

# **Convention collective nationale des commissaires de justice et sociétés de ventes volontaires du 16 novembre 2022**

## **Titre 1er Dispositions générales**

### **Article 1er**

#### **Champ d'application**

En vigueur non étendu

La présente convention collective s'applique à tout le personnel salarié des offices, groupements et organismes professionnels et statutaires de la profession de commissaires de justice ainsi qu'au personnel salarié des sociétés de ventes volontaires et de leurs organismes statutaires sur le territoire national au sens du troisième alinéa de l'article L. 2222-1 du code du travail, ci-après désignés ensemble « les offices ».

Les parties rappellent que par « Commissaire de justice », il convient également d'entendre toute personne figurant sur la liste des huissiers de justice et celle des commissaires-priseurs judiciaires, dans les conditions de l'article 25 de l'ordonnance n° 2016-728 du 2 juin 2016 relative au statut de commissaire de justice.

Elle s'applique dans le respect des dispositions de droit local d'ordre public telles que les dispositions spécifiques aux départements de la Moselle, du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et des territoires d'Outre-mer.

Elle se substitue aux conventions collectives du personnel des huissiers de justice du 11 avril 1996 (IDCC 1921) et des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires du 17 décembre 2008 (IDCC 2785), ainsi qu'à leurs avenants et annexes.

### **Article 2**

#### **Sort des stipulations conventionnelles antérieures**

En vigueur non étendu

L'application des présentes stipulations conventionnelles met fin à l'ensemble des dispositions conventionnelles précédemment existantes dans les branches du personnel des huissiers de justice (IDCC n° 1921) et des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs-judiciaires (IDCC n° 2785).

Sont néanmoins maintenues, à titre temporaire et au sein de leur champ d'application professionnel respectif, les stipulations conventionnelles suivantes :

- pour la branche du personnel des huissiers de justice (IDCC n° 1921) :
  - les stipulations de l'article 1-5-7 de la convention collective ;
  - les stipulations de l'article 1-7-5 de la convention collective ;
  - les stipulations des articles 3-1-1, 3-1-2, 3-2-1, 3-3-1, 3-3-2, 3-4-1, 3-4-2 de la convention collective et les annexes y afférentes, ainsi que l'accord du 23 avril 2007 modifié par l'avenant n° 66 du 10 septembre 2019 ;
  - l'accord du 13 mars 2015 instaurant un régime de frais de santé ;
  - l'avenant n° 80 du 3 juin 2022 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle ;

- pour la branche des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs-judiciaires (IDCC n° 2785) :
- les stipulations de l'article 16 de la convention collective ;
- les stipulations des articles 29, 30 et 31 de la convention collective ;
- les stipulations de l'article 39 de la convention collective ;
- les stipulations de l'article 41 de la convention collective et les annexes y afférentes ;
- l'accord du 28 septembre 2015 instaurant un régime frais de santé.

Le maintien temporaire de ces stipulations conventionnelles se justifie par la nécessité de poursuivre les négociations portant sur les thèmes objet des différents textes et accords visés dont les stipulations conventionnelles demeurent applicables dans leur seul champ d'application d'origine.

S'agissant des stipulations des articles 3-3-1, 3-3-2 et de leurs annexes de la convention collective du personnel des huissiers de justice, relatives au régime de l'allocation de fin de carrière, les parties conviennent expressément que ce maintien est prévu pour une durée déterminée jusqu'au 30 septembre 2023. À cette date, en l'absence d'avenant de révision de la présente convention collective portant sur les thèmes des stipulations maintenues, celles-ci cesseront de s'appliquer, sans que les salariés concernés ne puissent en revendiquer un quelconque maintien à quelque titre que ce soit sous réserve des dispositions suivantes :

- chaque salarié bénéficiant d'une ancienneté dans la profession d'huissiers de justice de 22 ans au moins à la date du 30 septembre 2023 se voit garantir un montant minimum d'indemnité de départ au jour de leur départ à la retraite ;
- ce montant garanti sera au moins égal au montant de ce qu'aurait été l'allocation de fin de carrière si son départ était intervenu au 30 septembre 2023 compte tenu de son ancienneté dans la profession et de son salaire de référence arrêtés à cette même date dans les conditions du régime de l'allocation de fin de carrière de l'annexe II à la convention collective du personnel des huissiers de justice dans sa rédaction en vigueur à la date du présent engagement ;
- à l'occasion de son départ à la retraite le salarié bénéficiera de l'indemnité la plus favorable entre le montant garanti et celle due au titre des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables à la date de son départ à la retraite.

Par souci de clarté, les partenaires sociaux sont convenus d'annexer l'ensemble des stipulations maintenues à titre temporaire à la présente convention collective.

## **Article 3**

### **Stipulations spécifiques pour les offices de moins de 50 salariés**

En vigueur non étendu

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que la présente convention collective ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où la convention collective a vocation à s'appliquer aux offices de la branche, quelle que soit leur taille, étant rappelé que la branche est, pour l'essentiel, composée d'offices qui emploient moins de cinquante salariés.

## **Chapitre 1er Droit syndical et représentation du personnel**

### **Article 4**

## **Dispositions communes**

En vigueur non étendu

Le salarié, dans l'exercice ou la revendication d'un droit syndical ou d'un mandat de représentation du personnel, ne peut être découragé, empêché ou brimé par son employeur, quel que soit la taille de l'office qui l'emploie ou sa fonction.

Les parties à la présente convention prennent acte que tout manquement à cette règle peut faire l'objet de recours devant les juridictions civiles et pénales.

Les dispositions relatives à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) et ayant trait, notamment :

- au remboursement des frais exposés par les salariés mandatés ;
- aux absences des salariés mandatés ;
- au maintien de salaire.

S'appliquent à tout salarié mandaté pour toute commission prévue par la présente convention.

### **Article 5**

#### **Droit syndical**

En vigueur non étendu

Le droit syndical est reconnu dans tous les offices et s'y exerce selon les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Les parties reconnaissent le droit pour tous de s'associer et d'agir librement pour la défense de leurs intérêts professionnels.

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail, de mesures d'intéressement, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de l'exercice, ou de l'absence d'exercice, d'activités syndicales ou d'un mandat de représentation.

Aucun salarié ne doit être découragé par son employeur dans l'exercice et la revendication des droits issus d'une quelconque activité syndicale.

Des congés exceptionnels, d'une durée maximum de 4 jours ouvrables par année, sont accordés pour l'exercice d'un mandat syndical ou la participation aux réunions corporatives.

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

#### **Article 5.1**

# **Règles de fonctionnement du droit syndical dans les offices**

En vigueur non étendu

## **Article 5.1.1**

### **Moyens et modalités d'exercice**

En vigueur non étendu

D'une manière générale, quel que soit le seuil d'effectif, les salariés peuvent s'organiser librement en section syndicale.

L'exercice du droit syndical est reconnu dans tous les offices.

L'employeur s'engage à organiser ses services de façon à ce que l'usage du droit syndical puisse s'exercer sans créer de perturbations particulières.

La liberté de constitution de sections syndicales y est reconnue aux syndicats répondant aux conditions et critères de l'article L. 2142-1 du code du travail. Dans le respect des principes énoncés ci-dessus, les parties signataires conviennent que :

- la collecte des cotisations syndicales peut être réalisée au sein des offices ;
- l'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur les panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications du comité social et économique ;
- la transmission des informations syndicales peut s'effectuer par l'intranet ou Internet dans le respect des dispositions légales applicables.

Un exemplaire de ces communications est transmis à l'employeur ou à son représentant.

## **Article 5.1.2**

### **La diffusion des informations syndicales par voie électronique en l'absence d'accord d'entreprise**

En vigueur non étendu

Sous réserve des stipulations des accords d'entreprise relatifs aux modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques, les publications et tracts syndicaux peuvent être librement diffusés par les syndicats susvisés aux salariés au sein des offices aux heures d'entrée et de sortie.

Outre la mise à disposition de chaque section syndicale d'un lieu de rangement, fermé à clé lorsqu'un local n'a pas à être affecté en permanence, chaque section syndicale peut réunir ses adhérents une fois par mois dans l'enceinte de l'office suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur.

Les sections syndicales peuvent inviter des personnalités syndicales extérieures à l'office à participer à des réunions organisées par elles dans les locaux syndicaux mis à leur disposition en application de l'article L. 2142-8 du code du travail, ou, avec l'accord de l'employeur, dans d'autres locaux mis à leur disposition.

Des personnalités extérieures autres que syndicales peuvent être invitées par les sections syndicales à participer à une réunion, avec l'accord de l'employeur.

Les dispositions relatives aux conditions et moyens d'exercice au sein des offices non visées ci-dessus sont régies par le code du travail et les accords collectifs négociés éventuellement à ce sujet au niveau des offices.

Les réunions syndicales ont lieu en dehors du temps de travail des participants à l'exception des représentants du personnel qui peuvent se réunir sur leur temps de délégation.

### **Article 5.1.3**

#### **Les délégués syndicaux**

En vigueur non étendu

Chaque syndicat représentatif dans l'office, qui constitue une section syndicale peut, conformément aux dispositions légales, désigner un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès du chef d'entreprise.

Le mandat de délégué syndical s'exerce conformément aux dispositions légales applicables.

### **Article 5.1.4**

#### **Représentant de section syndicale**

En vigueur non étendu

Chaque syndicat qui constitue, conformément à l'article L. 2142-1 du code du travail, une section syndicale au sein de l'office, s'il n'est pas représentatif, peut, conformément aux dispositions légales, désigner un représentant de la section syndicale pour le représenter au sein de l'office.

Le mandat de représentant de section syndicale s'exerce conformément aux dispositions légales applicables.

### **Article 5.1.5**

#### **Le comité social et économique (CSE)**

En vigueur non étendu

Dès lors que les seuils légaux sont atteints, l'employeur prendra l'initiative de procéder à la mise en place du CSE, dans le respect des dispositions légales et réglementaires applicables. Il en sera de même lors du renouvellement.

### **Article 5.2**

#### **Garanties accordées au représentant syndical ou du personnel**

En vigueur non étendu

## **Article 5.2.1**

### **Entretien de début de mandat**

En vigueur non étendu

Au début de son mandat, le représentant du personnel titulaire au CSE, le délégué syndical ou le titulaire d'un mandat syndical bénéficie, à sa demande, d'un entretien individuel avec le représentant de l'office portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au regard de son emploi.

Lors de cet entretien, le salarié peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'office.

Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien professionnel mentionné à l'article L. 6315-1 du code du travail.

Durant l'entretien, les aspirations, les contraintes éventuelles, les orientations éventuelles à envisager et les besoins de formation métier et de développement de compétences sont examinés.

Le cas échéant, à la fin de cet entretien ou dans le mois qui suit cet entretien, le représentant de l'office fait part au salarié des mesures qui pourraient être mises en œuvre pour faciliter à la fois l'exercice du mandat par le salarié mais aussi le bon fonctionnement du service de telle sorte que ce fonctionnement ne soit pas perturbé par l'exercice du mandat.

## **Article 5.2.2**

### **Entretien de fin de mandat**

En vigueur non étendu

Le salarié titulaire d'un mandat de représentant du personnel, ne doit pas subir, de ce seul fait, de préjudice dans sa carrière professionnelle.

Les représentants du personnel élus et les représentants syndicaux dont les heures de délégation sur l'année représentent au moins 30 % de la durée de travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, bénéficient d'un entretien de fin de mandat réalisé 3 à 6 mois avant le terme du mandat. Cet entretien est réalisé à l'initiative de l'office.

Cet entretien porte sur les conditions permettant la poursuite de l'activité professionnelle dans de bonnes conditions. Durant l'entretien, les aspirations, les contraintes éventuelles, les orientations éventuelles à envisager et les besoins de formation métier et de développement de compétences sont examinés.

Une attention particulière sera portée à la formation professionnelle à mettre en place afin de permettre aux représentants du personnel qui ne souhaitent pas se représenter ou qui ont atteint la limite du cumul des mandats de retrouver leur poste dans les meilleures conditions.

Lorsque l'entretien professionnel est réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical et que le titulaire du mandat dispose d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, l'entretien permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience ainsi acquise.

## **Article 5.2.3**

### **Garantie de rémunération**

En vigueur non étendu

Lorsque le nombre d'heures de délégation dont ils disposent sur l'année dépasse 30 % de la durée de travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'office, les salariés mentionnés aux 1° à 7° de l'article L. 2411-1 du code du travail et aux articles L. 2142-1-1 et L. 2411-2 du même code bénéficient d'une évolution de rémunération au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'office.

## **Article 6**

### **Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)**

En vigueur non étendu

## **Article 6.1**

### **Composition de la commission**

En vigueur non étendu

Cette commission paritaire est composée à parité :

- de représentants titulaires de la chambre nationale des commissaires de justice, et de chaque syndicat professionnel ou groupement d'employeurs représentatifs dans la branche, d'une part ;
- de représentants titulaires de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche, d'autre part.

Chaque organisation est libre de renouveler ses représentants à tout moment.

Chaque délégation syndicale de salariés et d'employeurs mentionnées ci-dessus peut comprendre un maximum de trois personnes des représentants de ces organisations et des salariés des offices.

Les salariés désignés par chaque organisation syndicale de salariés sont autorisés à s'absenter de l'office pour participer aux réunions de la CPPNI. Ils sont tenus d'aviser leur employeur 10 jours à l'avance (ou à réception de la convocation lorsque ce délai de 10 jours n'a pu être respecté), chaque fois qu'ils s'absentent, sans avoir à solliciter son autorisation, et reçoivent leur salaire pendant leur absence.

En aucun cas, le temps passé en CPPNI ne peut s'imputer sur les jours et crédits d'heures dont peuvent bénéficier, par ailleurs, les représentants du personnel.

Tous les frais de déplacements (voyages, hébergement et repas) des membres composant les délégations syndicales en CPPNI, sont pris en charge par la chambre nationale des commissaires de justice dans la limite de trois personnes par organisation syndicale.

Le temps d'absence du salarié pour participer aux réunions de la CPPNI est assimilé à du temps de travail effectif (à l'exception de la réglementation relative aux heures supplémentaires) et n'entraînera aucune diminution de la rémunération des négociateurs salariés des offices entrant dans le champ d'application du présent accord.

Compte tenu de la diversité géographique au sein de la CPPNI, les partenaires sociaux porteront une attention particulière à ce que l'ensemble des organisations représentatives puissent être représentées à chaque réunion, le cas échéant au moyen d'un recours à la visioconférence.

Conformément aux dispositions légales, à la demande d'une des organisations représentatives, la CPPNI peut être présidée par un représentant du ministère du travail.

Les membres de la commission sont mandatés par chacune des organisations intéressées pour siéger, négocier et le cas échéant signer les avenants, accords et annexes à la présente convention. Les suppléants ne siègent qu'en remplacement des titulaires.

Chaque organisation syndicale intéressée fait connaître au secrétariat de la commission et le cas échéant, notifie à l'employeur du salarié concerné, cette désignation.

## **Article 6.2**

### **Missions**

En vigueur non étendu

La commission paritaire permanente de négociation a pour mission essentielle la négociation collective dans le champ de la convention collective des commissaires de justice.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail la commission paritaire permanente de négociation exerce les missions d'intérêt général suivantes :

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux offices et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la troisième partie du code du travail et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

La commission paritaire permanente de négociation peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la convention collective ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

La commission paritaire permanente de négociation exerce par ailleurs les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail dans les conditions définies par le présent chapitre.

Dans ses missions élargies, les délibérations de la commission sont arrêtées paritairement, moyennant adoption de cette délibération par chaque collègue à la majorité des organisations présentes au sein dudit collège.



Les divergences qui pourraient se manifester dans un office sur l'interprétation d'une clause de la présente convention peuvent être portées à la commission à la demande de l'un des membres de la CPPNI qui se réunira sur convocation de son secrétariat, dans un délai maximal de 45 jours francs après la réception de cette demande.

La commission pourra émettre un avis sur l'interprétation à donner à la clause sur laquelle porte le différend et si elle constate que la rédaction de la clause incriminée est défectueuse et qu'il convient de la modifier, elle pourra adopter un avenant de révision à la présente convention.

## **Article 6.3**

### **Secrétariat**

En vigueur non étendu

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par la chambre nationale des commissaires de justice ou l'une des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche choisie par ces mêmes organisations professionnelles.

Le secrétariat de la CPPNI a pour mission :

- de coordonner l'activité de la commission ;
- de convoquer par courriel (aux adresses communiquées par chaque organisation) les membres titulaires aux réunions de la commission en respectant un délai de prévenance de 15 jours avant la date de celles-ci et en y joignant les dossiers nécessaires ;
- de rédiger les procès-verbaux des réunions de la commission et d'une manière générale, d'en assurer le secrétariat.

Le siège et l'adresse courriel du secrétariat sont définis par les parties.

À titre d'information, les coordonnées arrêtées au jour de la signature des présentes sont : CNCJ, 44, rue de Douai, 75009 Paris.

## **Article 6.4**

### **Réunions**

En vigueur non étendu

#### **Article 6.4.1**

##### **Périodicité**

En vigueur non étendu

La commission paritaire permanente de négociation se réunit au moins 3 fois par année civile.

Les réunions de la commission peuvent prendre la forme d'une commission mixte paritaire dans les conditions de l'article L. 2261-20 du code du travail.

Le calendrier des réunions est défini semestriellement en commission.

## **Article 6.4.2**

### **Calendrier des négociations**

En vigueur non étendu

La commission paritaire nationale établit en fin d'année un calendrier des négociations pour l'année à venir tenant compte des demandes de la chambre nationale des commissaires de justice, des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche et des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche et de la périodicité des négociations obligatoires.

Concernant la négociation annuelle portant sur les salaires telle que définie aux articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, la CPPNI se réunira au plus tard au mois de novembre de chaque année.

À cet effet, le collège employeur fournit aux organisations syndicales de salariés un rapport de branche concernant les offices de la branche. Ce document est transmis au moins 15 jours avant la première réunion de négociation prévue ci-dessus. Ce rapport contient notamment des éléments d'information sur la situation générale, économique et sociale, ainsi que des indications sur la situation particulière des professions de la branche et leurs perspectives d'activité et d'emploi.

En ce qui concerne les rémunérations pratiquées, le rapport doit mettre en évidence les situations respectives des femmes et des hommes.

## **Article 6.4.3**

### **Ordre du jour et procès-verbal des réunions**

En vigueur non étendu

Lors de chaque réunion de la CPPNI, l'ordre du jour de la réunion suivante est arrêté conjointement par les participants.

À l'issue de chaque réunion, un projet de compte-rendu est élaboré par le secrétariat de la commission ; ce projet est adressé à la chambre nationale des commissaires de justice, aux organisations professionnelles d'employeurs et organisations syndicales lors de la convocation à la réunion suivante. Ce projet de compte-rendu est ensuite soumis à approbation lors de cette même réunion.

## **Article 7**

### **Observatoire paritaire de la négociation collective**

En vigueur non étendu

La CPPNI exerce les missions confiées à l'observatoire de la négociation collective. Dans le cadre de cette mission, la CPPNI est destinataire des accords collectifs conclus au sein des offices de la branche qui doivent lui être transmis en application des dispositions de l'article L. 2232-10 du code du travail. Cette transmission se fait par voie dématérialisée à l'adresse mail du secrétariat de la commission.

Un bilan quantitatif et qualitatif de la négociation collective d'entreprise est établi et diffusé aux organisations représentatives au sein de la branche annuellement par la CPPNI. Ce bilan est réalisé par thème de négociation, par taille des offices et distingue les accords conclus par les délégués syndicaux, les élus du personnel, les salariés mandatés avec une répartition par organisation syndicale concernée et par référendum.

Il sera également établi un bilan d'application de ces accords. Ce bilan est effectué à partir d'une enquête sur la base, à la fois de source patronale et émanant des représentants des salariés signataires des accords concernés par ce bilan.

## **Article 8**

### **Commission paritaire de conciliation**

En vigueur non étendu

Il est créé une commission paritaire de conciliation dont la mission est d'apporter, par la voie de la conciliation, une solution à un différend d'ordre collectif ou individuel né de l'application d'un texte conventionnel lorsqu'il n'a pas été trouvé de solution au sein de l'office. Elle se réunit au siège de la CPPNI.

Les employeurs assurent auprès des salariés des offices une information sur l'existence de cette commission et son mode de saisine par mention dans la notice remise à l'embauche, prévue à l'article R. 2262-1 du code du travail.

La commission paritaire de conciliation est composée :

- de deux représentants du collège salarié : ces deux représentants sont membres titulaires de la CPPNI et désignés par les organisations syndicales représentatives dans la branche ;
- de deux représentants du collège employeur : ces deux représentants sont membres titulaires de la CPPNI et désignés par la chambre nationale des commissaires de justice, les organisations professionnelles d'employeurs et fédérations d'organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche.

Le mandat de membre de la commission paritaire de conciliation est d'une durée maximale de deux ans. Au terme de ce mandat chaque collègue de la CPPNI procède à la désignation de ses représentants auprès de la commission paritaire de conciliation.

La commission de conciliation est saisie par l'intermédiaire soit de la chambre nationale des commissaires de justice, d'une organisation professionnelle d'employeurs représentative dans la branche soit d'une organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ou directement par l'une des parties au litige.

Cette saisine est faite par lettre motivée adressée par recommandé avec accusé de réception au secrétariat de la CPPNI. Cette lettre est accompagnée des pièces justifiant la saisine.

Le secrétariat en accuse réception et transmet copie de la demande et des pièces aux membres de la commission de conciliation ainsi qu'à l'autre partie concernée, cette dernière devant elle-même faire parvenir par courriel au secrétariat ses observations et ses pièces qui sont transmises aux membres de la commission de conciliation.

La commission se réunit, sur convocation de son secrétariat, dans un délai maximum de 45 jours à réception de la lettre recommandée de saisine. Les parties au litige sont également convoquées à cette réunion et entendues. Le cas échéant, les salariés qui sont convoqués sont autorisés à s'absenter.

Les parties comparaissent en personne ou en visioconférence si elles le souhaitent, assistées des personnes de leur choix.

La commission peut entendre séparément chaque partie au litige et demander toute explication complémentaire au vu des pièces présentées.

Après délibération, la commission peut proposer aux parties une conciliation. En cas d'acceptation par les parties au litige de la proposition de conciliation faite par la commission, un procès-verbal de conciliation est établi et signé par les membres de la commission et les parties. À défaut de conciliation, un procès-verbal de désaccord est établi par les membres de la commission.

À défaut de comparution, et en l'absence de conciliation, la partie absente se voit opposer un avis motivé sur le fondement des pièces présentées.

Dans tous les cas, copie du procès-verbal ou de l'avis motivé est remise en mains propres ou notifiée à chacune des parties.

Les engagements résultant du procès-verbal de conciliation doivent être exécutés sans délai.

Les procès-verbaux et avis sont conservés par le secrétariat de la CPPNI. Ils demeurent à disposition des membres de la CPPNI.

La saisine de la commission, qui ne constitue pas un préalable, ni n'affecte les procédures de rupture du contrat de travail, ne prive pas les parties des voies ordinaires de recours juridictionnel.

## **Article 9**

### **Protection des membres des délégations syndicales aux commissions paritaires**

En vigueur non étendu

En application des dispositions de l'article L. 2234-3 du code du travail, les salariés à qui s'applique la présente convention collective et qui sont membres de la :

- commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) ;
- commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle,
- commission instituée par l'article 19 du décret n° 2011-875 du 25 juillet 2011,

bénéficient des dispositions protectrices instituées par l'article L. 2411-3 du code du travail, dans les mêmes conditions légales que les délégués syndicaux et les anciens délégués syndicaux sous réserve que :

- d'une part, la désignation de ces salariés, en tant que membre des dites commissions ait été régulièrement notifiée à la chambre nationale des commissaires de justice, aux organisations professionnelles d'employeurs avant que le salarié ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement par son employeur ;
- d'autre part, que cette désignation ait été portée à la connaissance de leur employeur au plus tard au moment de l'entretien préalable.

À moins que, dans les deux cas, le salarié ne soit en mesure de démontrer que son employeur avait connaissance de l'imminence de sa désignation comme membre de l'une des commissions susvisées.

## **Chapitre 2 Non-discrimination**

### **Article**

En vigueur non étendu

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de son exercice d'un mandat électif local, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au principe de non-discrimination ainsi défini.

## **Chapitre 3 Travailleurs en situation de handicap**

### **Article 10**

#### **Principes généraux**

En vigueur non étendu

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs en situation de handicap, les offices prennent, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs mentionnés aux 1° à 4° et 9° à 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée.

L'office s'assure que les logiciels installés sur le poste de travail des personnes handicapées et nécessaires à leur exercice professionnel sont accessibles. L'office s'assure également que le poste de travail des personnes handicapées est accessible en télétravail.

Ces mesures sont prises sous réserve que les charges consécutives à leur mise en œuvre ne soient pas disproportionnées, compte tenu de l'aide prévue à l'article L. 5213-10 du code du travail qui peut compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'office.

Les partenaires sociaux rappellent que le refus de prendre des mesures au sens du premier alinéa du présent article peut être constitutif d'une discrimination au sens de l'article L. 1133-3 du code du travail.

### **Article 11**

#### **Obligations d'emploi**

En vigueur non étendu

Le présent accord ne présentant pas de programme annuel ou pluriannuel en faveur des personnes en situation de handicap, les offices doivent satisfaire aux obligations légales en faveur de l'emploi des travailleurs en situation de handicap dans les conditions définies aux articles L. 5212-1 et suivants du code du travail.

