évolutions constatées par l'obsevatoire prospectif des métiers et des qualifications, par le rapport de branche ainsi que de l'évolution de la demande de formation à l'OPCAPL.

Titre III : Protection sociale

Chapitre Ier : Régime de prévoyance

Organisme gestionnaire.

Le régime de prévoyance mis en place le 1er juillet 1989, selon les accords du 29 juin 1989, signés entre la chambre nationale des huissiers de justice et les signataires de la convention collective a été confié à compter du 1er avril 1992, à la Carco, caisse de retraite complémentaire des clercs et employés des huissiers de justice, institution professionnelle gérée dans le cadre de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale.

Le changement d'organisme d'assurance n'a modifié en rien les dispositions en vigueur.

A la demande des offices ou groupements souscripteurs du régime de prévoyance instauré par la convention collective, la Carco peut proposer et gérer des produits à caractère facultatif au bénéfice desdits offices ou groupements et de leurs salariés actifs ou retraités.

Mise en place d'un comité de prévoyance et son rôle.

Il est créé, entre les signataires, un comité de prévoyance.

Le comité de prévoyance paritaire est constitué par les membres désignés par la chambre nationale des huissiers de justice et les organisations syndicales signataires de la convention collective. Il est chargé d'étudier l'ensemble des questions posées par l'application du régime de prévoyance et de veiller à son fonctionnement dans les meilleures conditions.

Le comité de prévoyance paritaire est composé de six membres titulaires :

- trois représentant les employeurs désignés par la chambre nationale des huissiers de justice ;

- trois représentant les organisations syndicales de salariés signataires de la convention collective.

Sont désignés dans les mêmes conditions six membres suppléants qui remplacent, le cas échéant, les titulaires qui sont dans l'impossibilité de se rendre aux réunions.

Le comité de prévoyance se réunit autant de fois qu'il est nécessaire mais au moins une fois par an. Il prend connaissance du bilan annuel établi par la Carco et fait toutes propositions utiles à l'organisme assureur. La périodicité de réexamen des modalités d'organisation de la mutualisation des risques ne peut excéder cinq ans, conformément aux dispositions prévues à l'article L. 912-1 du code de sécurité sociale.

Les membres du comité de prévoyance ne sont pas rémunérés. Toutefois, leurs frais de déplacement

leur sont remboursés par la chambre nationale des huissiers de justice.

Chapitre II : Fonds social

Fonds social.

Un fonds social est constitué dans le cadre du régime de retraite supplémentaire de la profession, selon les modalités fixées en annexe (statuts CARCO).

Chapitre III : Allocation de fin de carrière

Définition.

Les parties sont d'accord pour qu'une allocation de fin de carrière soit allouée, selon les modalités fixées en annexe II.

Cette allocation se substitue à toute autre indemnité de même nature que doit verser l'employeur.

Elle ne doit, en aucun cas, être inférieure aux indemnités légales de départ en retraite prévues aux articles 5 et 6 de l'accord annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978.

Mutualisation des risques par la CARCO.

La caisse de retraite complémentaire des clercs et employés des huissiers de justice (CARCO), institution de retraite et de prévoyance fonctionnant dans le cadre de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale, assure la mutualisation des risques de cette allocation dans les conditions et limites fixées à l'annexe II.

La périodicité de réexamen des modalités d'organisation de la mutualisation des risques ne peut excéder 5 ans, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Chapitre IV : Retraite complémentaire

CARCO.

Depuis le 1er janvier 2005, la CARCO répartition qui gérait le premier niveau de retraite complémentaire (ARRCO) a fusionné avec la CIRSIC.

Dès lors, la CIRSIC, conformément à l'article L. 921-1 du code de la sécurité sociale, gère le premier

niveau du régime de retraite, c'est-à-dire les opérations de retraite obligatoire.

La CIRSIC fait partie du groupe Novalis-Taitbout, dont le siège est situé 6, rue Bouchardon,75010 Paris.

Chapitre IV : Retraite supplémentaire

CARCO.

Depuis le 1er janvier 2005, la CARCO répartition qui gérait le premier niveau de retraite complémentaire (ARRCO) a fusionné avec la CIRSIC.

Dès lors, la CIRSIC, conformément à l'article L. 921-1 du code de la sécurité sociale, gère le premier niveau du régime de retraite, c'est-à-dire les opérations de retraite obligatoire.

La CIRSIC fait partie du groupe Novalis-Taitbout, dont le siège est situé 6, rue Bouchardon,75010 Paris.

Titre IV : Déclaration des signataires

Les signataires déclarent que la présente convention collective doit permettre l'établissement d'une collaboration étroite, confiante et sincère entre les huissiers de justice titulaires de l'étude et leur personnel.