Les offices doivent privilégier l'emploi des travailleurs en situation de handicap plutôt que le versement libératoire de la contribution prévue en cas de non-occupation de ces derniers dans les proportions légales.

La prise en compte du handicap concerne notamment les dispositions en matière d'apprentissage, de formation professionnelle et d'aménagement des locaux.

## **Article 12**

### **Attributions spécifiques du CSE dans les offices de plus de 50 salariés**

En vigueur non étendu

Dans les offices de 50 salariés et plus, le comité social et économique est informé et consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Sauf accord d'entreprise définissant le contenu de la base de données économiques et sociales, cette dernière comporte les éléments d'information portant sur l'évolution de l'emploi des personnes handicapées et les mesures prises pour le développer et notamment :

- le nombre de travailleurs handicapés au 31 mars de l'année considérée ;
- le nombre de travailleurs handicapés à la suite d'accidents du travail intervenus dans l'office, employés au 31 mars de l'année considérée.

## **Article 13**

### **Aides financières**

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux rappellent que l'Agefiph propose des aides financières aux employeurs et aux personnes handicapées visant à faciliter l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi de ces personnes.

Les offices doivent, notamment en cas d'inaptitude physique d'un travailleur handicapé constatée par le médecin du travail, rechercher avec ce dernier les mesures qui pourraient être mises en œuvre afin de permettre le reclassement du salarié au besoin en ayant recours aux aides financières existantes.

## **Titre 2 Relations contractuelles**

### **Chapitre 1er Période d'essai**

#### **Article 14**

##### **Objet de la période d'essai**

En vigueur non étendu

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

La période d'essai s'entend d'une période d'exécution normale du contrat de travail. En conséquence, les éventuelles périodes de suspension du contrat de travail survenant pendant la période d'essai prolongent celle-ci d'une durée identique.

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles doivent figurer expressément dans la promesse d'embauche ou dans le contrat de travail.

#### **Article 15**

##### **Durée initiale de la période d'essai**

En vigueur non étendu

Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai dont la durée maximale est fixée conformément aux dispositions légales en vigueur, à savoir :

- pour les ouvriers et les employés : deux mois ;
- pour les agents de maîtrise et les techniciens : trois mois ;
- pour les cadres : quatre mois.

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

Passé ce délai, sauf renouvellement dans les conditions prévues à l'article 15, le contrat de travail devient définitif.

#### **Article 16**

##### **Renouvellement de la période d'essai**

En vigueur non étendu

La période d'essai peut être renouvelée une fois dans les conditions suivantes.

La durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut pas dépasser :

- quatre mois pour les ouvriers et employés ;

- six mois pour les agents de maîtrise et techniciens ;
- huit mois pour les cadres.

Le renouvellement de la période d'essai doit avoir lieu du commun accord des parties avant le terme de la durée initiale et fait l'objet d'un écrit.

## **Article 17**

### **Rupture de la période d'essai**

En vigueur non étendu

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat pendant la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence ;
- quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence ;
- deux semaines après un mois de présence ;
- un mois après trois mois de présence.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de quarante-huit heures. Ce délai est ramené à vingt-quatre heures si la durée de présence du salarié dans l'office est inférieure à huit jours.

Le délai de prévenance court à compter du lendemain de la présentation de la lettre ou de la signification de l'acte.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

## **Chapitre 2 Conclusion d'un contrat de travail avec un commissaire de justice exerçant sa profession en qualité de salarié**

### **Article**

En vigueur non étendu

Le contrat de travail conclu en vue de l'exercice en qualité de salarié de la profession de commissaire de justice est établi par écrit, sous la condition suspensive de la nomination de l'intéressé en qualité de commissaire de justice et de sa prestation de serment.

La condition est réputée acquise à la date de la prestation de serment du commissaire de justice.

À défaut de nomination, ou de prestation de serment, le contrat est de nul effet.

Cette stipulation est applicable aux commissaires de justice salariés, aux commissaires-priseurs judiciaires salariés et aux huissiers de justice salariés dans l'attente de l'entrée en vigueur des dispositions sur les commissaires de justice.



## **Chapitre 3 Obligation de loyauté dans l'exécution du contrat de travail**

### **Article**

En vigueur non étendu

Le contrat de travail est exécuté de bonne foi par les parties.

Au cours de la relation contractuelle, le salarié est tenu à une obligation de loyauté et de discrétion qui consiste notamment à ne pas nuire à la réputation ou au bon fonctionnement de l'office qui l'emploie, en particulier par des actes de dénigrement ou de concurrence contraires à l'intérêt de l'office.

Cette obligation de loyauté peut, par accord des parties, être maintenue après la rupture du contrat de travail.

## **Chapitre 4 Rupture du contrat de travail**

### **Article 18**

#### **Préavis, démission et licenciement**

En vigueur non étendu

#### **Article 18.1**

##### **Notification de la rupture du contrat de travail**

En vigueur non étendu

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, ou par lettre remise en main propre contre décharge dans l'hypothèse d'une démission.

#### **Article 18.2**

##### **Préavis**

En vigueur non étendu

La rupture du contrat de travail, à l'initiative de l'employeur (licenciement, mise à la retraite) ou du salarié (démission) donne lieu, à préavis, sauf faute grave ou faute lourde.

La durée du préavis est égale à :

- un mois, si le salarié justifie chez le même employeur d'une ancienneté de moins de deux ans ;
- deux mois, si le salarié justifie chez le même employeur d'une ancienneté d'au moins deux ans.

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

## **Article 18.3**

### **Heures de recherche d'emploi**

En vigueur non étendu

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.

Par accord des parties, les heures peuvent être regroupées dans la limite du nombre d'heures correspondant au préavis envisagé.

Cette mesure ne s'applique que lorsque le salarié est effectivement à la recherche d'un emploi. Elle cesse de s'appliquer le jour où le salarié a trouvé un emploi.

## **Article 19**

### **Indemnités de licenciement**

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le salarié ayant au moins huit mois de présence ininterrompue auprès du même employeur a droit à une indemnité de licenciement. Cette indemnité est calculée comme suit :

- jusqu'à dix ans d'ancienneté : un quart de mois de salaire par année d'ancienneté ;
- à partir de dix ans d'ancienneté : un tiers de mois salaire par année d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'ancienneté est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à douze mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;
- soit le tiers des trois 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 sera prise en compte que pro rata temporis.

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

## **Article 20**

### **Procédure de licenciement d'un huissier de justice exerçant sa profession en qualité de salarié**

En vigueur non étendu

La présente disposition n'a vocation à s'appliquer qu'aux huissiers de justice salarié n'étant pas devenus commissaire de justice.

À titre informatif, il est rappelé que, conformément aux articles 19 et suivants du décret n° 2011-875 du 25 juillet 2011 relatif aux huissiers de justice salariés, tout projet de licenciement d'un huissier de justice salarié doit faire l'objet de l'avis motivé de la commission prévue par cet article.

L'avis motivé de la commission doit être sollicité dès lors que le titulaire de l'office envisage, à la suite de l'entretien préalable au cours duquel sont indiqués les motifs de la décision envisagée et recueillies les explications de l'huissier de justice salarié, de procéder au licenciement.

En cas d'engagement d'une procédure disciplinaire, la saisine de la commission doit intervenir dans un délai d'un mois à compter de la date de l'entretien préalable. Le salarié est dûment informé de la saisine de cette commission devant laquelle il est convoqué et entendu, et du fait que la décision le concernant sera prise après avis de la commission.

Le licenciement de l'huissier de justice salarié doit être notifié au plus tard dans un délai d'un mois à compter de la date à laquelle le titulaire de l'office a connaissance de l'avis rendu par la commission.

## **Chapitre 5 Télétravail**

### **Article**

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux constatent qu'à raison de la crise sanitaire liée à la pandémie de Covid-19, les offices ont, pour la plupart, réussi à mettre en œuvre le télétravail de crise.

Fort de cette expérience, les partenaires sociaux, tout en rappelant que, conformément à l'article L. 1222-9 du code du travail, la décision de recourir ou non au télétravail relève de chaque office, souhaitent les inciter à mener une réflexion sur la mise en place pérenne d'une forme de télétravail en cohérence avec les modalités de fonctionnement et d'organisation du travail qui leur sont propres.

## **Titre 3 Durée du travail, repos, congés et absences**

### **Chapitre 1er Durée du travail et heures supplémentaires**

#### **Article 21**

##### **Durée du travail et repos hebdomadaire**

En vigueur non étendu

La durée effective de travail, le temps de repos et la répartition de celui-ci sont réglés conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

La durée maximale quotidienne du travail effectif ne peut pas excéder 10 heures.

La durée légale hebdomadaire de travail est de 35 heures de travail effectif.

Le repos hebdomadaire est, en principe, donné le dimanche.

#### **Article 22**

##### **Heures supplémentaires**

En vigueur non étendu

#### **Article 22.1**

##### **Majoration des heures supplémentaires**

En vigueur non étendu

Toute heure de travail effectuée au-delà de la durée hebdomadaire légale ouvre droit aux majorations ou bonifications légales.

Le paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes peut être remplacé, en tout ou partie, par l'octroi d'un repos d'une durée équivalente, conformément à l'article L. 3121-33 du code du travail, après information du comité social et économique, lorsqu'il existe, et échange avec le salarié.

Ce repos devra être pris par journée entière ou par demi-journée, dans un délai maximum de 6 mois suivant l'ouverture du droit.

Les dates de repos seront demandées par le salarié, au cours d'une période de faible activité, à l'intérieur de la période fixée ci-dessus et avec un délai de prévenance de 4 semaines. Elles ne pourront être accolées à une période de congés payés ou à un jour de réduction du temps de travail, ni être comprises dans la période du 1er juillet au 31 août, sauf accord avec l'employeur.

En l'absence de demande de prise de repos par le salarié dans le délai de 6 mois, l'employeur sera tenu de lui demander de prendre effectivement le repos dans un délai maximum d'un an, à compter de la date d'ouverture du droit.

## **Article 22.2**

### **Contingent d'heures supplémentaires**

En vigueur non étendu

Le contingent d'heures supplémentaires annuel pouvant être accompli par chaque salarié après information, s'il existe, du comité social et économique, est fixé à 220 heures.

Le cas échéant, les heures supplémentaires devant être accomplies au-delà de ce contingent feront l'objet d'un avis du comité social et économique, s'il existe, et d'une contrepartie obligatoire en repos.

## **Chapitre 2 Aménagement du temps de travail**

### **Article 23**

#### **Aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine**

En vigueur non étendu

#### **Article 23.1**

##### **Principe**

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions légales, et afin de tenir compte des variations de volumes de travail liées à certaines activités de la profession, les employeurs peuvent décider d'organiser la durée du travail des salariés sur une période supérieure à la semaine.

#### **Article 23.2**

##### **Période de référence**

En vigueur non étendu

Dans cette hypothèse, la période de référence pour l'appréciation de la durée du travail est fixée au mois, au trimestre, au semestre ou à l'année (douze mois consécutifs).

Dans le cadre de la période de référence, l'horaire hebdomadaire de travail des salariés peut être modulé par rapport à l'horaire hebdomadaire collectif de façon à compenser les hausses et les baisses d'activité pour autant que la durée du travail n'excède pas, sur la période de référence, en moyenne 35 heures de

travail effectif par semaine et en tout état de cause, au maximum 1 607 heures pour une période de référence annuelle.

Pour les salariés engagés sous contrat de travail à durée déterminée dont la durée du contrat est inférieure à la période de référence, celle-ci est égale à la durée du contrat de travail.

### **Article 23.3**

#### **Amplitude des variations d'horaires**

En vigueur non étendu

La durée effective hebdomadaire de travail peut atteindre 48 heures sans pouvoir dépasser en moyenne 44 heures sur 12 semaines consécutives.

Des périodes de basse activité peuvent comporter des semaines non travaillées où l'horaire est ramené à zéro heure.

Lorsque des variations d'horaires entraînent un dépassement de la durée légale hebdomadaire du travail (35 heures), ces heures de dépassement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ; elles ne donnent lieu ni à majoration pour heures supplémentaires, ni à repos compensateur.

### **Article 23.4**

#### **Programmation indicative des horaires**

En vigueur non étendu

Un calendrier indicatif de basse et de haute activité sera établi pour chaque période de référence et communiqué aux salariés. Il indiquera la durée hebdomadaire de travail selon les différentes semaines de l'année.

Un changement d'horaire peut être nécessaire pour répondre à une variation d'intensité du travail liée, notamment, à un surcroît ou à une baisse d'activité ou à l'absence d'un salarié.

Les salariés sont informés par écrit des changements de leurs horaires non prévus par la programmation indicative en respectant un délai de prévenance leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence.

Sauf accord écrit du salarié, ce délai est au moins égal à sept jours calendaires.

### **Article 23.5**

#### **Heures supplémentaires**

En vigueur non étendu

Sont considérées comme des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de la moyenne de 35 heures appréciée sur la période de référence.

Le volume des heures supplémentaires effectuées est donc constaté et rémunéré à la fin de la période de référence.

Chaque heure supplémentaire ouvre droit à une majoration de salaire ou à un repos compensateur de remplacement dans les conditions prévues à l'article 22.1.

Ces heures supplémentaires sont rétribuées conformément aux dispositions légales en vigueur, soit au jour de l'adoption des présentes, à hauteur de 25 % pour les 8 première heures supplémentaires travaillées dans la semaine et à 50 % pour les heures suivantes.

## **Article 23.6**

### **Compensation**

En vigueur non étendu

Un compte de compensation sera ouvert au nom de chaque salarié afin de l'informer du nombre d'heures accomplies. Ce compte est établi pour chaque période de paye et comporte le cumul des heures effectuées en plus ou en moins depuis le début de la période d'aménagement. Il figure sur le bulletin de paie ou sur un document annexé à celui-ci.

Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absence auxquels les salariés ont droit en application de dispositions conventionnelles, ainsi que les absences pour maladie ou accident, ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié.

## **Article 23.7**

### **Rémunération**

En vigueur non étendu

Le salaire de base, versé chaque mois aux salariés sera lissé afin de leur assurer une rémunération indépendante de l'horaire réel.

En cas d'arrivée en cours de période de référence, la moyenne de la durée du travail est calculée sur la durée de présence du salarié sur celle-ci.

En cas de départ en cours de période, un décompte de la durée du travail est effectué à la date de fin de contrat de travail et comparé à l'horaire moyen pour la période. Il donne lieu à régularisation sur le solde de tout compte.

## **Article 24**

### **Aménagement de la durée hebdomadaire de travail**

En vigueur non étendu

## **Article 24.1**

### **Principes**

En vigueur non étendu

La durée du travail des salariés peut être organisée selon l'une des trois modalités ci-après, dans un cadre hebdomadaire, par période de quatre semaines ou dans un cadre annuel.

L'augmentation de la durée hebdomadaire de travail donne lieu à l'octroi de jours de repos complémentaires (RTT), lesquels font l'objet d'une comptabilisation annuelle, séparément des jours de congés.

## **Article 24.2**

### **Organisation dans un cadre hebdomadaire**

En vigueur non étendu

La durée hebdomadaire de travail est fixée à 35 heures.

Cette durée peut toutefois être fixée à une durée supérieure, jusqu'à 39 heures selon l'octroi de jours de repos complémentaires (RTT) :

- 39 heures + 23 jours de RTT ;
- 38 heures + 18 jours de RTT ;
- 37 heures 30 minutes + 15 jours de RTT ;
- 37 heures + 12 jours de RTT ;
- 36 heures et 30 minutes + 9 jours de RTT ;
- 36 heures + 6 jours de RTT.

Les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà de la durée hebdomadaire convenue. Elles sont décomptées chaque semaine et donnent lieu à majoration de salaire ou repos compensateur dans les conditions de l'article 22.1.

## **Article 24.3**

### **Organisation par période de quatre semaines**

En vigueur non étendu

La durée hebdomadaire de 35 heures peut être appréciée sur une période de quatre semaines en tenant compte de l'octroi d'une ou plusieurs journées/demi-journées de repos complémentaires (RTT).

Ainsi, par exemple, la durée hebdomadaire de travail peut être fixée à 39 heures en contrepartie de l'attribution de 2 jours ou 4 demi-journées de RTT sur une période de quatre semaines.

Les heures supplémentaires sont alors celles effectuées au-delà de la durée hebdomadaire convenue. Elles sont décomptées chaque semaine et donnent lieu à majoration de salaire ou repos compensateur dans les conditions de l'article 22.1.

Il est précisé que les jours de RTT doivent être pris durant la période de quatre semaines et ne peuvent être reportés sur la période suivante.



Les journées et demi-journées de RTT sont prises pour moitié à l'initiative de l'employeur et pour moitié à l'initiative du salarié moyennant le respect d'un délai de prévenance de 7 jours calendaires.

## **Article 24.4**

### **Organisation dans un cadre annuel**

En vigueur non étendu

La durée hebdomadaire de 35 heures peut être appréciée sur l'année en tenant compte de l'octroi d'une ou plusieurs journées/demi-journées de repos complémentaires (RTT).

Ainsi, la durée hebdomadaire de travail peut être fixée à :

- 39 heures + 23 jours de RTT ;
- 38 heures + 18 jours de RTT ;
- 37 heures 30 minutes + 15 jours de RTT ;
- 37 heures + 12 jours de RTT ;
- 36 heures et 30 minutes + 9 jours de RTT ;
- 36 heures + 6 jours de RTT.

Toute autre durée peut être définie dès lors que la durée hebdomadaire moyenne demeure fixée à 35 heures et que la durée annuelle de travail n'excède pas 1 607 heures, journée de solidarité comprise.

La période annuelle de référence correspond à l'année civile. En cas d'arrivée ou de départ en cours de période de référence, le nombre de jours de RTT est réduit pro rata temporis.

Les journées et demi-journées de RTT sont prises pour moitié à l'initiative de l'employeur et pour moitié à l'initiative du salarié moyennant le respect d'un délai de prévenance de 7 jours calendaires.

Les dates de prise de repos peuvent être modifiées par l'employeur et par le salarié moyennant le respect d'un délai de prévenance de 7 jours calendaires. Cette modification doit être justifiée.

## **Chapitre 3 Temps partiel**

### **Article 25**

#### **Principes généraux**

En vigueur non étendu

### **Article 25.1**

#### **Définition du travail à temps partiel**

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions légales, est considéré comme salarié à temps partiel, tout salarié dont la durée de travail est inférieure :

- à la durée légale de travail (35 heures hebdomadaires) ;
- à la durée mensuelle équivalente à la durée légale calculée sur un mois (151,67 heures) ;
- à la durée annuelle équivalente à la durée légale calculée sur l'année (1 607 heures).

## **Article 25.2**

### **Durée minimale de travail**

En vigueur non étendu

La durée minimale hebdomadaire de travail d'un salarié à temps partiel est fixée conformément aux dispositions légales.

Une durée inférieure peut être définie contractuellement en cas de demande expresse du salarié pour répondre à des contraintes personnelles ou pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou à la durée minimale légalement prévue ci-dessus.

À défaut d'accord exprès des salariés intéressés, un salarié à temps partiel ne peut pas être occupé pour une période de travail continue quotidienne inférieure à deux heures.

Les horaires de travail ne peuvent par ailleurs comporter au cours d'une même journée plus d'une interruption d'activité ou une interruption d'activité supérieure à deux heures.

## **Article 25.3**

### **Heures complémentaires**

En vigueur non étendu

Des heures complémentaires peuvent être effectuées à la demande de l'employeur dans la limite du tiers de la durée contractuelle prévue.

La réalisation des heures complémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire ou mensuelle à hauteur de la durée légale.

Chaque heure complémentaire donne lieu à une majoration de salaire fixée conformément aux dispositions légales en vigueur au moment de l'adoption des présentes soit 10 % pour les heures effectuées dans la limite de 1/10e du temps autorisé et 25 % pour les heures effectuées au-delà de la limite de 1/10e du temps autorisé.

## **Article 25.4**

### **Horaires de travail**

En vigueur non étendu

Le contrat de travail du salarié est un contrat écrit reprenant les mentions légales obligatoires.

Le contrat mentionne donc, notamment, la répartition des horaires de travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. Elle peut être modifiée par l'employeur pour répondre aux contraintes de l'activité ou à la demande d'un salarié.

Toute modification est notifiée en respectant un délai de prévenance au moins égal à sept jours calendaires.

## **Article 25.5**

### **Garanties**

En vigueur non étendu

Les salariés à temps partiel bénéficient d'une égalité de droits avec les autres salariés. Ils doivent bénéficier des mêmes possibilités de promotion, de déroulement de carrière, de formation et de protection sociale.

Les salariés qui occupent un emploi à temps partiel bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi à temps plein correspondant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. Ils sont informés en priorité de tout emploi à temps plein vacant ou créé, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par remise en main propre.

Le salarié qui désire accéder à un emploi à temps complet doit formuler sa demande par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai de trois mois. L'employeur notifie sa réponse au salarié dans un délai d'un mois à compter de la réception de la demande, soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit par lettre remise en main propre contre décharge.

Le passage d'un emploi à temps partiel à un emploi à temps plein fait l'objet d'un avenant signé en double exemplaire par l'employeur et le salarié.

## **Article 26**

### **Temps partiel aménagé sur l'année**

En vigueur non étendu

## **Article 26.1**

### **Organisation de la durée du travail**

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions légales, les parties à un contrat de travail peuvent décider d'organiser la durée du travail d'un salarié à temps partiel sur une période supérieure à la semaine.

Dans cette hypothèse, la période de référence pour l'appréciation de la durée du travail est fixée à l'année, soit douze mois consécutifs, du 1er janvier au 31 décembre de chaque année civile.

Pour les salariés engagés sous contrat de travail à durée déterminée dont la durée du contrat est inférieure à la période de référence précitée de 12 mois, la période de référence est égale à la durée du contrat de travail.

Dans le cadre de la période de référence, l'horaire hebdomadaire de travail des salariés peut être modulé par rapport à l'horaire hebdomadaire prévu au contrat de travail de façon à compenser les hausses et les baisses d'activité de telle sorte que la durée moyenne de travail sur la période de référence soit égale à la durée hebdomadaire prévue au contrat.

Pendant la période de référence, la durée du travail hebdomadaire pourra varier sans qu'elle ne puisse avoir pour effet de porter cette durée à hauteur de la durée légale de 35 heures hebdomadaires.

Le contrat de travail doit mentionner la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail. Un calendrier indicatif sera ainsi établi chaque année et communiqué au salarié. Il indiquera la durée hebdomadaire de travail selon les différentes semaines de l'année.

Un changement d'horaire peut être nécessaire pour répondre à une variation d'intensité du travail liée, notamment, à un surcroît ou à une baisse d'activité ou à l'absence d'un salarié.

Les salariés sont informés par écrit des changements de leurs horaires non prévus par la programmation indicative en respectant un délai de prévenance leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence.

Sauf accord écrit du salarié, ce délai est au moins égal à sept jours calendaires.

## **Article 26.2**

### **Heures complémentaires**

En vigueur non étendu

Des heures complémentaires peuvent être effectuées dans la limite du tiers de la durée équivalente à celle prévue au contrat et appréciée pendant la période de référence.

Le volume des heures complémentaires effectuées est donc constaté et rémunéré à la fin de l'année civile.

Chaque heure complémentaire donne lieu à une majoration de salaire fixée conformément aux dispositions légales en vigueur au moment de l'adoption des présentes soit 10 % pour les heures effectuées dans la limite de 1/10e du temps autorisé et 25 % pour les heures effectuées au-delà de la limite de 1/10e du temps autorisé.

## **Article 26.3**

### **Compensation**

En vigueur non étendu

Un compte de compensation sera ouvert au nom de chaque salarié afin de l'informer du nombre d'heures accomplies compte tenu de son horaire contractuel. Ce compte est établi pour chaque période de paye et comporte le cumul des heures effectuées en plus ou en moins depuis le début de la période d'aménagement. Il figure sur le bulletin de paie ou sur un document annexé à celui-ci.

Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absence auxquels les salariés ont droit en application de dispositions conventionnelles, ainsi que les absences pour maladie ou accident, ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié.

## **Article 26.4**

## **Rémunération**

En vigueur non étendu

La rémunération sera lissée sur la moyenne de l'horaire contractuel.

En cas d'arrivée en cours de période de référence, la moyenne de la durée du travail est calculée sur la durée de présence du salarié sur celle-ci.

En cas de départ en cours de période, un décompte de la durée du travail est effectué à la date de fin de contrat de travail et comparé à l'horaire moyen pour la période. Il donne lieu à régularisation sur le solde de tout compte.

### **Article 27**

#### **Complément d'heures par avenant**

En vigueur non étendu

#### **Article 27.1**

##### **Modalités**

En vigueur non étendu

La durée du travail fixée au contrat peut être modifiée, de manière temporaire par la signature d'un avenant dit « de complément d'heures ».

Les heures correspondantes ne constituent pas des heures complémentaires.

L'attribution des compléments d'heures doit s'effectuer avec équité, afin de ne pas réserver ceux-ci en permanence aux mêmes salariés.

Le salarié peut à tout moment informer l'employeur qu'il ne souhaite plus se voir proposer les compléments d'heures.

La réalisation des compléments d'heures ne peut avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire ou mensuelle à hauteur de la durée légale.

#### **Article 27.2**

##### **Acceptation et refus**

En vigueur non étendu

Le nombre d'avenants temporaires conclus avec un même salarié à temps partiel est limité à huit par an quelle que soit la durée de chacun d'entre eux.

Le refus du salarié ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

L'avenant doit indiquer la nouvelle durée contractuelle de travail, les dates de prise d'effet et de fin de la modification contractuelle, le cas échéant le nom du salarié absent remplacé, et précise qu'à l'issue de la période ainsi définie la durée contractuelle antérieure reprend effet, sauf nouvel avenant.

Le retour du salarié dans sa situation d'origine à l'issue de l'avenant constituant la simple application de celui-ci, ne représente pas une modification de son contrat de travail.

## **Article 27.3**

### **Heures complémentaires**

En vigueur non étendu

Des heures complémentaires peuvent être effectuées par le salarié dans la limite du tiers de la durée contractuelle prévue. Les heures complémentaires ainsi accomplies donnent lieu à une majoration salariale qui ne peut être inférieure à 25 %.

## **Chapitre 4 Congés et absences**

### **Article 28**

#### **Congés**

En vigueur non étendu

#### **Article 28.1**

##### **Congés payés**

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions du code du travail, l'ensemble du personnel bénéficie de congés payés.

Le salarié en congés payés perçoit une indemnité au moins égale au 10e de la rémunération totale (tous éléments de salaires confondus) perçue au cours de la période de référence (du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours) et, en aucun cas, ne peut être inférieur au salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé.

Les salariés conservent les jours de congés pour ancienneté dont ils bénéficient, le cas échéant, au jour de l'entrée en vigueur des présentes.

La durée du congé annuel est majorée d'un jour ouvrable par période de quatre années de présence dans l'office.

La totalité du nombre de congés payés, au regard des alinéas 1, 3 et 4 du présent article, ne peut excéder trente-cinq jours ouvrables.

Ces congés sont pris, en principe, dans la période du 1er mai au 30 septembre de chaque année, en fonction des impératifs du travail.

À la demande du salarié ou de l'employeur, ils peuvent être pris en une ou plusieurs fois dont l'une ne pourra être inférieure à deux semaines consécutives. Ces deux semaines consécutives doivent être prises pendant la période normale des congés précitée et le reste à n'importe quelle période de l'année, en accord avec l'employeur.

Le congé peut être fractionné en plusieurs fois par accord entre l'employeur et le salarié à l'initiative de l'un ou de l'autre, le fractionnement des congés donnera droit aux jours supplémentaires, dans les conditions prévues par le code du travail à savoir :

- un jour ouvrable lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de cette période est compris entre trois et cinq jours ;
- deux jours ouvrables de congé supplémentaire sont accordés lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de cette période est au moins égal à six ;
- les jours de congé principal dus au-delà de 24 jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture de ce droit à complément.

L'ordre des départs en congé est fixé par l'employeur dans le respect des dispositions légales en tenant compte notamment :

- de la période normale fixée ci-dessus ;
- 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.

Tout salarié démissionnaire ou licencié a droit à une indemnité compensatrice de congés payés.

La durée des congés payés est celle prévue par les textes législatifs en vigueur.

## **Article 28.2**

### **Congés exceptionnels**

En vigueur non étendu

Le personnel bénéficie, sur présentation de justificatif, de congés exceptionnels rémunérés à prendre dans les conditions énoncées ci-dessous :

- mariage du salarié : 8 jours ouvrables ;
- conclusion d'un Pacs : 8 jours ouvrables ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ouvrables dans la période de 3 semaines entourant la date de la naissance ou de l'adoption ;
- mariage d'un enfant : 3 jours ouvrables ;
- mariage du père ou de la mère : 1 jour ouvrable dans la période de 3 jours encadrant la date de l'évènement ;
- décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs, du concubin : 5 jours ouvrables ;
- décès d'un enfant : 5 jours ouvrables. Ce congé se cumule avec le congé de deuil d'une durée de 8 jours calendaires prévu par l'article L. 3142-1-1 du code du travail. Ces jours sont pris lors de la survenance du décès ;

- décès d'un ascendant ou descendant (autre que l'enfant) du salarié : 3 jours ouvrables ;
- décès d'un ascendant ou descendant de son conjoint, partenaire de ou concubin : 3 jours ouvrables ;
- décès d'un frère ou d'une sœur du salarié : 3 jours ouvrables ;
- annonce au salarié de la survenance d'un handicap chez son enfant : 3 jours ouvrables ;
- annonce au salarié de la survenance d'un handicap chez son conjoint, son partenaire de Pacs ou son concubin : 2 jours ouvrables ;
- déménagement : 2 jours ouvrables, dans la limite d'une fois tous les deux ans.

Si ces événements donnant lieu à congés exceptionnels surviennent pendant la période des congés payés du salarié, celui-ci bénéficiera tout de même de ceux-ci.

En outre, sur présentation d'un certificat médical, le salarié parent d'un enfant malade de moins de 16 ans bénéficie de 6 jours ouvrables maximum par an, le cas échéant fractionnables d'un commun accord. Ces jours d'absences sont rémunérés dans la limite de trois jours ouvrables. En cas d'hospitalisation de l'enfant malade, le nombre de jours rémunérés peut être porté à six jours ouvrables, dans la limite de la durée de l'hospitalisation.

## **Article 29**

### **Incidence des absences**

En vigueur non étendu

Les absences du salarié sont prises en compte pour les droits à congés payés dans le cadre des dispositions légales en vigueur.

Ainsi, sont prises en compte comme du temps de travail effectif pour l'acquisition des droits à congés payés, les absences suivantes :

- congé maternité, de paternité et d'adoption ;
- congé pour événements familiaux (mariage, Pacs, naissance, adoption ou décès) ;
- arrêt de travail pour cause d'accident de travail, d'accident de trajet ou maladie professionnelle ;
- congé de formation syndicale ;
- temps de présence aux réunions de négociations de la commission paritaire de la branche.

En revanche, ne sont pas prises en compte pour l'acquisition des droits à congés payés, les absences suivantes :

- arrêt de travail pour maladie non professionnelle ;
- grève ;
- congé parental à temps plein ;
- congé de présence parentale ;
- congé de solidarité familiale ;
- mise à pied disciplinaire.

## **Article 30**

### **Congés de maternité, de paternité et d'adoption**

En vigueur non étendu



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

Le congé paternité et d'accueil de l'enfant est fixé à 25 jours calendaires consécutifs. Il doit être pris, dans les 4 mois suivant la naissance de l'enfant.

Les salariées en état de grossesse reçoivent durant leur arrêt de travail une indemnité égale à la différence entre leur 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.

Les mêmes dispositions s'appliquent pour les salariés bénéficiant d'un congé paternité ou d'adoption dans les conditions légales.

À défaut d'accord relatif aux modalités d'aménagement des horaires de travail (recours au télétravail, mise en place d'horaires décalés, réduction du temps de travail), la salariée bénéficiera, à compter du 5<sup>e</sup> mois de la grossesse, d'une réduction du temps de travail d'une demi-heure par jour sans réduction de salaire. Cette demi-heure pourra être prise à l'initiative de l'intéressée, et en accord avec l'employeur.

## **Article 31**

### **Congé de proche aidant**

En vigueur non étendu

En application des articles L. 3142-16 et L. 3142-26 du code du travail, le salarié bénéficie d'un congé non rémunéré d'une durée maximale de 6 mois, renouvelable une fois. Il peut, en accord avec son employeur, transformer ce congé en période de travail à temps partiel.

Le cas échéant, les parties pourront convenir d'un allongement de cette durée maximale de 12 mois.

## **Titre 4 Égalité professionnelle**

### **Article 32**

#### **Objet**

En vigueur non étendu

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes implique que les femmes et les hommes aient les mêmes droits et les mêmes obligations dès lors qu'ils sont placés dans des situations professionnelles identiques.

Le respect de cette égalité de traitement s'impose à l'employeur, dès la phase de recrutement et tout au long de la relation de travail.

### **Article 33**

#### **Recrutement**

En vigueur non étendu

Le processus de recrutement exclut toute pratique directement ou indirectement discriminante.

Il favorise autant que possible la mixité des emplois au sein de l'office.

Il respecte les principes fondamentaux qui suivent :

- la rédaction de l'offre d'emploi doit être neutre, sans mention relative au sexe du candidat ou à sa situation de famille, ni stéréotype discriminant ou appellation de nature à dissuader l'un ou l'autre des sexes de postuler ;
- les critères qui conduisent au choix d'un candidat doivent être objectifs ;
- aucun refus d'embauche ne peut être motivé par la prise en considération du sexe du candidat, de sa situation de famille ou de son état de grossesse ;
- la classification et la rémunération proposées à l'embauche respectent les dispositions du titre 8 de la convention collective nationale, sans différenciation d'application fondée sur le sexe du candidat.

### **Article 34**

#### **Salaire**

En vigueur non étendu

#### **Article 34.1**

##### **Principe d'égalité**

En vigueur non étendu

Les salariés placés dans une situation professionnelle identique doivent percevoir une rémunération identique.

Aux termes de l'article L. 3221-4 du code du travail « sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse ».

Le salaire à prendre en compte pour l'application de cette règle est défini par l'article L. 3221-3 du code du travail comme étant : « le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier ».

## **Article 34.2**

### **Application des critères classants**

En vigueur non étendu

La classification des salariés telle qu'elle est prévue au titre 8 de la convention collective nationale permet de déterminer le salaire minimum auquel le salarié peut prétendre. Cette classification est fondée sur un principe de critères classants dont l'application doit être strictement neutre.

Aucune différenciation fondée sur le sexe du salarié ne peut être opérée dans l'application de ces critères classants, tant au moment de l'embauche du salarié que tout au long de la relation de travail.

## **Article 34.3**

### **Offices d'au moins 50 salariés**

En vigueur non étendu

Les offices qui emploient au moins 50 salariés sont tenues :

- de négocier un accord sur l'égalité professionnelle ou, à défaut, d'établir un plan d'action dans les conditions prévues par la loi ;
- de mesurer la différence de rémunération entre les femmes et les hommes en application des dispositions de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Il est rappelé que le non-respect de ces obligations peut faire l'objet de pénalités légales.

## **Article 35**

### **Promotions et déroulement de carrière**

En vigueur non étendu

## **Article 35.1**

### **Entretien professionnel**

En vigueur non étendu

Tous les deux ans, chaque salarié bénéficie d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle dans les conditions prévues à l'article L. 6315-1 du code du travail.

Cet entretien professionnel est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité, notamment à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant ou d'un congé d'adoption.

Tous les six ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié qui permet d'apprécier s'il a suivi au moins :

- une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

## **Article 35.2**

### **Travail à temps partiel**

En vigueur non étendu

Les salariés à temps partiel bénéficient d'une égalité de droits avec les autres salariés et doivent notamment bénéficier des mêmes possibilités de promotion, de déroulement de carrière et de formation.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet, et les salariés à temps complet, qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel, ont priorité pour l'attribution d'un emploi correspondant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent, l'employeur ayant l'obligation de porter à la connaissance des salariés de l'office la liste des emplois vacants ou à créer.

Toute embauche à temps partiel doit être motivée par l'activité de l'office et le poste concerné.

## **Article 35.3**

### **Maternité**

En vigueur non étendu

Aucune salariée ne peut être pénalisée dans son évolution de carrière du fait de son état de grossesse ou de sa maternité.

La salariée bénéficie du statut protecteur prévu par la loi pendant sa grossesse et jusqu'à son retour de congé de maternité, dans les conditions prévues aux articles L. 1225-4 et suivants du code du travail.

En application de l'article L. 1225-16 du code du travail, la femme enceinte bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement. Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'office.

La salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation dans les conditions prévues au chapitre Ier du titre IV du livre Ier de la deuxième partie du code de la santé publique bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires.

Le conjoint salarié de la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum.

À l'issue du congé de maternité, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

L'employeur anticipe le retour de congé de maternité de la salariée et l'accompagne dans sa reprise de travail en organisant un entretien professionnel comme prévu à l'article 4.1 ci-avant et lui assure, le cas échéant, un accès prioritaire à la formation.

En application de l'article L. 1225-26 du code du travail, la rémunération de la salariée est majorée, à la suite du congé de maternité, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles de l'office.

## **Article 35.4**

### **Parentalité**

En vigueur non étendu

Dans les offices, une attention particulière doit être portée à la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle.

La prise des congés liés à la vie familiale prévus par l'article 28.2 et l'article L. 3142-1 du code du travail est favorisée ainsi que celle des congés de présence parentale et de proche aidant définis aux articles L. 1225-62 et L. 3142-16 du code du travail.

Sous réserve de son autorisation, le parent absent dans le cadre d'un congé de maternité ou d'un congé parental d'éducation reste destinataire des informations d'ordre général concernant l'office.

Afin de prendre en compte les contraintes de la vie familiale, l'employeur :

- veille à planifier les réunions durant les horaires habituels de travail des salariés concernés ;
- étudie avec attention et bienveillance les demandes présentées par les parents de jeunes enfants d'aménagement d'horaires (par exemple le jour de la rentrée scolaire) et de télétravail.

## **Article 36**

### **Formation**

En vigueur non étendu

## **Article 36.1**

### **Obligations de la convention collective nationale**

En vigueur non étendu

Il appartient à chaque employeur de proposer des actions de formation, en prenant en compte les contraintes familiales, dans des conditions qui favorisent le départ en formation du salarié, notamment en privilégiant le cas échéant des formations à distance (e-learning).

## **Article 36.2**

### **Formation au retour d'un congé pour évènement familial de longue durée**

En vigueur non étendu

L'employeur organise l'entretien professionnel avec le salarié qui reprend le travail après un arrêt de longue durée lié à un évènement familial et lui propose, le cas échéant, une formation.

## **Article 37**

### **Lutte contre le harcèlement sexuel, les agissements sexistes et la violence sexuelle**

En vigueur non étendu

L'article L. 1153-1 du code du travail dispose que :

« Aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. »

Le harcèlement sexuel est un délit défini et puni dans les conditions prévues par l'article 222-33 du code pénal.

L'article L. 1142-2-1 du code du travail précise que : « Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

L'employeur est tenu de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'agissements sexistes ou de violence sexuelle, d'y mettre un terme et de les sanctionner. Une sanction spécifique à ces agissements peut être prévue dans le règlement intérieur s'il existe.

Ces actes pouvant être le fait de salariés de l'office ou de tierces personnes (client, intervenant extérieur...), l'employeur est vigilant à l'environnement de travail et aux propos tenus sur le lieu de travail.

Il communique sur sa politique en faveur de la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes dans le respect des dispositions du code du travail.

## **Article 38**

### **Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

En vigueur non étendu

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux des commissaires de justice ont considéré qu'un accord portant sur l'égalité entre les femmes et les hommes applicable aux salariés de la branche n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail dans la mesure où la branche est composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés et que l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche quelle que soit leur taille.

## **Article 39**

### **Dispositions de suivi**

En vigueur non étendu

Chaque année, à l'occasion de l'étude du rapport de branche et des études initiées par la CPNEFP, les partenaires sociaux réunis en CPPNI portent une attention particulière à l'évolution des données relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes. Le cas échéant, ils transmettent à la commission nationale de l'emploi et de la formation professionnelle des sujets d'étude destinés à approfondir leur réflexion.

## **Titre 5 Salaire et rémunération**

### **Chapitre 1er Rémunérations**

#### **Article 40**

##### **Principes applicables en matière de fixation des rémunérations**

En vigueur non étendu

#### **Article 40.1**

##### **Égalité de traitement**

En vigueur non étendu

Les parties signataires réaffirment leur engagement à lutter contre toute forme d'inégalité de traitement entre les salariés d'une même profession.

À cet égard, les parties signataires s'engagent particulièrement à agir pour assurer une égalité entre les femmes et les hommes.

#### **Article 40.2**

##### **Périodicité des négociations**

En vigueur non étendu

Conformément à l'article L. 2241-11 du code du travail, les parties s'engagent à se réunir tous les trois ans pour négocier sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

#### **Article 41**

##### **Salaire minimum conventionnel**

En vigueur non étendu

#### **Article 41.1**

##### **Méthode de calcul du salaire minimum conventionnel**

En vigueur non étendu



Les négociations sont menées pour permettre de déterminer conventionnellement les salaires minimums applicables au personnel en fonction de leur classification et sur la base d'un point dont la valeur est déterminée par les partenaires sociaux.

Ce point, multiplié par le coefficient correspondant à un emploi, permet de déterminer le salaire minimum conventionnel applicable.

Les augmentations qui résultent de la variation de la valeur du point s'appliquent par principe à tous les coefficients de la classification.

La valeur du point est fixée à 8,19 euros.

## **Article 41.2**

### **Assiette du salaire minimum conventionnel**

En vigueur non étendu

Seul le salaire de base entre dans l'assiette de comparaison pour apprécier le respect du salaire minimum conventionnel.

## **Article 42**

### **Majoration pour ancienneté**

En vigueur non étendu

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 % pour chaque tranche de trois années de présence, dans la limite de quinze années.

Il est spécifié que ce pourcentage se calcule sur le salaire minimum conventionnel du coefficient auquel est rattaché l'intéressé et en fonction de la durée du temps du travail prévue au contrat.

## **Chapitre 2 Épargne salariale**

### **Article**

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement à la mise en œuvre des dispositifs de partage de la valeur ajoutée (participation, intéressement, plans d'épargne d'entreprise, compte épargne temps, etc.) au sein des offices et estiment que la mise en place de ces outils ne relève pas de la branche mais doit être envisagée au niveau de chaque office.

# Titre 6 Formation professionnelle

## Article

En vigueur non étendu

### Préambule

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que le présent titre s'inscrit dans le cadre de l'article L. 6111-1 du code du travail, lequel définit la formation professionnelle comme suit :

« La formation professionnelle tout au long de la vie constitue une obligation nationale. Elle vise à permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle, ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle. Elle constitue un élément déterminant de sécurisation des parcours professionnels et de la promotion des salariés. Une stratégie nationale coordonnée est définie et mise en œuvre par l'État, les régions et les partenaires sociaux, dans les conditions prévues au 2° de l'article L. 6123-1. Cette stratégie est déclinée dans chaque région dans le cadre du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.

Elle comporte une formation initiale, comprenant notamment l'apprentissage, et des formations ultérieures, qui constituent la formation professionnelle continue, destinées aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent.

En outre, toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle, liée à l'exercice d'un mandat d'élu au sein d'une collectivité territoriale ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales.

Afin de favoriser son accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, chaque personne dispose dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la retraite, indépendamment de son statut, d'un compte personnel de formation qui contribue à l'acquisition d'un premier niveau de qualification ou au développement de ses compétences et de ses qualifications en lui permettant, à son initiative, de bénéficier de formations.

Peuvent être mobilisés en complément du compte les autres dispositifs de formation auxquels son titulaire peut prétendre ».

Au sein de la branche des commissaires de justice et des sociétés de ventes volontaires, les partenaires sociaux ont défini les priorités et objectifs suivants en matière de formation professionnelle continue des salariés de la branche :

- répondre aux problématiques liées à la digitalisation de l'activité ;
- répondre à l'évolution juridique et technique, notamment au regard des formalités administratives de plus en plus complexes, par exemple dans le cadre des « ventes règlementées » (auprès des administrations, douanes, etc.) ;
- améliorer les compétences techniques des salariés dans le cadre des inventaires et de la rédaction du listage des objets dans le cadre des ventes aux enchères.

Une mise à jour des objectifs, des priorités et des moyens de la branche en matière de formation professionnelle aura lieu tous les 3 ans au sein de la CPPNI.

La CPPNI confie à la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) de la branche 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'OPCO des entreprises de proximité.

Les partenaires sociaux rappellent que l'une des priorités définies par la branche est en particulier de promouvoir l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle.

## Chapitre 1er Dispositifs de formation professionnelle

### Article 43

#### La formation par l'alternance

En vigueur non étendu

Les contrats et périodes sont organisés, conformément aux dispositions légales et réglementaires selon les objectifs et priorités définis ci-après.

#### Article 43.1

##### Le contrat d'apprentissage

En vigueur non étendu

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail, à durée déterminée ou non, conclu entre un employeur et un salarié. Son objectif est de permettre à un jeune de suivre une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir un diplôme d'État (CAP, BAC, BTS, Licence, Master, etc.) ou un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Peuvent en bénéficier :

- les jeunes âgés de 16 à 29 ans révolus ;
- certains publics au-delà de 29 ans révolus : les apprentis préparant un diplôme ou titre supérieur à celui obtenu, les travailleurs handicapés, les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise.

Lorsqu'il est en entreprise, l'apprenti est sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage. Le contrat d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences correspondant au diplôme préparé, en liaison avec le CFA.

Au jour de la signature des présentes, et conformément à l'article D. 6222-26 du code du travail, le salaire minimum perçu par l'apprenti pendant le contrat ou la période d'apprentissage est fixé comme suit :

Rémunération brute mensuelle minimale d'un apprenti				
Situation	16 à 17 ans	18-20 ans	21-25 ans	26 ans et plus
1 <sup>re</sup> année	27 % du Smic	43 % du Smic	Salaire le + élevé entre 53 % du Smic, et 53 % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage	100 % du Smic Salaire le + élevé entre le Smic et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage

Rémunération brute mensuelle minimale d'un apprenti				
Situation	16 à 17 ans	18-20 ans	21-25 ans	26 ans et plus
2e année	39 % du Smic	51 % du Smic	Salaire le + élevé entre 61 % du Smic, et 61 % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage	100 % du Smic Salaires le + élevé entre le Smic et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage
3e année	55 % du Smic	67 % du Smic	Salaires le + élevé entre 78 % du Smic, et 78 % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage	100 % du Smic Salaires le + élevé entre le Smic et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage

## Article 43.2

### Le contrat de professionnalisation

En vigueur non étendu

Le contrat de professionnalisation peut être conclu sous la forme d'un contrat à durée déterminée (CDD) ou à durée indéterminée (CDI) associant des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation, et l'acquisition de savoir-faire professionnels en entreprise. Le salarié bénéficie du soutien d'un tuteur.

Il vise l'obtention de titres ou diplômes correspondant à des qualifications :

- enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- reconnues dans la grille des classifications figurant en annexe de la convention collective ;
- figurant sur la liste ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle.

Le contrat de professionnalisation s'adresse :

- aux jeunes de 16 ans à 25 ans révolus (26 ans moins un jour) pour compléter leur formation initiale ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA) ;
- aux bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ;
- aux bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI) ;
- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus sans qualification professionnelle, qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus.

La durée de l'action de professionnalisation varie entre 6 et 12 mois et peut être portée à 24 mois dans les conditions prévues par la loi. La durée minimum de formation est de 150 heures.

À la signature du présent accord, les partenaires sociaux identifient comme prioritaire selon la définition de la CPNE la professionnalisation des formations ci-après :

- Secrétariat :

Le contrat de professionnalisation est conclu pour une durée de 6 mois, prévoit 160 heures de formation extérieure auxquelles s'ajoutent un suivi interne dans l'office, 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 assistant :

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 interne 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'office (clerc significateur ou huissier).

- Clerc gestionnaire :

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'office (clerc significateur ou commissaire de justice) ;
- appui méthodologique du tuteur.

La priorité absolue revient 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 % du salaire minimum conventionnel prévu par les dispositions de la convention collective et correspondant à l'emploi occupé pendant la durée du contrat.

Les bénéficiaires du contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans percevront une rémunération calculée en fonction du Smic, sauf dispositions contractuelles plus favorables. Celle-ci peut varier en fonction de l'âge du bénéficiaire et du niveau de sa formation.

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

## **Article 43.3**

### **La promotion ou la reconversion par l'alternance (Pro-A)**

En vigueur non étendu

43.3.1. La promotion ou la reconversion par l'alternance (Pro-A, anciennement appelée « période de professionnalisation ») permet aux salariés, notamment ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies, de l'organisation du travail ou de la situation du métier (risque d'obsolescence des compétences) de favoriser leur évolution ou promotion professionnelle et leur maintien dans l'emploi. Le contrat de travail du salarié concerné fait l'objet d'un avenant précisant la durée et l'objet de la reconversion professionnelle ou de la promotion par alternance.

Pour l'employeur, la « Pro-A » répond à deux besoins :

- prévenir les conséquences dues aux mutations technologiques et économiques ;

– permettre l'accès à la qualification quand l'activité est conditionnée par l'obtention d'une certification accessible uniquement en emploi, via la formation continue.

La « Pro-A » s'inscrit en complément du plan de développement des compétences de l'entreprise et du compte personnel de formation (CPF). Mis en œuvre à l'initiative du salarié ou de l'entreprise, le dispositif « Pro-A » peut être mobilisé dans une optique d'évolution, de réorientation professionnelle ou de co-construction de projets qualifiants entre salariés et employeurs.

43.3.2. La « Pro-A » est destinée :

- aux salariés en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ;
- aux salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée.

Pour pouvoir accéder à ce dispositif, ces salariés ne doivent pas avoir atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et correspondant au grade de la licence.

La « Pro-A » vise à faciliter un changement de métier ou de profession, ou une promotion sociale ou professionnelle, via l'obtention d'une qualification reconnue. Les formations suivies doivent permettre d'acquérir :

- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- une qualification reconnue dans la classification de la convention collective.

La « Pro-A » permet d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui déjà détenu par le salarié. La formation organisée au titre de la « Pro-A » repose sur l'alternance entre enseignement généraux, professionnels et technologiques, délivrés par l'organisme de formation et activités professionnelles en entreprise, en lien avec la formation suivie.

43.3.3. La « Pro-A » s'étend sur une durée comprise entre 6 et 12 mois. Pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus, qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, elle peut être allongée à 36 mois.

Elle peut également être allongée jusqu'à 24 mois pour d'autres types de publics, ou lorsque la nature des qualifications prévues l'exige.

43.3.4. Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques doivent être mis en œuvre par un organisme de formation ou par l'office, si elle dispose d'un service de formation. Les actions de formation peuvent se dérouler en tout ou partie :

- pendant le temps de travail, avec maintien de la rémunération ;
- en dehors du temps de travail, avec l'accord écrit du salarié, et sans dépasser une limite de 80 heures par salarié et par an.

43.3.5. La durée de la formation :

- comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures ;
- les actions peuvent être portées au-delà de 25 % pour les publics prioritaires définis par la présente convention collective.

43.3.6. L'opérateur de compétences prend en charge tout ou partie des frais pédagogiques ainsi que les frais de transport et d'hébergement qui ont été exposés au titre de la « Pro-A », dans les conditions définies à l'article 1.5.

43.3.7. Sont prioritairement éligibles au titre de la professionnalisation, les formations suivantes :

- la formation des clercs significateurs ;
- secrétariat ;
- comptabilité ;
- clerc habilité aux constats ;
- vente à l'export ;
- assistant(e) import-export ;
- clerc gestionnaire ;
- clerc assistant.

## **Article 43.4**

### **Tutorat**

En vigueur non étendu

La réussite de la formation en alternance réside notamment dans la qualité de l'accompagnement des jeunes en formation par un maître d'apprentissage ou par un tuteur.

L'entreprise doit désigner un tuteur ou un maître d'apprentissage chargé de l'accompagnement pédagogique du jeune en contrat de professionnalisation ou de l'apprenti. L'entreprise est garante du respect des stipulations pédagogiques de la convention. Afin d'assurer l'effectivité du suivi des jeunes en contrat de professionnalisation, chaque tuteur ne peut suivre, dans le même office, qu'un nombre limité de jeunes en formation en alternance, conformément à la réglementation en vigueur.

Afin de renforcer ce dispositif de tutorat et dans l'objectif de rendre l'alternance plus efficace pour les jeunes en formation et plus valorisante pour les tuteurs ou maîtres d'apprentissage, les partenaires sociaux s'engagent à mettre à disposition des entreprises et des accompagnants (tuteur, maître d'apprentissage) des outils facilitant l'exercice de cette mission.

Les personnels qui sont conduits à exercer des missions d'encadrement pédagogique doivent bénéficier des mesures d'accompagnement nécessaires et, en tant que de besoin, recevoir une formation spécifique. Les partenaires sociaux mandatent la CPNE afin de mettre en place un dispositif de formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage, afin de garantir la qualité de l'accompagnement du jeune et la prise en charge de cette formation.

Dans le respect des dispositions légales et réglementaires, l'OPCO prend en charge l'exercice de la fonction tutorale aux conditions cumulatives ci-dessous (1 + 2) :

1. Le tuteur a une expérience de 2 ans minimum dans la qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.
2. Le tuteur a :
  - soit suivi une formation à la fonction tutorale ;
  - soit exercé effectivement un tutorat au cours des 2 dernières années.

Les partenaires sociaux laissent le soin à l'OPCO de mettre à disposition de la branche une offre de services en matière de formation à la fonction tutorale. Cette formation ne pourra être d'une durée inférieure à 7 heures.

En amont de la désignation par l'employeur ou son représentant d'un tuteur, la branche décide de la mise en place d'un entretien entre l'employeur ou son représentant et le tuteur. Cet entretien est destiné notamment

à échanger sur les attendus de la formation en alternance (pour le jeune, pour l'entreprise et pour le tuteur), les modalités de réalisation de la formation, et la valorisation de la fonction de tuteur. À l'occasion de cet entretien, est notamment décidé le temps consacré à la fonction de tuteur ainsi que, le cas échéant, la valorisation décidée ou prévue au regard de la mission de tutorat assurée. Afin de faciliter la mise en œuvre de cet entretien, la CPNE élaborera et mettra à disposition – avec l'appui de l'OPCO – les outils nécessaires (trame d'entretien, vidéos d'explications et de mise en scène).

La fonction de tuteur est valorisée dans le cadre de l'entretien professionnel. Les partenaires sociaux incitent les entreprises à échanger, en amont d'une mission de tutorat, sur les attendus de cette fonction au regard des objectifs de l'entreprise, et en matière d'élévation du niveau de compétences pour le salarié tuteur ainsi que, le cas échéant, pour le tuteur. Afin de faciliter la mise en œuvre de cet entretien, la CPNE élaborera et mettra à disposition – avec l'appui de l'OPCO – les outils nécessaires.

## **Article 43.5**

### **Financement des dispositifs de formation par l'alternance**

En vigueur non étendu

Les formations prioritaires définies ci-dessus font l'objet d'un financement par l'OPCO des Entreprises de proximité au titre de la professionnalisation selon les quotas et modalités de financement fixés par la CPNE, notamment au sein d'une convention cadre conclue avec l'OPCO des entreprises de proximité.

## **Article 44**

### **Le dispositif « Transitions collectives »**

En vigueur non étendu

Le dispositif « Transitions collectives – Transco » a pour objectif de protéger les salariés dont l'emploi est fragilisé, en leur proposant de développer leurs compétences dans le cadre d'un cycle maximum de 24 mois (ou 2 400 heures) de formation certifiante et les préparant à des métiers « porteurs ».

Tout en sécurisant leur rémunération pendant ce parcours avec un maintien de leur contrat de travail, le dispositif permet aux salariés d'accéder via une formation certifiante au métier porteur de leur choix.

Ce dispositif vise ainsi à favoriser la mobilité professionnelle, en particulier intersectorielle, et les reconversions à l'échelle d'un territoire.

Le dispositif « Transitions collectives » est issu d'une instruction DGEFP du 11 janvier 2021.

Les entreprises peuvent y avoir recours dans un contexte de mutation économique et technique et ainsi permettre aux salariés dont les métiers sont en tension de bénéficier d'un suivi adapté à leur situation.

Ce dispositif est prévu dans le cadre d'un projet de transition professionnel individuel. Il est financé via le FNE-formation.

Les entreprises de la branche des commissaires de justice peuvent solliciter l'appui technique de la Dreets ou de l'opérateur de compétences (OPCO) de la branche pour demander un accompagnement dans la réalisation d'un diagnostic RH, construire un accord de GEPP ou identifier les emplois fragilisés (prise en charge



intégrale pour les entreprises de 1 à 50 salariés par l'OPCO et financement au titre de la PCRH (prestation conseil en ressources humaines) pour les entreprises de 50 à 250 salariés.

Les entreprises de plus de 250 salariés peuvent demander la prise en charge sur les fonds conventionnels ou volontaires versés par la branche ou l'entreprise à l'OPCO.

Les salariés doivent bénéficier d'une réunion d'information collective assurée par l'un des opérateurs de conseil en évolution professionnelle.

Leur engagement dans cette démarche de transition collective repose sur le volontariat et nécessite l'accord de l'employeur.

Les salariés volontaires doivent remplir les conditions d'éligibilité au compte personnel de formation de transition et leur absence doit être autorisée par l'employeur.

L'entreprise constitue le dossier de demande de prise en charge pour ses salariés et les dépose auprès de l'ATPro (association Transition Pro), compétente pour sa région, en charge de l'instruction du dossier.

L'employeur devra financer un reste à charge hors entreprises de moins de 300 salariés.

Les entreprises d'accueil peuvent participer au cofinancement du parcours de transition collective.

Lors du déroulement de ce dernier, le contrat de travail est suspendu, la rémunération maintenue dans les conditions applicables, et un conseiller en évolution professionnelle assure le suivi du salarié pendant la construction et la réalisation du projet.

À l'issue de la formation, le salarié réintègre son poste ou un poste équivalent, il a également la possibilité d'intégrer une nouvelle entreprise après avoir rompu son contrat de travail.

Ce dispositif vise à atténuer les effets de la crise Covid-19 sur l'emploi et s'inscrit dans une démarche de gestion des emplois et des parcours professionnelle (GEPP) dans la branche des commissaires de justice.

## **Article 45**

### **Le compte personnel de formation**

En vigueur non étendu

Tout salarié dispose d'un compte personnel de formation, dans les conditions définies par la loi. Les partenaires sociaux rappellent que ce compte personnel de formation doit permettre à chaque salarié de pouvoir disposer de droits garantis afin de progresser dans leur parcours professionnel, en élevant leur niveau de qualification, ou en obtenant une autre qualification dans la perspective d'une reconversion.

Il est renvoyé aux règles légales et réglementaires s'agissant du compte personnel de formation (CPF).

Il est rappelé que l'employeur peut abonder le compte personnel de formation des salariés notamment lorsque la formation sollicitée est en lien avec l'activité de l'office.

Le compte personnel de formation (CPF) est utilisable par tout salarié, tout au long de sa vie active, y compris en période de chômage, pour suivre une formation qualifiante. Il s'agit de formation permettant :

- d'acquérir une qualification (diplôme, titre professionnel, etc.) ;
- d'acquérir le socle de connaissances et de compétences ;
- d'être accompagné pour la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;

- de réaliser un bilan de compétences ;
- de préparer l'épreuve théorique du code de la route et l'épreuve pratique du permis de conduire ;
- de créer ou reprendre une entreprise ;
- pour les bénévoles et volontaires en service civique, d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions.

Le CPF constitue une garantie pour les salariés, que la branche entend valoriser aux fins de faciliter l'accès des formations des salariés de la branche, dans un objectif de promotion sociale ou professionnelle dans les conditions déterminées précédemment.

Les partenaires sociaux mandatent la CPNE aux fins de mettre en œuvre la politique de la branche, et d'activer les leviers disponibles et nécessaires à la réalisation des objectifs de la branche.

La CPNE rendra compte chaque année à la CPPNI des conditions de mobilisation par les salariés de la branche de leur CPF.

## **Article 46**

### **Les autres dispositifs de formation**

En vigueur non étendu

#### **Article 46.1**

##### **Le conseil en évolution professionnelle**

En vigueur non étendu

Toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle. Il a pour ambition de favoriser l'évolution et la sécurisation des parcours professionnels. L'opérateur du conseil en évolution professionnelle (CEP) accompagne la personne dans la formalisation et la mise en œuvre de ses projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques et sociaux existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les compétences de la personne, les qualifications et les formations répondant aux besoins qu'elle exprime ainsi que les financements disponibles. L'offre de service du conseil en évolution professionnelle est définie par un cahier des charges arrêté par le ministre en charge de la formation professionnelle.

#### **Article 46.2**

##### **Le bilan de compétences**

En vigueur non étendu

Le bilan de compétences permet d'analyser les compétences professionnelles et personnelles, les aptitudes et les motivations du salarié en appui d'un projet d'évolution professionnelle et, le cas échéant, de formation. Il peut se dérouler, selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur, dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise ou dans le cadre de la mobilisation de son CPF par le salarié.

## Article 46.3

### La validation des acquis de l'expérience

En vigueur non étendu

#### 46.3.1. Dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE)

Dans le cadre d'une démarche individuelle, la validation des acquis de l'expérience (VAE) permet au salarié de faire reconnaître l'expérience qu'il a acquise en vue d'obtenir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle enregistré au RNCP.

Les partenaires sociaux s'accordent à reconnaître l'importance de cette démarche dans un dispositif de valorisation des personnes et confirment leur volonté de développer, pour les salariés qui le souhaitent, les actions d'information et les aides spécifiques à la constitution de leur dossier pour autant que cette démarche s'inscrive dans un véritable projet professionnel.

#### 46.3.2. Information et aide aux démarches individuelles

Les partenaires sociaux s'engagent à développer l'information des salariés et des entreprises sur le dispositif de validation des acquis de l'expérience et à favoriser l'accès à ce dispositif à tout salarié qui le souhaite, dans le cadre d'une démarche individuelle.

Toute personne dont la candidature a été déclarée recevable peut dans les conditions définies par la loi bénéficier d'un accompagnement dans la préparation de son dossier et de son entretien avec le jury en vue de la validation des acquis de son expérience.

Cet accompagnement est éligible de droit dans le cadre du compte personnel de formation (CPF).

#### 46.3.3. Salariés membres de jurys de VAE

Les employeurs des salariés membres de jurys de validation des acquis de l'expérience sont tenus de leur accorder le temps nécessaire pour y participer. À ce titre, les salariés voient leur rémunération maintenue par leur employeur.

#### 46.3.4. Le plan de développement des compétences

Chaque employeur doit assurer l'adaptation de ses salariés à leur poste de travail et veiller au maintien de leur capacité à occuper leur emploi, au regard notamment des évolutions technologiques. Pour ce faire, il doit leur proposer des formations prévues dans le cadre du plan de développement des compétences (anciennement appelé « plan de formation »).

Le plan de développement des compétences permet à l'office d'identifier les besoins de compétences dans son intérêt et celui du salarié. Il prend en compte les conclusions tirées de l'analyse des entretiens d'appréciation et professionnels.

Les actions de formation comprises dans ce plan comportent :

- d'une part, les actions décidées et financées par l'employeur dans le cadre de son obligation de former ;
- d'autre part, les actions de développement des compétences, décidées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, et financées en partie, le cas échéant, avec des fonds issus du compte personnel de formation du salarié ou l'OPCO.

Les actions de formation relevant du plan sont :

- les actions d'adaptation 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 œuvre 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. 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.

## **Chapitre 2 Financement de la formation professionnelle et rôle confié à l'opérateur de compétences**

### **Article 47**

#### **Adhésion à l'OPCO des entreprises de proximité**

En vigueur non étendu

### **Article 47.1**

#### **Adhésion**

En vigueur non étendu

En application de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ayant transformé les OPCA en opérateurs de compétences (OPCO), les branches professionnelles doivent désigner l'opérateur de compétences dont elles relèvent par accord collectif.

Vu l'accord constitutif portant création de l'OPCO des Entreprises de proximité, les partenaires sociaux procèdent à la désignation motivée d'un opérateur de compétence pour la branche des commissaires de justice et des sociétés de ventes volontaires.

Conformément à l'article L. 6332-11-1 du code du travail issu de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, le présent accord prévoit que la part de la collecte non affectée au financement du compte personnel de formation des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnelle est gérée au sein d'une section particulière de l'opérateur de compétences désigné par cet accord.

### **Article 47.2**

#### **Observatoire prospectif des métiers et des qualifications**

En vigueur non étendu

Les signataires du présent accord créent 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.

Celle-ci délègue à l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, dans le cadre de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, des travaux d'observation inhérents aux métiers et aux qualifications au sein des professions de commissaire de justice et des sociétés de ventes volontaires, en liaison avec les organismes techniques de la profession.

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

### **Article 47.3**

#### **Information auprès des offices**

En vigueur non étendu

En dehors d'opérations de communication qui lui sont propres, la branche délègue à l'OPCO des entreprises de proximité l'information des offices, des salariés de ces professions 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.

### **Article 48**

#### **Taux de la contribution au financement de la formation professionnelle**

En vigueur non étendu

Les offices versent la totalité de leurs contributions mutualisées, dans le cadre défini ci-après, au titre de la formation professionnelle continue, à l'Urssaf et à l'OPCO, dans le cadre de leurs attributions respectives.

Cette contribution est calculée et répartie comme suit :

Offices de 1 à 9 salariés

Le versement de cette contribution s'élève à 0,55 % de la masse salariale brute des salariés des offices.

Offices de 10 à 49 salariés

Le versement de cette contribution s'élève à 1 % de la masse salariale brute des salariés des offices.

Offices d'au moins 50 salariés

Le versement de cette contribution s'élève à 1 % de la masse salariale brute des salariés des offices.

## **Chapitre 3 Commission paritaire nationale de l'emploi**

### **Article**

En vigueur non étendu

La commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) instituée auprès de la chambre nationale des commissaires de justice a pour mission d'étudier l'ensemble des questions relatives à l'emploi et à la formation professionnelle du personnel salarié des commissaires de Justice et des sociétés de ventes volontaires.

Le siège de la commission est fixé : 44, rue de Douai, 75009 Paris.

## **Article 49**

### **Composition**

En vigueur non étendu

La CPNE est constituée comme suit :

Chaque organisation syndicale représentative des salariés désigne à la commission un membre titulaire et un membre suppléant. Les désignations interviendront dans les conditions définies pour les désignations à la CPPNI.

Pour les représentants des commissaires de justice, la chambre nationale des commissaires de justice désigne autant de membres titulaires et suppléants qu'il y a de membres représentant les organisations syndicales représentatives des salariés. Les membres désignés par la chambre nationale des commissaires de justice doivent être choisis parmi les commissaires de justice en exercice ou anciens commissaires de justice, dont l'un au moins exerce une activité de vente volontaire.

Pour les représentants des sociétés de ventes volontaire, l'organisation professionnelle d'employeurs majoritaire procède à la désignation d'un représentant.

## **Article 50**

### **Organisation**

En vigueur non étendu

La CPNE désigne parmi ses membres titulaires un président et un vice-président, ainsi qu'un secrétaire et un secrétaire adjoint.

La durée de leur mandat est fixée à 2 ans.

La présidence et le secrétariat de la commission sont assurés alternativement par un membre nommé par le collège des membres titulaires désignés par la chambre nationale des commissaires de justice en concertation avec l'organisation représentative d'employeurs majoritaire des sociétés de ventes volontaires, et par un membre nommé par le collège des membres titulaires désignés par les organisations syndicales représentatives des salariés.

Lorsque le président appartient au collège employeurs, le vice-président appartient au collège salarié, le secrétaire au collège salariés et le secrétaire adjoint au collège employeurs alternativement.

Conformément à ce principe, le président et le vice-président ainsi que le secrétaire et le secrétaire adjoint sont désignés au sein de chaque collège, à la majorité simple des titulaires.

La première présidence est assurée par un membre nommé par le collège des membres désignés par la chambre nationale des commissaires de justice. En conséquence, le premier secrétaire est nommé par le collège des membres désignés par les organisations syndicales représentatives de salariés.

## **Article 51**

### **Fonctionnement**

En vigueur non étendu

La commission fixe la périodicité de ses réunions.

Elle se réunit au moins 2 fois par an, sur convocation du président, et autant de fois que nécessaire à la demande de la majorité de ses membres titulaires par lettre simple adressée au président.

Les convocations et l'ordre du jour sont adressés au moins 15 jours avant la date de la réunion sauf cas d'urgence.

L'ordre du jour est établi par le président en accord avec le vice-président.

Il peut être complété par les questions émanant de la majorité des membres titulaires d'un collège, lesquelles sont soumises au président au plus tard 8 jours avant la réunion.

En cas de saisine à la demande d'une organisation syndicale, les convocations doivent être adressées dans les 7 jours de la réception de la lettre recommandée ou lettre simple adressée au président, la commission devant se réunir dans un délai maximal de 1 mois.

Les décisions de la commission ne peuvent être prises qu'à la majorité de ses membres titulaires, les membres suppléants ne prenant part aux décisions ou aux votes que lorsqu'ils remplacent un membre titulaire.

Le procès-verbal des réunions de la commission est établi par le secrétaire en accord avec le président. Il est signé par les président et secrétaire et transmis aux membres titulaires et suppléants de la commission et approuvé par cette dernière lors de la réunion suivante.

Le remboursement des frais de transport des membres de la commission est opéré sur justificatif, dans des conditions identiques à celles dont bénéficient les membres désignés par les organisations syndicales pour la négociation de la convention collective du personnel des commissaires de justice et des sociétés de vente volontaires.

Le secrétaire administratif est assuré par la chambre nationale des commissaires de justice.

## **Article 52**

### **Missions**

En vigueur non étendu

La commission a pour mission d'étudier l'ensemble des questions relatives à l'emploi et à la formation professionnelle du personnel salarié des commissaires de justice et des sociétés de ventes volontaires.

À cet effet, et dans le cadre du programme de travail qu'elle se fixe elle-même, la commission notamment :

a) Définit les orientations de la profession en matière de formation professionnelle continue et de formation en alternance :

- assure la promotion de la politique de formation et concourt au placement des jeunes à l'issue de leur formation ;
- est consultée sur tout projet ou élabore toute proposition tendant à modifier les conditions d'obtention et les programmes de préparation des diplômes, et certifications ou titres inscrits au RNCP et au registre spécifique en lien avec l'OPCO y compris ceux nécessaires à l'exercice de la profession d'huissier de justice ;
- participe à l'étude des moyens et actions de formation, de perfectionnement et d'adaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification, et assure le suivi des accords éventuellement conclus, au sein de la profession, en ces matières ;
- recherche avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens et actions.

b) Examine la situation de l'emploi et son évolution et établit annuellement un rapport sur ce sujet :

- concourt à la recherche et à l'obtention de toutes sources de financement des moyens et actions en matière de formation et d'emploi ;
- formule dans son domaine de compétence toutes observations et propositions utiles ;
- se fait communiquer par les institutions de la profession, notamment caisses de retraite, écoles, tous les éléments statistiques de la branche ;
- peut demander toute étude pour préparer ses décisions, susceptible de lui apporter des éléments de réflexion et d'analyse. Dans ce cas les frais d'étude liés à la politique de formation et d'emploi décidés par la CPNE sont pris en charge par l'OPCO, collecteur de la branche ;
- formule dans son domaine de compétences toutes observations et propositions utiles ;
- assure une démarche prospective de gestion des emplois et parcours professionnels (GEPP) en lien avec l'observatoire des métiers et qualifications dédié.

## **Chapitre 4 Formation professionnelle du commissaire de justice exerçant sa profession en qualité de salarié**

### **Article**

En vigueur non étendu

L'accès à la formation professionnelle continue s'inscrit, pour un commissaire de justice exerçant sa profession en qualité de salarié, concomitamment dans le cadre des dispositions de la sixième partie du code du travail relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et de l'article 13 de l'ordonnance n° 2016-728 du 2 juin 2016 relative au statut de commissaire de justice instituant une obligation de formation continue à l'égard des commissaires de justice.

En sa qualité de salarié, le commissaire de justice accède, dans les conditions légales et dans les conditions de la présente convention collective, à la formation professionnelle :

- à son initiative, notamment dans le cadre de son compte personnel de formation ;
- à l'initiative de son employeur dans le cadre du plan de développement des compétences de l'office dont il est salarié.



Les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du compte personnel de formation seront prioritairement les actions de formation permettant aux commissaires de justice de satisfaire à leur obligation de formation continue telle que définie par l'article 13 de l'ordonnance n° 2016-728 du 2 juin 2016 relative au statut de commissaire de justice et aux articles 27 à 29 du décret n° 2019-1185 du 15 novembre 2019 relatif à la formation professionnelle des commissaires de justice et aux conditions d'accès à cette profession.

À ce titre, constituent des actions de formation susceptibles d'être mises en œuvre dans le cadre du compte personnel de formation :

- la participation à des formations, à caractère juridique ou professionnel, dispensées par des établissements universitaires ;
- la participation à des formations, habilitées par la chambre nationale des commissaires de justice, dispensées par des commissaires de justice ou des établissements d'enseignement.

Par ailleurs, le commissaire de justice peut bénéficier, s'il en remplit les conditions, de la promotion ou de la reconversion par l'alternance (Pro-A).

En toute hypothèse, et en application des dispositions du titre III du décret n° 2019-1185 du 15 novembre 2019 relatif à la formation professionnelle des commissaires de justice et aux conditions d'accès à cette profession, le commissaire de justice doit assurer la mise à jour et le perfectionnement des connaissances nécessaires à l'exercice de sa profession.

# Titre 7 Santé au travail

## Article 53

### Principes généraux

En vigueur non étendu

La protection de la santé et la sécurité au travail relèvent de la responsabilité de l'office, quelle que soit sa taille et doivent être prises en compte dans l'organisation même des activités.

Dans ce cadre, l'office prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- des actions de prévention des risques professionnels ;
- des actions d'information et de formation ;
- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'office veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Conformément aux dispositions de l'article L. 4121-2 du code du travail il est rappelé que l'office met en œuvre les mesures ci-dessus sur le fondement des principes généraux de prévention qui consistent à :

- éviter les risques ;
- évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- combattre les risques à la source ;
- adapter le travail au travailleur, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail ;
- tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 1152-1 du code du travail ;
- prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Lorsqu'il existe un motif raisonnable de penser qu'une situation présente un danger grave et imminent, pour sa vie ou pour sa santé, tout salarié peut venir alerter immédiatement l'employeur de toute situation et s'en retirer (code du travail, art. L. 4131-1 et suivants).

Comme corollaire de l'obligation de sécurité de l'employeur, il appartient à chaque salarié, conformément aux instructions qui lui sont données de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

## Article 54

## **Acteurs de la politique de prévention**

En vigueur non étendu

Sans préjudice des obligations qui incombent à l'employeur en matière de sécurité, les partenaires sociaux rappellent que le CSE et les services de santé au travail notamment concourent à la politique de prévention qui doit être mise en œuvre au sein de chaque office.

### **Article 55**

#### **Évaluation des risques**

En vigueur non étendu

L'employeur doit identifier et analyser les risques pour la sécurité et la santé des salariés et en faire l'inventaire dans un document unique. L'évaluation des risques ne constitue pas une fin en soi et trouve sa raison d'être dans les actions de prévention qu'elle induit.

Dans le cadre de l'élaboration du plan d'action établi à la suite de ce document unique, les signataires du présent accord demandent aux offices d'agir plus spécifiquement, et à titre préventif, sur les risques relatifs au travail sur écran ainsi que sur les risques relatifs aux troubles musculosquelettiques liés au travail en position assise prolongée.

L'attention des partenaires sociaux est donc attirée sur notamment, la nécessité de :

- choisir un matériel informatique et ergonomique adapté et suivre l'évolution de ce matériel ;
- informer le salarié sur le réglage ergonomique du matériel et sur les gestes et postures recommandés ;
- porter une attention particulière aux risques liés aux activités de manutention.

En considération des effets produits par les pandémies comme celle de la Covid-19, les partenaires sociaux incitent les offices à définir de manière pérenne des mesures leur permettant de continuer à fonctionner dans les meilleures conditions possibles. La définition au niveau de chaque office de mesures spécifiques et adaptées tel que télétravail, plan de continuation, etc. et leur actualisation est encouragée par les partenaires sociaux ainsi que l'actualisation régulière de ces mesures.

### **Article 56**

#### **Protection contre les agissements sexistes**

En vigueur non étendu

Les offices font preuve d'une particulière attention sur la prévention des actes et agissements à caractère sexiste et sur les cas de harcèlement sexuel.

Est considéré, au regard des dispositions de l'article L. 1142-2-1 du code du travail, comme étant un agissement sexiste « tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

Les partenaires sociaux rappellent que le conseil supérieur à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a illustré les différentes manifestations du sexisme ordinaire dans le monde du travail, qui recouvrent, par exemple, les remarques et blagues sexistes et les incivilités à raison du sexe.

## **Article 56.1**

### **Informations et outils de communication interne**

En vigueur non étendu

Chaque office doit informer par tous moyens, notamment par le biais d'un affichage, les engagements pris aux fins de lutter contre les agissements à caractère sexiste. Il s'agira ici de créer une réelle promotion des programmes d'action contre le sexisme.

Cet affichage devra être présent sur le lieu de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche.

À cet effet, il conviendra de mettre à la disposition de tout salarié de l'office, outre les dispositions des articles 222-33 du code pénal, relatif au harcèlement sexuel et 222-33-2 relatif au harcèlement moral, l'adresse et le numéro de téléphone :

- du médecin du travail ou du service de santé au travail compétent pour l'établissement ;
- de l'inspection du travail compétente ;
- du défenseur des droits ;
- du référent harcèlement sexuel et agissements sexistes lorsque l'office est tenu de procéder à la désignation d'un tel référent ;
- du référent harcèlement sexuel et agissements sexistes au sein du comité social et économique (quel que soit l'effectif de l'office).

Cet affichage doit également préciser les voies de recours civiles et pénales possibles.

De plus, le règlement intérieur doit rappeler l'interdiction de tout agissement à caractère sexiste ainsi que les sanctions applicables en cas de manquement à cette règle.

## **Article 56.2**

### **Nomination de référents contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes**

En vigueur non étendu

#### **56.2.1. Le référent au sein du comité social et économique**

Dans les offices visés par cette obligation, il sera désigné un référent, par le comité social et économique, parmi ses membres sous forme de résolution, prise à la majorité des membres présents pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

Ce référent sera notamment chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Il bénéficiera d'une formation prise en charge par l'office, en matière de santé, sécurité et des conditions de travail.

#### **56.2.2. Le référent au sein de l'office**

Dans les offices de 250 salariés et plus, devra être désigné un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Il sera chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

## **Article 56.3**

### **Rappel des dispositifs d'urgence existants**

En vigueur non étendu

Chaque office rappellera, par voie d'affichage, le fait que les salariés victimes de harcèlement sexuel ou agissements sexistes peut appeler le numéro d'urgence mis en place par le gouvernement (3919) dont l'objectif est d'apporter aide et conseil aux salariés victimes de ces agissements.

## **Article 56.4**

### **Prévention contre les risques liés aux harcèlement et agissements sexistes**

En vigueur non étendu

Chaque office met en place des actions de prévention relatives aux risques liés au harcèlement sexuel ainsi qu'aux agissements sexistes.

Compte tenu de la nature des activités exercées au sein des offices, il est souligné que les risques liés au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes peuvent être interne à l'office mais également externe (risque avec les tiers et notamment le public accueilli). Ces deux aspects doivent être pris en compte dans l'élaboration de la politique de prévention.

À cet effet, il conviendra de créer des outils aux fins de prévenir, de lutter et de sensibiliser les personnes contre les agissements à caractère sexiste.

Par exemple, il est possible de :

- mettre en place des actions de sensibilisation et de formation contre le sexisme et notamment de former les salariés à savoir réagir à de tels agissements notamment lorsque ceux-ci proviennent d'une personne tierce à l'office comme par exemple un usager du service public de la justice ;
- élaborer et définir une politique visant à promouvoir des relations et un environnement de travail exempt de tout agissement à caractère sexiste ;
- impliquer, le cas échéant, le comité social et économique dans la construction des outils ;
- évaluer régulièrement le climat social de l'office.

Les partenaires sociaux rappellent qu'il existe des formations à cet effet permettant de prendre en compte ces différentes composantes et notamment :

- être en mesure de reconnaître les agissements sexistes et identifier les conduites interdites ;
- prendre conscience des problèmes liés au sexisme pour anticiper et prévenir ;
- savoir comment réagir et lutter contre les agissements sexistes.

## **Article 56.5**

## **Prise en charge des victimes**

En vigueur non étendu

Chaque office portera une attention particulière à la prise en charge immédiate des victimes de harcèlement sexuel et agissements à caractère sexiste.

En cas de dénonciation de tels agissements, l'employeur pourra notamment :

- mettre en œuvre une enquête afin de faire toute la lumière sur des faits qui seraient dénoncés dont la procédure peut, le cas échéant, être précisée dans le règlement intérieur de l'office ;
- créer des dispositifs d'aides (cellule d'écoute, etc.) ;
- assurer un suivi des conditions de travail du salarié dans le temps.

# Titre 8 Classification

## Chapitre 1er Principes généraux

### Article

En vigueur non étendu

La classification des salariés des offices est fondée sur le principe des critères classant adaptés aux types de tâches effectivement accomplies au sein des offices et du contenu de l'activité. Cette classification tient compte de l'évolution des professions entrant dans le champ d'application de la présente convention et de la qualification requise pour assumer les fonctions réelles du salarié.

Le contenu de l'activité se définit par la nature des tâches à accomplir et par son niveau de difficulté qui va de l'exercice de tâches simples à la prise en charge de missions complexes concernant plusieurs domaines.

La classification comporte trois catégories avec 3 voire 4 niveaux dont la catégorie professionnelle est précisée, à titre indicatif, ci-après :

- catégorie I niveau 1 : employé ;
- catégorie I niveau 2 : employé ou technicien ;
- catégorie I niveau 3 : agent de maîtrise ou cadre ;
- catégorie II niveau 1 : employé ou agent de maîtrise ;
- catégorie II niveau 2 : agent de maîtrise ;
- catégorie II niveau 3 : agent de maîtrise ;
- catégorie II niveau 4 : cadre ;
- catégorie II bis : agent de maîtrise ;
- catégorie III niveaux 1 à 3 : cadre.

Chaque niveau intègre l'ensemble des critères ci-dessous, selon un degré croissant d'importance de ces critères et de complexité des tâches. Il comporte des échelons (précisés dans la colonne correspondant aux catégories I à III) permettant une évolution professionnelle (progression de carrière), en fonction des tâches exercées, des diplômes détenus, le cas échéant via la validation des acquis de l'expérience, et, pour les cadres, du niveau de délégation accordé.

Chaque échelon est affecté d'un coefficient déterminant la rémunération minimale hiérarchique.

Les critères classants sont :

- l'autonomie ;
- le niveau de responsabilité ;
- la formation, y compris par la validation des acquis de l'expérience.

L'énumération ci-dessus ne constitue pas une hiérarchie des critères.

Par « autonomie », il faut entendre la liberté d'organisation de son travail dont dispose le salarié. Le degré d'autonomie dépend de l'importance et de la fréquence des contrôles exercés par le responsable hiérarchique et des directives transmises par lui.

Par « niveau de responsabilité », il faut entendre la part d'initiative professionnelle exigée par l'emploi pour atteindre les objectifs ou l'étendue et la nature de la délégation accordée au salarié dans le cadre de la fonction exercée. Ce critère tient également compte de la mission d'encadrement de collaborateurs éventuellement confiée au salarié.

Par « formation », il faut entendre les connaissances acquises par le salarié et sanctionnées, le cas échéant, par un diplôme ou une certification. Cette formation est considérée comme nécessaire pour exécuter les tâches prévues par le contrat de travail, sauf ce qui est ci-après précisé concernant le critère de « l'expérience professionnelle ».

L'« expérience professionnelle », si elle ne constitue pas en tant que telle un critère classant au sein de la grille de classification, correspond à une pratique dans des fonctions identiques ou apparentées qui confère à son titulaire les compétences nécessaires pour accomplir son travail, même s'il n'a pas reçu une formation sanctionnée par le diplôme ou la certification correspondant.

Elle peut permettre dans les conditions précisées dans la grille de classification un changement d'échelon. L'expérience professionnelle ne permet pas un changement automatique de niveau.

Pour effectuer le classement des salariés, il convient de s'attacher à l'emploi effectivement occupé par le salarié et non au salaire effectif de l'intéressé. La formation, l'expérience et les diplômes n'entrent en ligne de compte que dans la mesure où ils sont mis en œuvre dans cet emploi.

L'entrée en vigueur de la présente classification ne saurait entraîner une diminution de rémunération pour quelque salarié de la branche que ce soit (quel que soit son positionnement dans la grille).

Figure en annexe, un détail des fiches emplois repères.

## Chapitre 2 Grille de classification

### Article

En vigueur non étendu

Catégorie I : support	Échelon	Coefficient	Catégorie professionnelle (indicative)	Emplois repères (liste)	Minimum conventionnel (151,67 heures)
Niveau 1	Échelon 1 Exercice d'un métier : – ne nécessitant pas de diplôme particulier ; – sans autonomie.	205	Employé	Agent entretien/Agent de sécurité Magasinier/ Manutentionnaire/ Responsable de salle Employé#administratif/ Agent#d'accueil/Assistant services généraux	1 678,95 €
	Échelon 2 Exercice d'un métier : – ne nécessitant pas de diplôme particulier ; – sans autonomie ; – requérant une certaine technicité.	207		Appariteur	1 695,33 €
Niveau 2	Échelon 1 Exercice d'un métier : – nécessitant a minima un diplôme, titre ou certification équivalent de niveau BEP ou de niveau BAC ; – sans autonomie particulière.	215	Employé ou technicien	Secrétaire	1 760,85 €
		223		Techniciens spécialisés (Sono, éclairage, tapissiers)	1 826,37 €
	Échelon 2 Exercice d'un métier :	270		Assistants spécialisés (export / shipping)	2 211,30 €



Catégorie I : support	Échelon	Coefficient	Catégorie professionnelle (indicative)	Emplois repères (liste)	Minimum conventionnel (151,67 heures)
	– nécessitant a minima un diplôme, titre ou certification équivalent de BAC + 2 ; – sans autonomie particulière ; – requérant une certaine technicité.	283		Responsable#de#parc / d'entrepôt/de services généraux	2 317,77 €
		299		Webmaster/photographe	2 448,81 €
Niveau 3	Échelon 1 Exercice d'un métier : – nécessitant a minima un diplôme, titre ou certification équivalent de BAC + 3 ; – disposant d'une certaine autonomie.	270	Agent de maîtrise	Assistante de direction	2 211,30 €
		302		Chargé de mission	2 473,38 €
		317		Coordinateur#communication/marketing	2 596,23 €
		331		Attaché de presse	2 710,89 €
				Chargé de ressources humaines	
	345	Comptable	2 825,55 €		
	Échelon 2 Exercice d'un métier : – nécessitant a minima un diplôme, titre ou certification équivalent de BAC + 4 ; – disposant d'une certaine autonomie.	360	Cadre	Chef de projet	2 948,40 €
		410		Directeur juridique Directeur comptable Directeur ressources humaines	3 357,90 €

Catégorie II : exercice de la profession	Échelon	Coefficient	Catégorie professionnelle (indicative)	Emplois repères (liste)	Minimum conventionnel (151,67 heures)
Niveau 1 Exercice d'un métier : – ne nécessitant pas de diplôme particulier ; – n'impliquant pas la supervision d'autres collaborateurs ; sans autonomie particulière.	Échelon 1	211	Employé ou agent de maîtrise	Asseseur des appréciateurs des crédits municipaux	1 728,09 €
		221		Clerc/Clerc significateur/ Clerc au PV	1 809,99 €
		231		Clerc significateur titulaire de la CQP ou d'une ancienneté de 5 ans	1 891,89 €
	Échelon 2	240		Gestionnaire de dossier	1 965,60 €
		246		Administrateur des ventes	2 014,74 €
		258		Documentaliste	2 113,02 €
		Niveau 2 Exercice d'un métier : – nécessitant a minima un diplôme, titre ou certification équivalent de BAC + 2 ; – n'impliquant pas la supervision d'autres collaborateurs ; – disposant d'une certaine autonomie.		250	Agent de maîtrise
270	Gestionnaire de dossier confirmé		2 211,30 €		
Niveau 3 Exercice d'un métier : – nécessitant a minima un diplôme, titre ou certification équivalent de BAC + 3 ; – pouvant impliquer la supervision d'un ou plusieurs collaborateurs ; – pouvant impliquer une autonomie totale.		288	Agent de maîtrise	Clerc gestionnaire Clerc habilité aux constats	2 358,72 €
		302		Catalogueur	2 473,38 €
		315		Commissaire de justice assistant (titulaire de l'examen de commissaire de justice)	2 579,85 €
		317		Crieur	2 596,23 €
		365		Spécialiste	2 989,35 €
		400		Spécialiste confirmé	3 276,00 €
		447		Responsable de département	3 660,93 €
				Titulaire de l'examen volontaire	
Niveau 4 Exercice des fonctions nécessitant un examen professionnel		456	Cadre	Commissaire-priseur habilité	3 734,64 €

Catégorie II bis : accès à la profession	Coefficient	Catégorie professionnelle (indicative)	Emplois repères (liste)	Minimum conventionnel (151,67 heures)
Exercice d'un métier : – nécessitant a minima un diplôme, titre ou certification équivalent de BAC + 3 ; – n'impliquant pas la supervision d'autres collaborateurs ;	208	Agent de maîtrise	OVV stagiaire	1 703,52 €
	230		Commissaire de justice stagiaire	1 883,70 €

Catégorie II bis : accès à la profession	Coefficient	Catégorie professionnelle (indicative)	Emplois repères (liste)	Minimum conventionnel (151,67 heures)
– disposant d'une certaine autonomie.				

Catégorie III : responsables de l'office	Coefficient	Catégorie professionnelle (indicative)	Emplois repères (liste)	Minimum conventionnel (151,67 heures)
Niveau 1 Exercice d'un métier impliquant la direction d'un service ou d'un département.	393	Cadre	Directeur de département	3 218,67 €
	403		Clerc Principal	3 300,57 €
	441		Clerc Principal OVV	3 611,79 €
Niveau 2 Cadre dirigeant (cf. définition en du droit du travail).	460		Secrétaire général	3 767,40 €
	542		Directeur général	4 438,98 €
Niveau 3 Statut d'officier public ministériel (hors nomenclature).	470		Commissaire-priseur judiciaire salarié Huissier de justice salarié Commissaire de justice salarié	3 849,30 €

## **Titre 9 Dispositions finales**

### **Article 57**

#### **Durée**

En vigueur non étendu

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée, à l'exception des stipulations des alinéas 2 à 9 de l'article 2, relatives au sort des stipulations antérieures en ce qu'elles prévoient un maintien à durée déterminée de certaines stipulations de la convention collective du personnel des huissiers de justice et de celle des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires.

### **Article 58**

#### **Adhésion**

En vigueur non étendu

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, peuvent adhérer à la présente convention dans les conditions et effets prévus par la réglementation en vigueur.

### **Article 59**

#### **Révision**

En vigueur non étendu

La présente convention collective peut être révisée à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant. Peuvent engager la procédure de révision les parties légalement habilitées. Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

La partie qui souhaite engager une procédure de révision doit, dans ce cas, soumettre un projet de texte.

### **Article 60**

#### **Dénonciation**

En vigueur non étendu

La présente convention collective peut être dénoncée, à tout moment, par les parties signataires, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

## **Article 61**

### **Entrée en vigueur et extension**

En vigueur non étendu

Les signataires de la présente convention conviennent d'en demander l'extension auprès des instances compétentes, selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Sauf clause contraire qui prévoit une date d'entrée en vigueur spécifique pour certaines stipulations, la présente convention collective entre en vigueur le 1er octobre 2023.

## **Article 62**

### **Dépôt**

En vigueur non étendu

La présente convention collective est faite en un nombre suffisant d'exemplaires, pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

# Annexes

## Annexe 1 Fiches emplois repères

### Article

En vigueur non étendu

Intitulé du poste	Agent d'entretien
Tâches (descriptif précis)	<ul style="list-style-type: none"><li>– effectue, seul ou sous le contrôle d'un responsable, l'enchaînement des travaux nécessaires au nettoyage et à l'entretien des locaux et surfaces ;</li><li>– utilise pour cela des matériels mis à sa disposition ;</li><li>– peut être amené à effectuer des travaux de petite manutention et à assurer l'entretien courant des machines et matériels utilisés.</li></ul>
Compétences requises (ex : connaissances particulières en informatique, juridique, comptabilité, etc.)	
Degré d'autonomie	Sans autonomie
Niveau de responsabilité (niveau d'engagement de la responsabilité de l'étude, encadrement d'autres collaborateurs, etc.)	
Niveau d'étude (si pertinent)	Ne nécessitant pas de diplôme particulier
Classification indicative (position et coefficient minimaux et maximaux)	Catégorie I, niveau 1, échelon 1
Intitulé du poste	Agent de sécurité
Tâches (descriptif précis)	<ul style="list-style-type: none"><li>– assure par une présence continue la sécurité des lieux ;</li><li>– veille à la protection des personnes et des biens.</li></ul>
Compétences requises (ex : connaissances particulières en informatique, juridique, comptabilité, etc.)	
Degré d'autonomie	Sans autonomie
Niveau de responsabilité (niveau d'engagement de la responsabilité de l'étude, encadrement d'autres collaborateurs, etc.)	
Niveau d'étude (si pertinent)	Ne nécessitant pas de diplôme particulier
Classification indicative (position et coefficient minimaux et maximaux)	Catégorie I, niveau 1, échelon 1
Intitulé du poste	Magasinier/Manutentionnaire/Responsable de salle
Tâches (descriptif précis)	<ul style="list-style-type: none"><li>– réceptionne, transporte et installe en salle les objets ;</li><li>– répète occasionnellement les enchères ;</li><li>– assure l'aménagement, l'entretien et l'agencement des salles d'exposition et de ventes ;</li><li>– participe à la fonction logistique de l'entreprise en assurant la réception, le stockage, le transport et la remise des objets et/ou des véhicules ;</li><li>– réalise des opérations manuellement ou à l'aide d'engins spéciaux de manutention.</li></ul>
Compétences requises (ex : connaissances particulières en informatique, juridique, comptabilité, etc.)	Les connaissances informatiques spécifiques à la gestion des stocks sont indispensables
Degré d'autonomie	Sans autonomie
Niveau de responsabilité (niveau d'engagement de la responsabilité de l'étude, encadrement d'autres collaborateurs, etc.)	
Niveau d'étude (si pertinent)	Ne nécessitant pas de diplôme particulier
Classification indicative (position et coefficient minimaux et maximaux)	Catégorie I, niveau 1, échelon 1
Intitulé du poste	Employé administratif : Agent d'accueil/Assistant services généraux
Tâches (descriptif précis)	Accueil/Réception clientèle/Secrétariat/Saisie informatique/Traitement du courrier/ Classement de documents
Compétences requises (ex : connaissances particulières en informatique, juridique, comptabilité, etc.)	Connaissances en informatique Facilité de communication
Degré d'autonomie	Sans autonomie
Niveau de responsabilité (niveau d'engagement de la responsabilité de l'étude, encadrement d'autres collaborateurs, etc.)	
Niveau d'étude (si pertinent)	Ne nécessitant pas de diplôme particulier
Classification indicative (position et coefficient minimaux et maximaux)	Catégorie I, niveau 1, échelon 1
Intitulé du poste	Appariteur
Tâches (descriptif précis)	Tenue des audiences et suivi informatique

Intitulé du poste	Appariteur
Compétences requises (ex : connaissances particulières en informatique, juridique, comptabilité, etc.)	Connaissances en informatique Métier requérant une certaine technicité
Degré d'autonomie	Sans autonomie
Niveau de responsabilité (niveau d'engagement de la responsabilité de l'étude, encadrement d'autres collaborateurs, etc.)	
Niveau d'étude (si pertinent)	Ne nécessitant pas de diplôme particulier
Classification indicative (position et coefficient minimaux et maximaux)	Catégorie I, niveau 1, échelon 2
Intitulé du poste	Technicien spécialisé Ex : tapissier, électricien, technicien son-vidéo, informatique
Tâches (descriptif précis)	
Compétences requises (ex : connaissances particulières en informatique, juridique, comptabilité, etc.)	Maîtrise un ou plusieurs domaines techniques ou de maintenance
Degré d'autonomie	Sans autonomie
Niveau de responsabilité (niveau d'engagement de la responsabilité de l'étude, encadrement d'autres collaborateurs, etc.)	
Niveau d'étude (si pertinent)	Ne nécessitant pas de diplôme particulier
Classification indicative (position et coefficient minimaux et maximaux)	Catégorie I, niveau 1, échelon 2
Intitulé du poste	Secrétaire
Tâches (descriptif précis)	<ul style="list-style-type: none"> <li>– saisit et présente des documents (courriers et rapports) pour un service ou pour un chef hiérarchique, à l'aide de techniques bureautiques et en particulier du traitement de texte ;</li> <li>– trie, dépouille, classe des documents, transmet le courrier et organise matériellement les déplacements et les rendez-vous de son chef hiérarchique ;</li> <li>– transmet les communications téléphoniques et assure le premier contact entre le service et l'extérieur.</li> </ul>
Compétences requises (ex : connaissances particulières en informatique, juridique, comptabilité, etc.)	
Degré d'autonomie	Sans autonomie
Niveau de responsabilité (niveau d'engagement de la responsabilité de l'étude, encadrement d'autres collaborateurs, etc.)	
Niveau d'étude (si pertinent)	Nécessitant a minima un diplôme, titre ou certification équivalent de niveau BEP ou de niveau BAC
Classification indicative (position et coefficient minimaux et maximaux)	Catégorie I, niveau 2, échelon 1
Intitulé du poste	Responsable de parc et d'entrepôt et de services généraux
Tâches (descriptif précis)	<ul style="list-style-type: none"> <li>– assure la réception des objets ou de véhicules, le numérotage et le classement, la gestion, le stockage et la remise de ces objets/véhicules ;</li> <li>– tient, le cas échéant, le livre de police.</li> </ul>
Compétences requises (ex : connaissances particulières en informatique, juridique, comptabilité, etc.)	Métier requérant une certaine technicité
Degré d'autonomie	Pas d'autonomie
Niveau de responsabilité (niveau d'engagement de la responsabilité de l'étude, encadrement d'autres collaborateurs, etc.)	
Niveau d'étude (si pertinent)	Nécessitant a minima un diplôme, titre ou certification équivalent de BAC + 2
Classification indicative (position et coefficient minimaux et maximaux)	Catégorie I, niveau 2, échelon 2
Intitulé du poste	Webmaster/photographe
Tâches (descriptif précis)	<ul style="list-style-type: none"> <li>– développe la création, la qualité et la cohérence des formes et des contenus de communication interne ou externe, au service de la stratégie fixée par la direction ou avec elle ;</li> <li>– conçoit, met en œuvre tout moyen, action, réseau de communication visant à faciliter les relations de l'entreprise avec son environnement ;</li> <li>– peut réaliser l'ensemble ou une partie des activités techniques de communication.</li> </ul>
Compétences requises (ex : connaissances particulières en informatique, juridique, comptabilité, etc.)	Métier requérant une certaine technicité
Degré d'autonomie	Sans autonomie particulière
Niveau de responsabilité (niveau d'engagement de la responsabilité de l'étude, encadrement d'autres collaborateurs, etc.)	
Niveau d'étude (si pertinent)	Nécessitant a minima un diplôme, titre ou certification équivalent de BAC + 2
Classification indicative (position et coefficient minimaux et maximaux)	Catégorie I, niveau 2, échelon 2
Intitulé du poste	Assistants spécialisés (export / shipping)
Tâches (descriptif précis)	Possède une compétence dans un domaine spécialisé et travaille sous le contrôle de son responsable hiérarchique
Compétences requises (ex : connaissances particulières en informatique, juridique, comptabilité, etc.)	Métier requérant une certaine technicité
Degré d'autonomie	Sans autonomie particulière

Intitulé du poste	Assistants spécialisés (export / shipping)
Niveau de responsabilité (niveau d'engagement de la responsabilité de l'étude, encadrement d'autres collaborateurs, etc.)	
Niveau d'étude (si pertinent)	Nécessitant a minima un diplôme, titre ou certification équivalent de BAC + 2
Classification indicative (position et coefficient minimaux et maximaux)	Catégorie I, niveau 2, échelon 2
Intitulé du poste	Assistant de direction
Tâches (descriptif précis)	<ul style="list-style-type: none"> <li>– organise et coordonne pour un supérieur hiérarchique la transmission et la rédaction des informations du service ;</li> <li>– frappe, saisit et présente des notes, des documents généralement à caractère confidentiel ;</li> <li>– traite, exploite, suit une partie des informations du service (correspondance courante, affaires spécifiques) ;</li> <li>– réceptionne le courrier et organise les rendez-vous, reçoit et filtre les communications téléphoniques, établit un contact direct avec son supérieur hiérarchique et avec l'extérieur.</li> </ul>
Compétences requises (ex : connaissances particulières en informatique, juridique, comptabilité, etc.)	
Degré d'autonomie	Dispose d'une certaine autonomie
Niveau de responsabilité (niveau d'engagement de la responsabilité de l'étude, encadrement d'autres collaborateurs, etc.)	
Niveau d'étude (si pertinent)	Nécessitant a minima un diplôme, titre ou certification équivalent de BAC + 3
Classification indicative (position et coefficient minimaux et maximaux)	Catégorie I, niveau 3, échelon 1
Intitulé du poste	Coordinateur communication/marketing
Tâches (descriptif précis)	<ul style="list-style-type: none"> <li>– développe la création, la qualité et la cohérence des formes et des contenus de communication interne ou externe, au service de la stratégie fixée par la direction ou avec elle ;</li> <li>– conçoit, met en œuvre tout moyen, action, réseau de communication visant à faciliter les relations de l'entreprise avec son environnement ;</li> <li>– peut réaliser l'ensemble ou une partie des activités techniques de communication.</li> </ul>
Compétences requises (ex : connaissances particulières en informatique, juridique, comptabilité, etc.)	
Degré d'autonomie	Disposant d'une certaine autonomie
Niveau de responsabilité (niveau d'engagement de la responsabilité de l'étude, encadrement d'autres collaborateurs, etc.)	
Niveau d'étude (si pertinent)	Nécessitant a minima un diplôme, titre ou certification équivalent de BAC + 3
Classification indicative (position et coefficient minimaux et maximaux)	Catégorie I, niveau 3, échelon 1
Intitulé du poste	Attaché de presse
Tâches (descriptif précis)	
Compétences requises (ex : connaissances particulières en informatique, juridique, comptabilité, etc.)	
Degré d'autonomie	Disposant d'une certaine autonomie
Niveau de responsabilité (niveau d'engagement de la responsabilité de l'étude, encadrement d'autres collaborateurs, etc.)	
Niveau d'étude (si pertinent)	Nécessitant a minima un diplôme, titre ou certification équivalent de BAC + 3
Classification indicative (position et coefficient minimaux et maximaux)	Catégorie I, niveau 3, échelon 1
Intitulé du poste	Juriste
Tâches (descriptif précis)	Activité de veille juridique, traitement de problématiques juridiques, gestion administrative de contentieux
Compétences requises (ex : connaissances particulières en informatique, juridique, comptabilité, etc.)	
Degré d'autonomie	Disposant d'une certaine autonomie
Niveau de responsabilité (niveau d'engagement de la responsabilité de l'étude, encadrement d'autres collaborateurs, etc.)	
Niveau d'étude (si pertinent)	Nécessitant a minima un diplôme, titre ou certification équivalent de BAC + 3
Classification indicative (position et coefficient minimaux et maximaux)	Catégorie I, niveau 3, échelon 1
Intitulé du poste	Chargé de mission
Tâches (descriptif précis)	Assure l'étude, la réalisation et le suivi d'un projet sur une durée déterminée
Compétences requises (ex : connaissances particulières en informatique, juridique, comptabilité, etc.)	
Degré d'autonomie	Disposant d'une certaine autonomie
Niveau de responsabilité (niveau d'engagement de la responsabilité de l'étude, encadrement d'autres collaborateurs, etc.)	
Niveau d'étude (si pertinent)	Nécessitant a minima un diplôme, titre ou certification équivalent de BAC + 3
Classification indicative (position et coefficient minimaux et maximaux)	Catégorie I, niveau 3, échelon 1
Intitulé du poste	Chargé de ressources humaines
Tâches (descriptif précis)	

Intitulé du poste	Chargé de ressources humaines
Compétences requises (ex : connaissances particulières en informatique, juridique, comptabilité, etc.)	
Degré d'autonomie	Disposant d'une certaine autonomie
Niveau de responsabilité (niveau d'engagement de la responsabilité de l'étude, encadrement d'autres collaborateurs, etc.)	
Niveau d'étude (si pertinent)	Nécessitant a minima un diplôme, titre ou certification équivalent de BAC + 3
Classification indicative (position et coefficient minimaux et maximaux)	Catégorie I, niveau 3, échelon 1
Intitulé du poste	Comptable
Tâches (descriptif précis)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- classe, pointe, vérifie les documents nécessaires à la saisie des informations pour un ou plusieurs services de l'entreprise ;</li> <li>- effectue l'enregistrement des données alphanumériques, numériques ou comptables, le plus souvent à l'aide d'outils informatiques (micro-ordinateur, traitement de texte, tableur, base de données) ;</li> <li>- peut assurer la responsabilité de la petite comptabilité.</li> </ul>
Compétences requises (ex : connaissances particulières en informatique, juridique, comptabilité, etc.)	
Degré d'autonomie	Dispose d'une certaine autonomie
Niveau de responsabilité (niveau d'engagement de la responsabilité de l'étude, encadrement d'autres collaborateurs, etc.)	
Niveau d'étude (si pertinent)	Nécessitant a minima un diplôme, titre ou certification équivalent de BAC + 3
Classification indicative (position et coefficient minimaux et maximaux)	Catégorie I, niveau 3, échelon 1
Intitulé du poste	Chef de projet
Tâches (descriptif précis)	Assure l'étude, la réalisation et le suivi d'un projet sur une durée déterminée
Compétences requises (ex : connaissances particulières en informatique, juridique, comptabilité, etc.)	
Degré d'autonomie	Disposant d'une autonomie particulière
Niveau de responsabilité (niveau d'engagement de la responsabilité de l'étude, encadrement d'autres collaborateurs, etc.)	
Niveau d'étude (si pertinent)	Nécessitant a minima un diplôme, titre ou certification équivalent de BAC + 4
Classification indicative (position et coefficient minimaux et maximaux)	Catégorie I, niveau 3, échelon 2
Intitulé du poste	Directeur juridique
Tâches (descriptif précis)	Assure la direction du département juridique et veille au respect de l'ensemble des législations applicables
Compétences requises (ex : connaissances particulières en informatique, juridique, comptabilité, etc.)	
Degré d'autonomie	Disposant d'une certaine autonomie
Niveau de responsabilité (niveau d'engagement de la responsabilité de l'étude, encadrement d'autres collaborateurs, etc.)	
Niveau d'étude (si pertinent)	Nécessitant a minima un diplôme, titre ou certification équivalent de BAC + 4
Classification indicative (position et coefficient minimaux et maximaux)	Catégorie I, niveau 3, échelon 2
Intitulé du poste	Directeur comptable
Tâches (descriptif précis)	Assure la direction du département comptabilité et veille au respect de des règles comptables, juridiques et fiscales au sein de l'entreprise
Compétences requises (ex : connaissances particulières en informatique, juridique, comptabilité, etc.)	
Degré d'autonomie	Disposant d'une certaine autonomie
Niveau de responsabilité (niveau d'engagement de la responsabilité de l'étude, encadrement d'autres collaborateurs, etc.)	
Niveau d'étude (si pertinent)	Nécessitant a minima un diplôme, titre ou certification équivalent de BAC + 4
Classification indicative (position et coefficient minimaux et maximaux)	Catégorie I, niveau 3, échelon 2
Intitulé du poste	Directeur des ressources humaines
Tâches (descriptif précis)	Assure la direction du département ressources humaines et veille au respect de l'ensemble des législations applicables
Compétences requises (ex : connaissances particulières en informatique, juridique, comptabilité, etc.)	
Degré d'autonomie	Disposant d'une certaine autonomie
Niveau de responsabilité (niveau d'engagement de la responsabilité de l'étude, encadrement d'autres collaborateurs, etc.)	
Niveau d'étude (si pertinent)	Nécessitant a minima un diplôme, titre ou certification équivalent de BAC + 4
Classification indicative (position et coefficient minimaux et maximaux)	Catégorie I, niveau 3, échelon 2
Intitulé du poste	Clerc/Clerc significateur/Clerc au PV
Tâches (descriptif précis)	<p>Selon le profil :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- clerc : rédaction et régularisation des actes, formalités, encaissement, recouvrement ;</li> <li>- clerc significateur : délivrance des actes, formalités ;</li> </ul>



Intitulé du poste	Clerc/Clerc significateur/Clerc au PV
	– clerc au PV : s'occupe de la tenue du PV pendant la vente et/ou de l'encaissement du produit de la vente.
Compétences requises (ex : connaissances particulières en informatique, juridique, comptabilité, etc.)	Connaissances juridiques, informatiques, communication
Degré d'autonomie	N'impliquant pas la supervision d'autres collaborateurs ; sans autonomie particulière
Niveau de responsabilité (niveau d'engagement de la responsabilité de l'étude, encadrement d'autres collaborateurs, etc.)	Fort
Niveau d'étude (si pertinent)	Ne nécessitant pas de diplôme particulier
Classification indicative (position et coefficient minimaux et maximaux)	Catégorie II, niveau 1, échelon 1
Intitulé du poste	Administrateur des ventes
Tâches (descriptif précis)	– travaille pour un département d'expertise, assure la gestion administrative des objets dès leur arrivée dans la société jusqu'à leur sortie ; – peut avoir en charge la gestion administrative et l'assistanat d'un département ou service.
Compétences requises (ex : connaissances particulières en informatique, juridique, comptabilité, etc.)	A des compétences informatiques, juridiques, fiscales et relationnelles avec les clients pour exercer cette fonction
Degré d'autonomie	N'impliquant pas la supervision d'autres collaborateurs ; sans autonomie particulière
Niveau de responsabilité (niveau d'engagement de la responsabilité de l'étude, encadrement d'autres collaborateurs, etc.)	
Niveau d'étude (si pertinent)	Ne nécessitant pas de diplôme particulier
Classification indicative (position et coefficient minimaux et maximaux)	Catégorie II, niveau 1, échelon 1
Intitulé du poste	Documentaliste
Tâches (descriptif précis)	– collecte, gère et met à la disposition des demandeurs d'information ou des utilisateurs potentiels, les ouvrages et la documentation générale ou spécialisée, en vue de satisfaire leurs besoins en information ; – gère et enrichit un stock et un flux d'informations par des techniques documentaires appropriées ; – peut aussi réaliser, à la demande, des recherches ou des études sur des sujets spécifiques.
Compétences requises (ex : connaissances particulières en informatique, juridique, comptabilité, etc.)	
Degré d'autonomie	N'impliquant pas la supervision d'autres collaborateurs ; sans autonomie particulière
Niveau de responsabilité (niveau d'engagement de la responsabilité de l'étude, encadrement d'autres collaborateurs, etc.)	
Niveau d'étude (si pertinent)	Ne nécessitant pas de diplôme particulier
Classification indicative (position et coefficient minimaux et maximaux)	Catégorie II, niveau 1, échelon 1
Intitulé du poste	Assesseur des appréciateurs des Crédits municipaux
Tâches (descriptif précis)	– assure la prise sous la responsabilité des commissaires-priseurs appréciateurs ; – peut participer aux ventes en qualité de clerc-crieur.
Compétences requises (ex : connaissances particulières en informatique, juridique, comptabilité, etc.)	
Degré d'autonomie	N'impliquant pas la supervision d'autres collaborateurs ; sans autonomie particulière
Niveau de responsabilité (niveau d'engagement de la responsabilité de l'étude, encadrement d'autres collaborateurs, etc.)	
Niveau d'étude (si pertinent)	Ne nécessitant pas de diplôme particulier
Classification indicative (position et coefficient minimaux et maximaux)	Catégorie II, niveau 1, échelon 1
Intitulé du poste	Clerc significateur titulaire de la CQP ou d'une ancienneté de 5 ans
Tâches (descriptif précis)	Clerc significateur : délivrance des actes, formalités
Compétences requises (ex : connaissances particulières en informatique, juridique, comptabilité, etc.)	Connaissances juridiques, informatiques, communication
Degré d'autonomie	N'impliquant pas la supervision d'autres collaborateurs ; sans autonomie particulière
Niveau de responsabilité (niveau d'engagement de la responsabilité de l'étude, encadrement d'autres collaborateurs, etc.)	Fort
Niveau d'étude (si pertinent)	Ne nécessitant pas de diplôme particulier
Classification indicative (position et coefficient minimaux et maximaux)	Catégorie II, niveau 1, échelon 2
Intitulé du poste	Gestionnaire de dossiers
Tâches (descriptif précis)	– gestionnaire de dossier : gestion de dossier, rédaction des actes, communication, relation clientèle ; – gestionnaire de dossier assurant, pour la vente de véhicules, la gestion administrative des dossiers liés à la vente.
Compétences requises (ex : connaissances particulières en informatique, juridique, comptabilité, etc.)	Connaissances juridiques, informatiques, communication
Degré d'autonomie	N'impliquant pas la supervision d'autres collaborateurs ; sans autonomie particulière
Niveau de responsabilité (niveau d'engagement de la responsabilité de l'étude, encadrement d'autres collaborateurs, etc.)	Fort

Intitulé du poste	Gestionnaire de dossiers
Niveau d'étude (si pertinent)	Ne nécessitant pas de diplôme particulier
Classification indicative (position et coefficient minimaux et maximaux)	Catégorie II, niveau 1, échelon 2
Intitulé du poste	Gestionnaire de dossiers confirmé
Tâches (descriptif précis)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- gestionnaire de dossier : gestion de dossier, rédaction des actes, communication, relation clientèle ;</li> <li>- gestionnaire de dossier assurant, pour la vente de véhicules, la gestion administrative des dossiers liés à la vente.</li> </ul>
Compétences requises (ex : connaissances particulières en informatique, juridique, comptabilité, etc.)	Connaissances juridiques, informatiques, communication Sait entretenir et faire évoluer une relation clientèle
Degré d'autonomie	N'impliquant pas la supervision d'autres collaborateurs ; sans autonomie particulière
Niveau de responsabilité (niveau d'engagement de la responsabilité de l'étude, encadrement d'autres collaborateurs, etc.)	Fort
Niveau d'étude (si pertinent)	Nécessitant a minima un diplôme, titre ou certification équivalent de BAC + 2
Classification indicative (position et coefficient minimaux et maximaux)	Catégorie II, niveau 2
Intitulé du poste	Catalogueur
Tâches (descriptif précis)	Fait les recherches nécessaires à la rédaction des fiches et notices de catalogue dont il est en charge
Compétences requises (ex : connaissances particulières en informatique, juridique, comptabilité, etc.)	
Degré d'autonomie	N'impliquant pas la supervision d'autres collaborateurs ; disposant d'une certaine autonomie
Niveau de responsabilité (niveau d'engagement de la responsabilité de l'étude, encadrement d'autres collaborateurs, etc.)	
Niveau d'étude (si pertinent)	Nécessitant a minima un diplôme, titre ou certification équivalent de BAC + 2
Classification indicative (position et coefficient minimaux et maximaux)	Catégorie II, niveau 2
Intitulé du poste	Spécialiste
Tâches (descriptif précis)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- a des responsabilités techniques et commerciales ;</li> <li>- son rôle d'expertise comprend l'authentification, l'estimation, les recherches sur les œuvres d'art et l'établissement d'un catalogue de vente ;</li> <li>- rôle commercial de prospection, de développement et de suivi de la clientèle ;</li> <li>- doit assurer un chiffre d'affaires correspondant aux objectifs déterminés par la direction.</li> </ul>
Compétences requises (ex : connaissances particulières en informatique, juridique, comptabilité, etc.)	
Degré d'autonomie	N'impliquant pas la supervision d'autres collaborateurs ; disposant d'une certaine autonomie
Niveau de responsabilité (niveau d'engagement de la responsabilité de l'étude, encadrement d'autres collaborateurs, etc.)	
Niveau d'étude (si pertinent)	Nécessitant a minima un diplôme, titre ou certification équivalent de BAC + 2
Classification indicative (position et coefficient minimaux et maximaux)	Catégorie II, niveau 2
Intitulé du poste	Clerc assistant (anciennement Clerc aux procédures)
Tâches (descriptif précis)	Le clerc assistant a pour mission d'assister le commissaire de justice et le clerc gestionnaire. Il assure l'appui administratif de l'étude sur l'ouverture des dossiers, leur préparation pour les audiences, la rédaction des comptes rendus, les recherches, accueille le client et l'oriente, met en forme les actes, vérifie les mentions obligatoires, gère la tournée de significations des collaborateurs assermentés et la tournée de saisie de vente du commissaire de justice, assure le recouvrement des créances et le suivi d'échéancier et réalise les écritures et les actes comptables. De plus, il effectue les formalités administratives liées à la préparation des ventes, élabore les catalogues, constitue les dossiers vendeurs, enregistre les offres d'achat, puis assure le suivi des ventes et la gestion des stocks.
Compétences requises (ex : connaissances particulières en informatique, juridique, comptabilité, etc.)	Connaissances juridiques, informatiques et de gestion
Degré d'autonomie	N'impliquant pas la supervision d'autres collaborateurs ; disposant d'une certaine autonomie
Niveau de responsabilité (niveau d'engagement de la responsabilité de l'étude, encadrement d'autres collaborateurs, etc.)	
Niveau d'étude (si pertinent)	Nécessitant a minima un diplôme, titre ou certification équivalent de BAC + 2
Classification indicative (position et coefficient minimaux et maximaux)	Catégorie II, niveau 2
Intitulé du poste	Élève-stagiaire de la profession/ Commissaire de justice stagiaire
Tâches (descriptif précis)	Tous les postes de travail d'un office
Compétences requises (ex : connaissances particulières en informatique, juridique, comptabilité, etc.)	Connaissances juridiques, informatiques, comptables, communication
Degré d'autonomie	N'impliquant pas la supervision d'autres collaborateurs ; disposant d'une certaine autonomie
Niveau de responsabilité (niveau d'engagement de la responsabilité de l'étude, encadrement d'autres collaborateurs, etc.)	Fort

Intitulé du poste	Élève-stagiaire de la profession/ Commissaire de justice stagiaire
Niveau d'étude (si pertinent)	Nécessitant a minima un diplôme, titre ou certification équivalent de BAC + 2
Classification indicative (position et coefficient minimaux et maximaux)	Catégorie II, niveau 2
Intitulé du poste	Crieur
Tâches (descriptif précis)	Assure le recouvrement des ordres d'achat qui lui sont confiés dans le cadre de la délégation décidée par l'employeur
Compétences requises (ex : connaissances particulières en informatique, juridique, comptabilité, etc.)	
Degré d'autonomie	N'impliquant pas la supervision d'autres collaborateurs ; disposant d'une certaine autonomie
Niveau de responsabilité (niveau d'engagement de la responsabilité de l'étude, encadrement d'autres collaborateurs, etc.)	
Niveau d'étude (si pertinent)	Nécessitant a minima un diplôme, titre ou certification équivalent de BAC + 2
Classification indicative (position et coefficient minimaux et maximaux)	Catégorie II, niveau 2
Intitulé du poste	Clerc habilité aux constats
Tâches (descriptif précis)	Tous les postes de l'office
Compétences requises (ex : connaissances particulières en informatique, juridique, comptabilité, etc.)	Connaissances juridiques, informatiques, comptables
Degré d'autonomie	Pouvant impliquer la supervision d'un ou plusieurs collaborateurs ; pouvant impliquer une autonomie totale
Niveau de responsabilité (niveau d'engagement de la responsabilité de l'étude, encadrement d'autres collaborateurs, etc.)	Fort
Niveau d'étude (si pertinent)	Nécessitant a minima un diplôme, titre ou certification équivalent de BAC + 3
Classification indicative (position et coefficient minimaux et maximaux)	Catégorie II, niveau 3
Intitulé du poste	Commissaire de justice assistant
Tâches (descriptif précis)	Tous les postes de l'office
Compétences requises (ex : connaissances particulières en informatique, juridique, comptabilité, etc.)	Connaissances juridiques, informatiques, comptables
Degré d'autonomie	Pouvant impliquer la supervision d'un ou plusieurs collaborateurs ; pouvant impliquer une autonomie totale
Niveau de responsabilité (niveau d'engagement de la responsabilité de l'étude, encadrement d'autres collaborateurs, etc.)	Fort
Niveau d'étude (si pertinent)	Nécessitant a minima un diplôme, titre ou certification équivalent de BAC + 3
Classification indicative (position et coefficient minimaux et maximaux)	Catégorie II, niveau 3
Intitulé du poste	Clerc gestionnaire (anciennement clerc expert titulaire du CQP)
Tâches (descriptif précis)	Le clerc gestionnaire a pour mission d'assister le commissaire de justice, titulaire d'un office. Il prépare l'exécution des décisions de justice et titres exécutoires, pilote les procédures d'exécution forcée et assure le suivi de celles-ci après avoir évalué la solvabilité du débiteur et vérifié l'existence de la créance. Il s'assure de la sécurité des relations juridiques, contrôle la conformité des actes, les signifie, pilote le recouvrement amiable des créances, rédige les procès-verbaux de ventes volontaires et judiciaires, supervise la présentation des objets et marchandises sur site ou sur Internet, gère les droits de suite, les plus-values, assiste le commissaire de justice dans les expertises, les prisées et les inventaires, en vue de successions ou de ventes aux enchères publiques. Il gère également les activités accessoires de l'office comprenant la gestion d'immeubles et peut assurer des médiations en cas de litiges entre professionnels et/ou particuliers pour obtenir un règlement amiable.
Compétences requises (ex : connaissances particulières en informatique, juridique, comptabilité, etc.)	Connaissances juridiques, informatiques, comptables
Degré d'autonomie	Pouvant impliquer la supervision d'un ou plusieurs collaborateurs ; pouvant impliquer une autonomie totale
Niveau de responsabilité (niveau d'engagement de la responsabilité de l'étude, encadrement d'autres collaborateurs, etc.)	Fort
Niveau d'étude (si pertinent)	Nécessitant a minima un diplôme, titre ou certification équivalent de BAC + 5
Classification indicative (position et coefficient minimaux et maximaux)	Catégorie II, niveau 3
Intitulé du poste	Titulaire de l'examen volontaire
Tâches (descriptif précis)	
Compétences requises (ex : connaissances particulières en informatique, juridique, comptabilité, etc.)	
Degré d'autonomie	Pouvant impliquer la supervision d'un ou plusieurs collaborateurs ; pouvant impliquer une autonomie totale
Niveau de responsabilité (niveau d'engagement de la responsabilité de l'étude, encadrement d'autres collaborateurs, etc.)	
Niveau d'étude (si pertinent)	Nécessitant un diplôme d'aptitude aux ventes volontaires
Classification indicative (position et coefficient minimaux et maximaux)	Catégorie II, niveau 3
Intitulé du poste	Spécialiste confirmé
Tâches (descriptif précis)	Rôle d'expertise comprenant :

Intitulé du poste	Spécialiste confirmé
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– authentification, estimation et recherches sur les œuvres d'art ;</li> <li>– établissement d'un catalogue de vente ;</li> <li>– rôle commercial de prospection, de développement de clientèle et de suivi commercial ;</li> <li>– doit assurer un chiffre d'affaires correspondant aux objectifs déterminés par la direction.</li> </ul>
Compétences requises (ex : connaissances particulières en informatique, juridique, comptabilité, etc.)	A une expérience professionnelle reconnue dans une spécialité et des responsabilités techniques et commerciales
Degré d'autonomie	Pouvant impliquer la supervision d'un ou plusieurs collaborateurs ; pouvant impliquer une autonomie totale
Niveau de responsabilité (niveau d'engagement de la responsabilité de l'étude, encadrement d'autres collaborateurs, etc.)	
Niveau d'étude (si pertinent)	Nécessitant a minima un diplôme, titre ou certification équivalent de BAC + 3
Classification indicative (position et coefficient minimaux et maximaux)	Catégorie II, niveau 3
Intitulé du poste	Responsable de département
Tâches (descriptif précis)	
Compétences requises (ex : connaissances particulières en informatique, juridique, comptabilité, etc.)	
Degré d'autonomie	Pouvant impliquer la supervision d'un ou plusieurs collaborateurs ; pouvant impliquer une autonomie totale
Niveau de responsabilité (niveau d'engagement de la responsabilité de l'étude, encadrement d'autres collaborateurs, etc.)	
Niveau d'étude (si pertinent)	Nécessitant a minima un diplôme, titre ou certification équivalent de BAC + 3
Classification indicative (position et coefficient minimaux et maximaux)	Catégorie II, niveau 3
Intitulé du poste	Commissaire-priseur habilité
Tâches (descriptif précis)	
Compétences requises (ex : connaissances particulières en informatique, juridique, comptabilité, etc.)	Personne habilitée à tenir le marteau au sein d'un ou plusieurs opérateurs de vente volontaires (OVV)
Degré d'autonomie	
Niveau de responsabilité (niveau d'engagement de la responsabilité de l'étude, encadrement d'autres collaborateurs, etc.)	Fort
Niveau d'étude (si pertinent)	Titulaire du diplôme d'aptitude aux ventes volontaires
Classification indicative (position et coefficient minimaux et maximaux)	Catégorie II, niveau 4
Intitulé du poste	Directeur de département
Tâches (descriptif précis)	<ul style="list-style-type: none"> <li>– cette fonction s'applique aux départements d'expertise (tableaux anciens, modernes, mobilier et objets d'art..) et de support (informatique, personnel...);</li> <li>– responsabilités de management et d'équipe ;</li> <li>– expertise métier reconnue, compétences managériales.</li> </ul>
Compétences requises (ex : connaissances particulières en informatique, juridique, comptabilité, etc.)	
Degré d'autonomie	
Niveau de responsabilité (niveau d'engagement de la responsabilité de l'étude, encadrement d'autres collaborateurs, etc.)	Exercice d'un métier impliquant la direction d'un service ou d'un département
Niveau d'étude (si pertinent)	
Classification indicative (position et coefficient minimaux et maximaux)	Catégorie III, niveau 1
Intitulé du poste	Clerc principal
Tâches (descriptif précis)	Doté de compétences juridiques et techniques lui permettant d'exercer les responsabilités par délégation du responsable de la société de ventes volontaires ou des titulaires d'un office judiciaire
Compétences requises (ex : connaissances particulières en informatique, juridique, comptabilité, etc.)	
Degré d'autonomie	
Niveau de responsabilité (niveau d'engagement de la responsabilité de l'étude, encadrement d'autres collaborateurs, etc.)	Exercice d'un métier impliquant la direction d'un service ou d'un département
Niveau d'étude (si pertinent)	
Classification indicative (position et coefficient minimaux et maximaux)	Catégorie III, niveau 1
Intitulé du poste	Secrétaire général
Tâches (descriptif précis)	
Compétences requises (ex : connaissances particulières en informatique, juridique, comptabilité, etc.)	
Degré d'autonomie	Total
Niveau de responsabilité (niveau d'engagement de la responsabilité de l'étude, encadrement d'autres collaborateurs, etc.)	Cadre dirigeant
Niveau d'étude (si pertinent)	

Intitulé du poste	Secrétaire général
Classification indicative (position et coefficient minimaux et maximaux)	Catégorie III, niveau 2
Intitulé du poste	Directeur général
Tâches (descriptif précis)	
Compétences requises (ex : connaissances particulières en informatique, juridique, comptabilité, etc.)	
Degré d'autonomie	Total
Niveau de responsabilité (niveau d'engagement de la responsabilité de l'étude, encadrement d'autres collaborateurs, etc.)	Cadre dirigeant
Niveau d'étude (si pertinent)	
Classification indicative (position et coefficient minimaux et maximaux)	Catégorie III, niveau 2
Intitulé du poste	Huissier de justice salarié/ Commissaire-priseur judiciaire salarié/ Commissaire de justice salarié
Tâches (descriptif précis)	Plein exercice de la profession sous statut salarié
Compétences requises (ex : connaissances particulières en informatique, juridique, comptabilité, etc.)	
Degré d'autonomie	
Niveau de responsabilité (niveau d'engagement de la responsabilité de l'étude, encadrement d'autres collaborateurs, etc.)	Statut d'officier public ministériel
Niveau d'étude (si pertinent)	Titulaire du diplôme, nommé par arrêté du garde des Sceaux et ayant prêté serment.
Classification indicative (position et coefficient minimaux et maximaux)	Catégorie III, niveau 3

## **Annexe 2 Dispositions maintenues à titre temporaire pour les anciens salariés de la branche du personnel des huissiers de justice (IDCC n° 1921)**

### **Article 1.5.7**

#### **Forfait en jours sur l'année**

En vigueur étendu

Afin de garantir la protection de la sécurité et de la santé du salarié, l'amplitude et la charge de travail devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des salariés ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours sur l'année.

Le refus de signer une convention individuelle de forfait ne remet pas en cause le contrat de travail et n'est pas constitutif d'une faute.

#### **Article 1.5.7.1**

#### **Salariés concernés**

En vigueur étendu

Peut être considéré comme cadre autonome au sens de l'article L. 3121-43 du code du travail, l'huissier de justice exerçant sa profession en qualité de salarié qui dispose d'une autonomie dans l'organisation de son emploi du temps et dont la nature des fonctions exercées ne le conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'étude ou du service.

(1) L'article 1.5.7.1 est étendu sous réserve que la référence à l'article L. 3121-43 du code du travail soit entendue comme étant la référence à l'article L. 3121-58 dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.

(Arrêté du 23 février 2017 - art. 1er)

## **Article 1.5.7.2**

### **Conditions de mise en place**

En vigueur étendu

Les conventions individuelles de forfait en jours sur l'année doivent respecter les dispositions suivantes :

Le nombre de jours travaillés dans l'année, du 1er janvier au 31 décembre, ne peut dépasser un plafond de 218 jours (journée de solidarité incluse) en application de l'article L. 3121-44 du code du travail, l'amplitude de la journée de travail ne doit pas dépasser 10 heures, la durée de travail hebdomadaire ne peut être supérieure à 48 heures.

L'amplitude de la journée de travail et la durée de travail hebdomadaire peuvent être prolongées en cas de nécessité liée à un surcroît exceptionnel et temporaire de travail.

En tout état de cause, chaque salarié doit bénéficier d'un repos quotidien minimum de 11 heures consécutives et d'un repos hebdomadaire de 35 heures consécutives en application des articles L. 3131-1 et L. 3132-2 du code du travail.

(1) L'article 1.7.5.2 est étendu sous réserve que la référence à l'article L. 3121-44 du code du travail soit entendue comme étant la référence à l'article L. 3121-64 I dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.

(Arrêté du 23 février 2017 - art. 1er)

## **Article 1.5.7.3**

### **Rémunération**

En vigueur étendu

La rémunération ne peut être inférieure au coefficient-plancher du niveau auquel est classé le salarié.

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accompli durant le mois considéré.

Le bulletin de paie doit faire référence à la convention de forfait en jours sur l'année et faire apparaître la rémunération convenue selon un nombre annuel de jours de travail en précisant ce nombre.

(1) L'article 1.5.7.3 est étendu sous réserve que le salarié perçoive une rémunération en rapport avec les sujétions qui lui sont imposées, conformément à l'article L. 3121-61 du code du travail.

(Arrêté du 23 février 2017 - art. 1er)

## **Article 1.5.7.4**

### **Jours travaillés et jours de repos**

En vigueur étendu

La convention individuelle de forfait en jours sur l'année fixe le nombre maximum de jours travaillés dans l'année, dans la limite du plafond précisé à l'article 1.5.7.2.

Si le nombre convenu de jours travaillés sur l'année est inférieur à 218, la rémunération du salarié est calculée conformément à l'article 1.5.7.3 proportionnellement à cette durée réduite et sa charge de travail qui lui est confiée.

Dans le cas d'une embauche en cours d'année, le nombre de jours devant être travaillés sur l'année est calculé proportionnellement au nombre de jours calendaires restant sur l'année civile.

Afin de ne pas dépasser le nombre de jours travaillés convenu, le salarié bénéficie de jours de repos dont le nombre minimum sur l'année est déterminé dans la convention individuelle de forfait en jours. Ce nombre de jours de repos peut varier d'une année sur l'autre en fonction notamment des jours chômes, sans pour autant être inférieur au nombre minimum convenu.

Dans le cadre du droit du salarié au respect de son temps de repos, l'employeur doit assurer la mise en œuvre des dispositions nécessaires afin que le salarié ait la possibilité de se déconnecter des outils de communication à distance mis à sa disposition.

Conformément à l'article L. 3121-45 du code du travail, l'huissier de justice salarié peut, s'il le souhaite, sous réserve de l'accord de son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire, et ce dans les conditions suivantes :

- le consentement écrit au moyen d'un avenant à la convention individuelle de forfait ;
- le nombre de jours travaillés dans l'année ne peut excéder le nombre maximal de 235 jours ;
- le temps de travail supplémentaire résultant de la renonciation à des jours de repos donne lieu à une rémunération majorée fixée par avenant à la convention individuelle de forfait et dont le taux minimum est de 25 %.

(1) L'article 1.5.7.4 est étendu sous réserve :

- de la fixation, par accord d'entreprise, des modalités d'exercice du droit à la déconnexion ou, à défaut, d'une définition unilatérale, par l'employeur, de ces modalités, conformément aux dispositions du 3° de l'article L. 3121-64 II et de l'article L. 3121-65 II du code du travail ;
- du respect du caractère annuel de l'avenant par lequel le salarié renonce à des jours de repos, conformément à l'article L. 3121-59 du code du travail ;
- que la référence à l'article L. 3121-45 soit entendue comme étant la référence à l'article L. 3121-59 dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 .

(Arrêté du 23 février 2017 - art. 1er)

## **Article 1.5.7.5**

### **Décompte des jours travaillés et charge de travail**

En vigueur étendu

L'employeur met à la disposition du salarié un document afin qu'il y mentionne :

- le nombre de jours travaillés et de jours de repos déterminés dans la convention individuelle de forfait en jours sur l'année ;
- le nombre et les dates des jours travaillés ;

- le nombre, les dates et la qualification des jours non travaillés (repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos) ;
- le nombre de jours qui ne doivent pas être travaillés pour que le nombre convenu de jours travaillés ne soit pas dépassé.

Le salarié y précise également ses heures habituelles d'entrée et de sortie pour permettre d'apprécier l'amplitude habituelle de ses journées de travail.

Tous les mois, l'employeur doit s'assurer de l'établissement de ce document par le salarié.

L'employeur tient ce document à la disposition de l'inspecteur du travail pendant une durée de 3 ans, conformément à l'article D. 3171-16 du code du travail.

À échéance régulière, et à minima chaque trimestre, l'employeur effectue un contrôle des informations transmises par le salarié pour s'assurer du respect des durées minimales de repos et du nombre de jours travaillés afin de veiller notamment aux éventuelles surcharges de travail. Il vise les documents remis par le salarié et lui en restitue un exemplaire. S'il y a lieu, il procède à une analyse de la situation et prend toutes les mesures nécessaires pour respecter les dispositions de la convention individuelle de forfait en jours, et en particulier celles concernant la durée minimale des repos quotidien et hebdomadaire prévue à l'article 1.5.7.2.

La charge de travail confiée et l'amplitude de la journée d'activité en résultant doivent permettre à chaque salarié de prendre obligatoirement les repos quotidien et hebdomadaire susvisés.

L'employeur veille à ce que la charge de travail confiée au salarié lui permette de remplir cette obligation.

## **Article 1.5.7.6**

### **Dispositif de veille et d'alerte**

En vigueur étendu

Si le salarié considère que la charge de travail qui lui est confiée ne lui permet pas de mener à bien sa mission, il alerte son employeur par écrit.

L'employeur doit alors organiser un entretien dans les 8 jours avec le salarié concerné afin d'examiner avec lui l'organisation de son travail, sa charge de travail, l'amplitude de ses journées d'activité, et d'envisager toute solution permettant de traiter les difficultés qui auraient été identifiées. Cet entretien fait l'objet d'un écrit signé par l'employeur et le salarié.

Par ailleurs, si l'employeur est amené à constater que l'organisation du travail adoptée par le salarié et / ou que la charge de travail aboutissent à des situations anormales, il peut également organiser un rendez-vous avec le salarié. Cet entretien fait l'objet d'un écrit signé par l'employeur et le salarié.

## **Article 1.5.7.7**

### **Entretien annuel individuel de suivi du forfait en jours**

En vigueur étendu



Conformément à l'article L. 3121-46 du code du travail, l'employeur organise un entretien annuel individuel avec chaque salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours sur l'année. Au cours de cet entretien sont évoquées :

- la charge de travail de l'intéressé ;
- l'organisation du travail dans l'office ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ;
- la rémunération du salarié.

À l'issue de l'entretien, une fiche de synthèse est établie en deux exemplaires signés par les deux parties, l'un des exemplaires étant remis au salarié.

(1) L'article 1.5.7.7 est étendu sous réserve que la référence à l'article L. 3121-46 du code du travail soit entendue comme étant la référence au 2° de l'article L. 3121-64 II du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.

(Arrêté du 23 février 2017 - art. 1er)

## **Article 1.7.5**

En vigueur étendu

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.

## **Article 3.1.1**

En vigueur étendu

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.

À 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.

## **Article 3.1.2**

En vigueur étendu

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.

## **Article 3.2.1**

En vigueur étendu

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

## **Article 3.3.1**

En vigueur étendu

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.

## **Article 3.3.2**

En vigueur étendu

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.

### **Article 3.4.1**

#### **CARCO**

En vigueur étendu

Les parties signataires ont décidé la création d'un régime de retraite complémentaire auquel sont obligatoirement affiliés les salariés des offices, groupements et organismes professionnels d'huissiers de justice.

La caisse de retraite supplémentaire des salariés des huissiers de justice (CARCO) fonctionne dans le cadre de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale.

Cette institution de prévoyance gère le second niveau du régime de retraite selon le système de la capitalisation collective.

La CARCO peut également proposer et gérer des produits à caractère facultatif, individuel ou collectif, au bénéfice des salariés ou retraités des offices, groupements et organismes professionnels d'huissiers de justice.

Un bilan annuel établi par la CARCO est présenté aux parties signataires. La périodicité de réexamen des modalités d'organisation de la mutualisation des risques ne peut excéder 5 ans, conformément aux dispositions prévues à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Le règlement de la CARCO figure en annexe III de la présente convention (avenant n° 27 du 23 avril 2007).

### **Article 3.4.2**

#### **CIRSIC**

En vigueur étendu

Depuis le 1er janvier 2005, la CARCO répartition qui gère 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.

## **Annexe I Régime de prévoyance convention collective nationale du 11 avril 1996**

### **Chapitre Ier Dispositions générales**

## **Article 1er**

En vigueur étendu

Le personnel des offices ou groupements d'huissiers de justice entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale bénéficie obligatoirement d'un régime de prévoyance assurant les prestations suivantes :

- versement d'un capital décès ;
- versement d'une rente de conjoint survivant ;
- versement de rentes d'éducation ;
- versement d'indemnités journalières en cas d'incapacité de travail ;
- versement d'une rente d'invalidité.

## **Article 2**

En vigueur étendu

Le taux global de la cotisation pour les garanties prévues à l'article 1er est de 3,25 % de la rémunération brute, réparti entre l'employeur et le salarié à raison de 53,96 % pour l'employeur et 46,03 % pour l'assuré, soit :

- 1,75 % de la rémunération brute à la charge de l'employeur ;
- 1,50 % de la rémunération brute à la charge de l'assuré.

Tout relèvement du taux d'appel de la cotisation devra faire l'objet d'un avenant à la convention collective nationale.

## **Article 3**

En vigueur étendu

Les garanties sont assurées sur la base des éléments fournis par l'employeur et l'assuré avec toutes les conséquences de droit en cas d'erreur ou de fausse déclaration intentionnelle ou non.

## **Article 4**

En vigueur étendu

Sont admis, au jour de l'adhésion, au bénéfice des garanties, les assurés de l'office ou groupement adhérent qui appartiennent aux catégories définies par le contrat d'adhésion.

En ce qui concerne les personnes entrant au service de l'employeur postérieurement à l'adhésion, elles bénéficient des garanties dès le jour de leur inscription sur les registres du personnel de l'office ou groupement adhérent, au sein des catégories prévues par le contrat d'adhésion.

Les garanties ne sont plus ouvertes :

- en cas de démission non suivie d'indemnisation du régime d'assurance chômage, 1 mois après la date de rupture du contrat de travail ;
- en cas de démission ou licenciement suivi d'indemnisation du régime d'assurance chômage, selon les textes légaux en vigueur.

Le versement des prestations cesse pour chaque affilié ou ses ayants droit :

- en cas d'invalidité permanente, à la date où l'affilié n'est plus reconnu comme invalide par la sécurité sociale ;
- à la date de la liquidation de sa pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- à la date où les conditions d'attribution des garanties ne sont plus remplies.

Possibilité de maintien des garanties : voir article 14 de l'ANI en fin de la présente annexe.

## **Article 5**

En vigueur étendu

En cas de modification, les prestations en cours de service à la date d'effet de la modification continueront d'être servies sur les bases existant avant la date d'effet de la modification.

## **Article 6**

En vigueur étendu

La base annuelle des garanties est égale à quatre fois la rémunération brute des trois derniers mois civils d'activité, augmentée des primes et gratifications perçues au cours des douze derniers mois civils d'activité, à l'exclusion de celles déjà comprises dans la base initiale.

Les éléments à prendre en compte pour le calcul des indemnités journalières doivent être calculés sur toutes les rémunérations retenues dans l'assiette des cotisations.

## **Article 7**

En vigueur étendu

Les indemnités journalières versées, en cas d'incapacité de travail temporaire, sont revalorisées en fonction de l'évolution des salaires prévues dans la convention collective.

## **Article 8**

En vigueur étendu

Les indemnités journalières sont payables par mois et à terme échu.

Les rentes d'invalidité sont payables par trimestre civil et à terme échu avec, en cas de décès, paiement pro rata temporis au conjoint survivant ou à défaut aux enfants à charge.

Aussi longtemps que durera le contrat de travail, les indemnités journalières seront versées aux assurés par le canal de leur employeur.

Les pièces doivent être adressées par l'affilié ou l'employeur adhérent dans les 6 mois suivant la date d'arrêt de travail ou de l'édition du décompte d'indemnités journalières émis par la CRAM ; passé ce délai, la prestation n'est due que pour la période commençant 6 mois avant la date de réception des pièces.

En cas de prolongation de l'arrêt de travail, les pièces sont adressées dans un délai maximum de 6 mois suivant l'édition du décompte d'indemnités journalières émis par la CRAM ; passé ce délai, la prestation n'est due que pour la période commençant 6 mois avant la date de réception des pièces.

## **Article 9**

En vigueur étendu

Les cotisations sont payables dans le premier mois de chaque trimestre civil pour le trimestre écoulé.

Les cotisations du régime de prévoyance sont recouvrées dans les mêmes conditions que celles du régime de retraite de la CARCO, en ce qui concerne la périodicité, la régularisation annuelle, les pénalités et moyens de droit en cas de retard ou de non-paiement.

L'employeur est tenu de fournir à la CARCO tous les éléments, concernant les assurés et leur rémunération, nécessaires au calcul des cotisations, des prestations et des droits.

## **Article 10**

En vigueur étendu

Pendant toute la durée des prestations prévues à l'article 4 du chapitre II, les cotisations cessent d'être dues si l'assuré ne perçoit plus de salaire, ou sont, le cas échéant, calculées sur le complément de prestations, s'il a le caractère d'un salaire, éventuellement versé par l'employeur.

## **Chapitre II Définition des garanties**

### **Article 1er**

En vigueur étendu

En cas de décès d'un assuré, le capital versé aux bénéficiaires est égal à 300 % du salaire brut annuel de l'assuré, lui-même limité au double du plafond de la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947 (plafond tranche C du salaire).

**Paieement du capital décès**

L'employeur doit aviser la CARCO par écrit et lui adresser les pièces suivantes :

- un extrait de l'acte de décès de l'affilié ;
- toute pièce officielle justifiant la qualité d'enfant à charge ;
- un certificat médical apportant les précisions nécessaires sur la maladie ou l'accident auquel l'assuré a succombé.

Tous les risques de décès sont garantis sans restriction territoriale, quelle qu'en soit la cause, sous les réserves ci-après :

- le suicide conscient n'est pas garanti s'il se produit au cours des deux premières années de l'assurance. Cependant, la garantie joue sans restriction si la preuve est fournie par le bénéficiaire que, depuis plus de 2 ans, l'assuré était compris dans une assurance collective en cas de décès ;

- en cas de guerre, la garantie n'a d'effet que dans les conditions qui sont déterminées par la législation à intervenir sur les assurances sur la vie en temps de guerre ;
- le risque de décès résultant d'un accident d'aviation n'est garanti que si l'assuré décédé se trouvait à bord d'un appareil pourvu d'un certificat valable de navigabilité et conduit par un pilote possédant un brevet valable, le pilote pouvant être l'assuré lui-même.

#### Invalidité absolue d'un assuré

En cas d'invalidité absolue et définitive de l'assuré avant la liquidation de sa retraite, le capital est versé par anticipation.

L'invalidité absolue et définitive est définie comme le classement en 3e catégorie d'invalides par la sécurité sociale ou l'attribution, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, d'une rente à 100 % majorée pour assistance d'une tierce personne.

#### Double effet

Le décès postérieur ou simultané du conjoint non remarié de l'assuré survenant avant son 60e anniversaire (1) , entraîne le versement, au profit des enfants à charge, d'un capital non revalorisé égal au capital garanti sur la tête de l'assuré.

(1) Les termes : « survenant avant son soixantième anniversaire » sont exclus comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail (arrêté du 1er avril 2011, art. 1er).

## Article 2

En vigueur étendu

En cas de décès d'un assuré avant 65 ans, il est versé à son conjoint non divorcé, non séparé des corps judiciairement, une rente annuelle viagère égale à 0,60 % du salaire annuel de l'assuré (plafonné à la tranche C) qu'il y a d'années entre l'âge du décès et 65 ans (1) .

Cette rente est versée par trimestre civil jusqu'au décès du conjoint survivant. Elle cesse toutefois en cas de remariage.

En outre, dans le cas où le conjoint ne peut bénéficier de la pension de réversion du régime de retraite de la CARCO, celui-ci percevra en sus de la rente viagère ci-dessus, une rente temporaire égale à autant de fois 0,60 % du salaire annuel de l'assuré (plafonné à la tranche B) qu'il y a d'années entre 20 ans et l'âge du décès.

Le versement de cette rente temporaire est effectué en même temps que la rente viagère. Il cesse en cas de remariage ou dès que le conjoint survivant remplit les conditions pour bénéficier de la pension de réversion du régime de retraite de la CARCO.

Ces rentes sont révisées selon l'évolution des salaires prévue par la convention collective.

(1) La phrase : « En cas de décès d'un assuré avant soixante-cinq ans, il est versé à son conjoint non divorcé, non séparé de corps judiciairement, une rente annuelle viagère égale à 0,60 % du salaire annuel de l'assuré (plafonné à la tranche C) qu'il y a d'années entre l'âge du décès et soixante-cinq ans. » est renvoyée à la négociation comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail (arrêté du 1er avril 2011, art. 1er).

## Article 3

En vigueur étendu

En cas de décès d'un assuré laissant un ou plusieurs enfants à charge au jour du décès, il est versé, pour chaque enfant, une rente d'éducation exprimée en pourcentage du salaire de référence de l'assuré (plafonné à la tranche C) en fonction de l'âge de l'enfant.

Elle est égale à :

- 5 % jusqu'au 7e anniversaire ;
- 10 % du 7e au 16e anniversaire ;
- 15 % du 16e au 21e ou 25e anniversaire en cas de poursuite des études.

Le montant de la rente est doublé pour les orphelins de père et de mère.

La rente cesse pour chaque enfant lorsqu'il termine ses études, prend une activité salariée, décède et, en tout état de cause, à son 25e anniversaire.

Toutefois, les enfants infirmes et titulaires d'une carte d'invalidité prévue par l'article 173 du code de la famille continueront à bénéficier de la rente au-delà de leur 25e anniversaire.

Les rentes d'éducation sont revalorisées selon l'évolution des salaires prévue par la convention collective.

Par enfants à charge, on entend les enfants de l'assuré au jour de son décès ainsi que ceux de son conjoint non séparé judiciairement, sous réserve :

- qu'ils soient âgés de moins de 21 ans ;
- qu'ils vivent au foyer ; les enfants ne vivant pas effectivement au foyer sont pris en considération s'ils entrent en ligne de compte pour la détermination du nombre de parts en vue du calcul de l'impôt sur le revenu, ou s'ils sont fiscalement à la charge de l'assuré ;
- et qu'ils n'exercent pas d'activité rémunérée depuis plus de 3 mois ; les enfants effectuant des stages de formation professionnelle ou sous contrat d'apprentissage n'étant pas, à cet égard, considérés comme salariés ;
- la rente d'éducation sera également versée aux enfants pour lesquels l'assuré servait une pension alimentaire jusqu'à concurrence du montant de cette pension dans la limite de la rente d'éducation.

Sont assimilés aux enfants de moins de 21 ans :

- les enfants de moins de 25 ans, poursuivant des études entraînant l'inscription à la sécurité sociale des étudiants (art. L. 566 du code de la sécurité sociale), ou effectuant leur service national et qui, la veille du départ étaient considérés à charge par la caisse ;
- les enfants, quel que soit leur âge, atteints de maladie chronique ou incurable les mettant dans l'impossibilité permanente de se livrer à une activité rémunérée et qui, à ce titre, ont bénéficié jusqu'à l'âge de 20 ans, des avantages de la sécurité sociale en qualité d'ayants droit de l'assuré ou de son conjoint ;
- pour les garanties de base et familiales, il ne sera tenu compte que des enfants de l'assuré nés viables avant le décès de l'assuré ou moins de 301 jours suivant le décès de l'assuré.

## **Article 4**

En vigueur étendu

En cas d'incapacité temporaire de travail d'un assuré par suite de maladie ou d'accident et à la condition expresse qu'il ait au moins 1 an d'ancienneté, il est versé une indemnité journalière à compter de la date d'expiration d'une franchise variant selon l'ancienneté de l'assuré égale à :

- de 1 an à 3 ans d'ancienneté dans la profession : 90 jours d'arrêt total discontinu ;



– plus de 3 ans d'ancienneté dans la profession : 30 jours d'arrêt total discontinu, cette franchise étant appliquée à compter du premier jour d'arrêt de travail dans les 12 mois précédant l'arrêt.

À l'expiration de ce délai de franchise, l'assuré perçoit une indemnité journalière égale à :

- 100 % du salaire net journalier (plafonné à la tranche C) sous déduction des indemnités journalières de sécurité sociale, pendant 6 mois ;
- 95 % du salaire net journalier (plafonné à la tranche C) sous déduction des indemnités journalières de sécurité sociale, après cette période de 6 mois, et ce dans les limites prévues ci-après.

Cette indemnité est versée tant que dure l'indemnisation par la sécurité sociale, et au plus pendant 1 095 jours, sans pouvoir dépasser la date d'effet de la retraite, sous réserve des salariés en situation de cumul emploi-retraite.

Il est précisé que l'ancienneté de chaque assuré est déterminée lors du premier jour d'arrêt de travail en cas de maladie ou à la date de l'accident et que l'octroi ou non des prestations prévues au présent article conditionne le droit aux garanties invalidité prévues à l'article 5 faisant suite à l'incapacité temporaire de travail.

Les indemnités journalières sont revalorisées dans les mêmes proportions que l'évolution du salaire prévue par la convention collective : elles doivent être calculées sur toutes les rémunérations retenues dans l'assiette des cotisations.

Enfin, il est stipulé que ces dispositions ne modifient en rien celles relatives à l'ancienneté et aux congés de la convention collective.

## **Article 5**

En vigueur étendu

L'invalidité permanente d'un assuré, reconnue par la sécurité sociale, ouvre droit au service d'une rente, selon la catégorie d'invalides dans laquelle il a été classé par la sécurité sociale, venant compléter celle de la sécurité sociale et de la caisse de retraite, à concurrence de :

- 1<sup>re</sup> catégorie (invalides capables d'exercer une activité rémunérée) : 48 p. 100 des tranches A, B et C ;
- 2<sup>e</sup> catégorie (invalides absolument incapables d'exercer une profession quelconque) : 85 p. 100 des tranches A, B et C, qui devra correspondre à 100 p. 100 du salaire net.

En cas d'invalidité permanente résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, la rente annuelle servie est celle prévue au titre de la 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> catégorie lorsque le taux d'invalidité déterminé par la sécurité sociale est supérieur ou égal à 66 p. 100, cette rente étant affectée du rapport 3 N/2, si le taux d'invalidité « N » est compris entre 33 et 66 p. 100, aucune rente n'étant due en dessous de 33 p. 100.

Si l'invalidité est reconnue par la sécurité sociale comme nécessitant l'assistance d'une tierce personne, la rente est majorée d'une indemnité égale à 50 p. 100 de celle versée par la sécurité sociale à ce titre.

Cette rente, versée par quart trimestriellement, est revalorisée selon l'évolution des salaires dans la profession. Elle cesse lorsque l'assuré ne remplit plus les conditions fixées, à la mise en préretraite, à la mise en retraite par la sécurité sociale.

En cas de dénonciation du contrat de gestion, la rente est maintenue au niveau atteint à la date de la dénonciation de celui-ci.

## **Article 6**

En vigueur étendu

L'ensemble des garanties de la présente annexe ne peuvent conduire le ou les bénéficiaires à percevoir un total de prestations supérieur à la rémunération que l'affilié aurait perçue s'il avait été présent au travail.

## **Article 7**

En vigueur étendu

Les dispositions actuelles du régime de prévoyance peuvent à tout moment être modifiées par la commission de la convention collective.

Toutes difficultés d'interprétation ou d'application seront soumises au bureau de la CARCO qui est habilité à prendre une décision en vertu du règlement intérieur validé par le conseil d'administration.

## **Annexe Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008**

### **Article 14**

En vigueur étendu

Conformément à l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du travail, et son avenant n° 3 du 18 mai 2009, il est convenu qu'à compter du 1er juillet 2009, le mécanisme de portabilité des couvertures complémentaires prévoyance et frais de soins de santé s'applique.

Entreprises concernées

Les entreprises adhérentes aux organisations patronales du MEDEF, de la CGPME et de l'UPA, signataires de l'accord et de ses avenants, sont tenues par cette nouvelle obligation. Les secteurs d'activité concernés sont l'industrie, le commerce, les services et l'artisanat.

Les entreprises non adhérentes aux fédérations membres mais qui entrent dans le champ d'activité de l'accord sont également concernées par ce texte à compter du lendemain de parution de l'arrêté d'extension de l'avenant n° 3. Cet arrêté a été publié le 15 octobre 2009.

Date d'entrée en vigueur du dispositif

Le dispositif de portabilité s'applique à toutes les ruptures du contrat de travail intervenant à compter du 16 octobre 2009. Toutes les ruptures antérieures à cette date ne sont pas concernées.

Nature du dispositif

L'article 14 de l'ANI institue une obligation de maintenir les garanties santé et prévoyance appliquées dans l'entreprise au bénéfice des anciens salariés, sous réserve de respecter les conditions pour bénéficier du maintien.

Conditions d'application

Le salarié doit remplir trois conditions cumulatives pour avoir droit au maintien des garanties :

- son contrat de travail, d'une durée d'au moins 1 mois, a été rompu postérieurement au 16 octobre 2009 ;
- il bénéficie à ce titre d'une indemnisation au titre du régime d'assurance chômage ;
- et durant sa période d'activité au sein de l'entreprise, il était assuré au titre du contrat d'assurance.

Les ruptures du contrat de travail ouvrant droit à indemnisation sont les suivantes :

- licenciement (économique, pour motif personnel) ;
- rupture conventionnelle, rupture pour motif légitime et sérieux du CDD à objet défini ;
- rupture du contrat d'apprentissage ou du contrat de professionnalisation ;
- rupture d'un CDD d'un commun accord ou à l'initiative de l'employeur ;
- démission légitime ;
- cessation du CDD à échéance.

Un licenciement pour faute lourde ne permet pas le maintien des droits précités.

Date d'effet des garanties relevant du maintien des droits faculté de renonciation.

Le maintien des garanties prend effet à la date de rupture du contrat de travail.

Toutefois, si l'employeur est tenu de proposer le maintien des garanties santé et prévoyance au salarié éligible, ce dernier a, lui, la possibilité d'y renoncer. En effet, ce dispositif présente un caractère facultatif pour l'ancien salarié. Le refus de ce dernier de bénéficier du dispositif de portabilité libère définitivement l'employeur de son obligation.

L'ancien salarié dispose d'un délai de renonciation de 10 jours suivant la date de rupture du contrat de travail. Cette renonciation doit être notifiée expressément par écrit à l'ancien employeur et vise « l'ensemble des garanties ». Cette renonciation est définitive.

Durée de la couverture

Le bénéfice des garanties est accordé pendant la période d'indemnisation de l'assurance chômage pour une durée minimale égale à la durée du dernier contrat de travail exprimé en mois entier arrondi à l'inférieur (minimum 1 mois) et au plus pour une durée égale à 9 mois.

Par ce principe, les exemples suivants peuvent être établis :

- un contrat de travail inférieur à 1 mois n'ouvre pas droit à indemnisation ;
- un contrat de travail de 1 mois ouvre droit à 1 mois de maintien des garanties ;
- un contrat de travail de 2 mois ouvre droit à 2 mois de maintien des garanties ;
- un contrat de travail de 6 mois et 10 jours ouvre droit à 6 mois de maintien des garanties ;
- un contrat de travail de 150 mois ouvre droit à 9 mois de maintien des garanties.

Cessation du maintien des garanties

L'ancien salarié perd le droit au bénéfice du maintien des garanties :

- en cas de renonciation au maintien dans les 10 jours de la rupture du contrat de travail ;
- dès qu'il retrouve un emploi ;
- en cas de radiation des listes Assedic, l'ancien salarié doit informer son ancien employeur et la CARCO de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien des garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance ;
- au terme de la période de maintien des droits.

Et en tout état de cause, dans tous les cas précisés au contrat.

Garanties accordées par le régime de prévoyance

Pour le décès et l'invalidité, l'ancien salarié est couvert pour les mêmes garanties que celles des salariés actifs et les garanties sont assises sur l'intégralité du salaire de référence défini au contrat.

Pour l'incapacité de travail, l'ancien salarié est couvert pour les mêmes garanties que celles des salariés actifs, mais le texte précise également que les droits garantis par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité temporaire ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues pendant la même période.

Cotisations

À titre provisoire, les cotisations dues sont prises en charge par le régime prévoyance de la CARCO jusqu'au 31 mars 2010.

À partir du 1er avril 2010, la prime versée par l'employeur à la CARCO lors du départ du salarié sera égale à : taux de cotisation (2,45 %) × salaire mensuel × nombre de mois de garantie en fonction de l'ancienneté du salarié.

## **Annexe II Allocation de fin de carrière convention collective nationale du 11 avril 1996**

### **Article 1er**

#### **Modalités**

En vigueur étendu

Une allocation de fin de carrière est allouée, selon les modalités fixées dans les articles suivants, à tout salarié relevant de la convention collective nationale qui termine sa carrière à l'âge légal ou au-delà et compte au moins ses 10 dernières années de fonction de la profession.

### **Article 2**

#### **Liquidation**

En vigueur étendu

Pour la liquidation de l'allocation de fin de carrière, seules les périodes contributives sont prises en compte.

L'allocation est calculée sur la moyenne annuelle de la rémunération effective des 3 meilleures années consécutives de carrière dans la profession, selon les bases suivantes :

- 10 ans à 12 ans et 6 mois : 7 % ;
- 12 ans et 7 mois à 13 ans et 6 mois : 8 % ;
- 13 ans et 7 mois à 14 ans et 6 mois : 11 % ;
- 14 ans et 7 mois à 15 ans et 6 mois : 14 % ;
- 15 ans et 7 mois à 16 ans et 6 mois : 17 % ;
- 16 ans et 7 mois à 17 ans et 6 mois : 20 % ;
- 17 ans et 7 mois à 18 ans et 6 mois : 24 % ;
- 18 ans et 7 mois à 19 ans et 6 mois : 28 % ;

– 19 ans et 7 mois à 20 ans : 32 %.

Au-delà de la 20e année, ce taux est augmenté de 2 % par année d'affiliation, l'année à retenir étant à décompter à partir du 6e mois, dans la limite de 45 années d'activité dans la profession.

Le montant maximum de l'allocation versée ne peut excéder l'équivalent de 8 000 fois la valeur du point de la convention collective nationale.

Toutefois, cette indemnité maximum ne doit pas être inférieure à l'indemnité de départ en retraite définie par les textes réglementaires.

L'allocation de fin de carrière est versée au salarié par l'employeur à la date de fin du contrat de travail.

### **Article 3**

#### **Autres dispositions**

En vigueur étendu

Le cas des affiliés qui ne terminent pas leur carrière dans la profession pour cause de longue maladie, d'invalidité ou licenciés de la profession et n'ayant pu retrouver aucune autre activité par la suite mais qui comptent au moins 10 ans d'affiliation peut être soumis au bureau de la CARCO, en vue de l'attribution éventuelle d'une indemnité de fin de carrière qui se prononce de façon discrétionnaire en fonction de considérations d'équité et en fonction des ressources du régime.

Toutes difficultés d'interprétation ou d'application sont soumises au bureau de la CARCO qui est habilité à prendre toute décision.

### **Article 4**

En vigueur étendu

La CARCO rembourse à l'employeur les allocations versées au titre des articles 2 et 3 ci-dessus, ainsi que les cotisations et contributions patronales obligatoires y afférentes telles que payées par lui.

Il est procédé à ce remboursement par prélèvement dans le fonds collectif AFC défini à l'article 5 ci-après.

L'employeur, pour les besoins de sa trésorerie, peut solliciter de la CARCO le versement d'une avance sur le montant de l'allocation. Le montant est estimé par la CARCO à partir des références de rémunération et d'ancienneté qui lui sont communiquées.

En tout état de cause l'engagement de la CARCO est limité au montant du fonds collectif déterminé à la date de chaque demande de prestations.

### **Article 5**

#### **Le fonds collectif AFC**

En vigueur étendu

Le montant du fonds collectif AFC est égal au 31 décembre de chaque année au solde des éléments suivants :

Au crédit :

- le montant du fonds collectif AFC au 31 décembre précédent ;
- les cotisations versées dans l'exercice en application de l'article 6 ci-après, nettes des frais de gestion fixés forfaitairement à 10 % des cotisations ;
- 85 % des produits financiers nets de frais de gestion financière, sans que ce montant puisse être inférieur à la rémunération du fonds collectif AFC à un taux égal au taux fixé par l'article A. 932-3-1 du code de la sécurité sociale pour les engagements de durée supérieure à 8 ans.

Au débit :

- les prestations versées au cours de l'exercice en application de l'article 2 ci-dessus, et éventuellement les indemnités versées au cours de l'exercice en application de l'article 3 ci-dessus.

## **Article 6**

En vigueur non étendu

La cotisation est calculée sur la rémunération brute servant de base à la déclaration des traitements et salaires fournis chaque trimestre par l'employeur à la CARCO en y ajoutant éventuellement la partie de salaire déclarée à une caisse de retraite des cadres.

Le montant de la cotisation, à la charge de l'employeur, est fixé à effet du 1er avril 2022, à 2 % du salaire défini à l'alinéa précédent.

Le taux de cette cotisation peut être modifié sur décision des signataires représentant les employeurs après réunion des parties à la convention collective sans que cette modification puisse entraîner une diminution de l'allocation telle que définie à l'article 2 ci-dessus.

Lorsqu'ils modifient le taux de cotisation, lesdits signataires prendront notamment en considération le rapport actuariel mentionné à l'article 7 ci-après.

Les parties réexamineront, chaque année, la situation financière du régime de l'allocation de fin de carrière au regard notamment des résultats des exercices passés, des perspectives de résultats pour les années suivantes et du montant du fonds collectif AFC, ce pour en tirer les conséquences sur l'évolution du régime.

## **Article 7**

En vigueur étendu

Afin que les parties signataires aient une vue prospective de l'évolution des charges et ressources du présent règlement des allocations de fin de carrière, la CARCO leur fournit dans les 6 mois de la clôture de chaque exercice un rapport actuariel qui fournit une estimation des cotisations, des allocations et du fonds collectif AFC sur une période d'au moins 10 ans. Ce rapport est établi par un actuaire qualifié en conformité avec les normes professionnelles de l'institut des actuaires.

## **Annexe III Règlement du régime de retraite supplémentaire**

### **Avenant n° 28 du 23 avril 2007 relatif au règlement du régime de retraite complémentaire**

## **Article**

En vigueur étendu

Le présent règlement modifié de la CARCO se substitue aux précédents règlements (annexe III) de la convention collective nationale du travail réglant les rapports entre les huissiers de justice et leur personnel.

## **Article 1er**

### **Objet et nature du régime**

En vigueur étendu

L'objet du régime est de servir aux participants une pension de vieillesse en application de la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice.

C'est un régime en points régi par l'article L. 932-24 du code de la sécurité sociale.

Les cotisations définies à l'article 3 ci-après ouvrent droit à un nombre de points déterminé en fonction de la valeur d'acquisition du point ; chaque point ouvre droit à une pension de vieillesse d'un montant annuel égal à la valeur de service du point.

La valeur d'acquisition du point est fixée chaque année par le conseil d'administration de l'institution. La valeur de service du point est fixée par le conseil d'administration de l'institution qui précise la date à partir de laquelle la nouvelle valeur est appliquée.

## **Article 2**

### **Participants**

En vigueur étendu

Les salariés des offices, groupements et organismes professionnels d'huissiers de justice sont affiliés au régime de retraite complémentaire CARCO aujourd'hui dénommée « caisse de retraite supplémentaire des salariés des huissiers de justice » dès la prise d'effet de leur contrat de travail et jusqu'à son expiration pour quelque cause que ce soit.

Sont comptées comme périodes d'affiliation les périodes donnant lieu à versement effectif des cotisations et contributions prévues aux articles 3 et 4 ci-dessous.

## **Article 3**

### **Cotisations**

En vigueur étendu

À compter du 1er janvier 2004, la cotisation au régime est égale à 2,30 % de la rémunération brute des participants qui est définie comme assiette des cotisations de sécurité sociale (art. L. 242-1 du code de la sécurité sociale).

Lorsque le participant est affilié à une caisse de retraite des cadres, l'assiette des cotisations est limitée à la tranche A du régime général de la sécurité sociale.

Cette cotisation est constituée de 2 parts : 1,21 % par retenue sur les salaires des participants et 1,09 % à la charge de l'employeur.

À compter de l'année qui suit celle au cours de laquelle l'actif couvrant la provision technique spéciale (PTS) définie à l'article R. 932-4-4 du code de la sécurité sociale est devenu supérieur ou égal à la provision mathématique théorique (PMT) définie à l'article R. 932-4-15 dudit code, la cotisation au régime est portée à 4,30 % de la rémunération brute définie au 1er alinéa du présent article : retenue de 2,27 % sur les salaires et de 2,03 % à la charge des employeurs.

## **Article 4**

### **Contributions de solidarité**

En vigueur étendu

À compter du 1er janvier 2004, les participants et les employeurs versent une contribution de solidarité destinée à combler l'écart entre l'actif couvrant la PTS et la PMT qui est égale à 2,00 % de la rémunération brute définie au 1er alinéa de l'article 3 ci-dessus.

Cette contribution est constituée de 2 parts : 1,06 % par retenue sur les salaires des participants et 0,94 % à la charge de l'employeur.

Cette contribution cesse à compter de l'année qui suit celle au cours de laquelle l'actif couvrant la PTS est devenu supérieur ou égal à la PMT.

## **Article 5**

### **Paiement des cotisations et contributions**

En vigueur étendu

Les cotisations et contributions sont payables par l'employeur dans le 1er mois du trimestre civil suivant celui au titre duquel elles sont exigibles.

Tout retard donne lieu à une majoration de 10 %.

Cette majoration de retard est augmentée de 3 % du montant des cotisations et contributions dues par trimestre ou fraction de trimestre écoulé après l'expiration d'un délai de 3 mois à compter de la fin du trimestre civil au titre duquel elles sont exigibles.

Dans le cas où les offices, groupements et organismes professionnels d'huissiers de justice ne fourniraient pas les déclarations de salaires ou états nominatifs annuels comme ils en ont l'obligation, ils seraient redevables à titre provisionnel, après mise en demeure, de cotisations et contributions d'un montant égal à 110 % des cotisations et contributions dues pour la même période du précédent exercice.

## **Article 6**

### **Prélèvement de gestion**



En vigueur étendu

Le total des frais de gestion prélevés pour couvrir les frais de gestion du régime, c'est-à-dire les frais de service des prestations et les frais d'administration, est égal à la somme de :

- prélèvement d'acquisition : 8,5 % des cotisations et contributions de l'exercice concerné, définies à l'article 4 ci-dessus ;
- prélèvement de gestion : 1 % de la PMT des encours du régime représentés par la PMT à l'ouverture de l'exercice.

## **Article 7**

### **Acquisition de points et compte individuel**

En vigueur étendu

Le nombre de points acquis par une cotisation est égal à la cotisation versée divisée par la valeur d'acquisition du point en vigueur au cours de la période au titre de laquelle elle est versée. Dans le cas des cotisations de rachat, ce résultat est majoré ou minoré comme il est dit à l'article 6.

Pour chaque participant, il est ouvert un compte individuel sur lequel sont inscrits les points acquis, ce compte comporte :

- les points résultant de la transposition des droits acquis au 31 décembre 1998. Les modalités de cette transposition sont décrites au titre III ci-après ;
- les points acquis, du 1er janvier 1999 au 31 décembre 2003, par le versement des cotisations égales à 4,30 % du salaire du participant ;
- les points acquis, après le 1er janvier 2004 et avant le 31 décembre de l'année au cours de laquelle l'actif couvrant la PTS devient supérieur à la PMT, par le versement des cotisations égales à 2,30 % du salaire du participant telles que définies à l'article 3 ci-dessus ;
- les points acquis, au titre des périodes postérieures à la fin de l'année au cours de laquelle l'actif couvrant la PTS devient supérieur à la PMT, par le versement de cotisations égales à 4,30 % des salaires du participant en application du dernier alinéa de l'article 3 ci-dessus.

## **Article 8**

### **Liquidation de la pension de vieillesse**

En vigueur étendu

La pension de vieillesse est liquidée sur demande écrite du participant.

La liquidation de la pension ne fait pas obstacle à une reprise d'activité salariée dans un office, groupement ou organisme professionnel visé à l'article 2 ci-dessus.

## **Article 9**

### **Montant de la pension de vieillesse : taux normal, anticipation**

En vigueur étendu

Lorsque le service de la pension du participant prend effet dans les 12 mois qui suivent la liquidation au taux plein de sa retraite du régime général de la sécurité sociale, le montant annuel de la pension de vieillesse est égal au nombre de points inscrits au compte du participant multiplié par la valeur de service du point au jour du service du premier arrérage trimestriel.

C'est la pension au taux normal.

Le participant a également la possibilité de percevoir une retraite CARCO si sa retraite du régime général de sécurité sociale n'a pas été liquidée au taux plein ou si elle n'a pas encore été liquidée mais que l'âge du participant est supérieur ou égal à celui fixé à l'article R. 351-2 du code de la sécurité sociale.

Le montant de sa pension est alors égal au montant de la pension au taux normal multiplié par un coefficient d'anticipation qui dépend de l'âge au premier jour de service de la pension :

Âge au 1er jour de service de la pension	Coefficient d'anticipation
55	0,60
56	0,64
57	0,68
58	0,72
59	0,76
60	0,80
61	0,84
62	0,88
63	0,92
64	0,96
65 et au-delà	1,00

Si le service de la pension prend effet plus de 12 mois après la liquidation au taux plein de la retraite du régime général de la sécurité sociale, la pension de vieillesse est égale à la pension au taux normal multipliée par un coefficient de report qui dépend de la durée de la période écoulée entre la liquidation de la retraite du régime général et le début du service de la pension.

Durée écoulée entre la liquidation du régime général et le début du service de la pension	Coefficient de report
Plus de 1 an et moins de 2 ans	1,04
Plus de 2 ans et moins de 3 ans	1,08
Plus de 3 ans et moins de 4 ans	1,12
Plus de 4 ans et moins de 5 ans	1,16
Plus de 5 ans	1,20

Lorsque le nombre de points multiplié par le coefficient d'anticipation ou de report est inférieur à 1 200, le service de la pension est remplacé par le versement d'un capital.

Ce capital est déterminé en fonction de l'âge du participant au premier jour de service de la pension par application au montant annuel de la pension d'un coefficient déterminé selon le barème ci-dessus.

## Article 9

### Montant de la pension de vieillesse : taux normal, anticipation

En vigueur non étendu

Lorsque le service de la pension du participant prend effet dans les 12 mois qui suivent la liquidation au taux plein de sa retraite du régime général de la sécurité sociale, le montant annuel de la pension de vieillesse est

égal au nombre de points inscrits au compte du participant multiplié par la valeur de service du point au jour du service du premier arréage trimestriel.

C'est la pension au taux normal.

Le participant a également la possibilité de percevoir une retraite CARCO si sa retraite du régime général de la sécurité sociale n'a pas été liquidée au taux plein ou si elle n'a pas encore été liquidée mais que l'âge du participant est supérieur ou égal à celui fixé à l'article R. 351-2 du code de la sécurité sociale.

Le montant de sa pension est alors égal au montant de la pension au taux normal multiplié par un coefficient d'anticipation qui dépend de l'âge au premier jour de service de la pension.

Âge au 1er jour de service de la pension	Coefficient d'anticipation
60 ans	0,80
61 ans	0,84
62 ans	0,88
63 ans	0,92
64 ans	0,96
65 ans et plus	1,00

Si le service de la pension prend effet plus de 12 mois après la liquidation au taux plein de la retraite du régime général de la sécurité sociale, la pension de vieillesse est égale à la pension au taux normal multipliée par un coefficient de report qui dépend de la durée de la période écoulée entre la liquidation de la retraite du régime général et le début du service de la pension.

Durée écoulée entre la liquidation du régime général et le début du service de la pension	Coefficient de report
Plus de 1 an et moins de 2 ans	1,04
Plus de 2 ans et moins de 3 ans	1,08
Plus de 3 ans et moins de 4 ans	1,12
Plus de 4 ans et moins de 5 ans	1,16
Plus de 5 ans	1,20

Lorsque le nombre de points multiplié par le coefficient d'anticipation ou de report est inférieur à 1 200, le service de la pension est remplacé par le versement d'un capital.

Ce capital est déterminé en fonction de l'âge du participant au premier jour de service de la pension par application au montant annuel de la pension d'un coefficient déterminé selon le barème ci-dessus.

Âge au 1er jour de service de la pension	Coefficient applicable à la pension annuelle
55	17,5
56	17,2
57	16,9
58	16,5
59	16,1
60	15,8
61	15,4
62	15,0
63	14,6
64	14,2
65	13,8
66	13,3
67	12,9
68	12,5
69	12,0
70	11,6
71	11,1
72	10,6
73	10,2

Âge au 1er jour de service de la pension	Coefficient applicable à la pension annuelle
74	9,7
75	9,2
76	8,8
77	8,3
78	7,9
79	7,4
80	7,0
> 80	6,0

(1) Article exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2221-1 du code du travail qui dispose que l'objet des conventions et accord collectif est la détermination des relations collectives entre employeurs et salariés.

(Arrêté du 10 mars 2010, art. 1er)

## Article 10

### Versement de la pension

En vigueur étendu

La pension de vieillesse est payable trimestriellement d'avance.

Le 1er jour de service est le jour demandé par le participant sans qu'il puisse être antérieur au 1er jour du mois qui suit la réception par la CARCO de la demande de liquidation du participant.

Toutefois, lorsque la demande est déposée dans les 2 mois qui suivent la notification de la pension du régime général ou dans les 2 mois qui suivent la cessation d'activité salariée, la date d'effet de la retraite est la même que celle du régime général ou, le cas échéant, est fixée au 1er jour du mois qui suit la cessation d'activité. Plus aucun arrérage n'est dû après le décès du pensionné.

Les pensions étant payées d'avance, aucun prorata n'est à verser à la succession.

Tout arrérage versé au titre d'un trimestre civil commençant après la date du décès donne lieu à recouvrement à l'encontre du bénéficiaire du versement ou, à défaut, de la succession.

La CARCO peut périodiquement s'assurer que le bénéficiaire est toujours en vie en lui demandant de produire une attestation sur l'honneur.

À défaut de la production de cette attestation dans le délai indiqué dans la demande, le versement des arrérages est interrompu à compter du trimestre civil qui suit l'expiration de ce délai.

Le versement des arrérages reprend et le rappel est versé dès que l'attestation est produite.

## Article 11

### Réversion en cas de décès avant la retraite

En vigueur étendu

En cas de décès du participant survenu avant la liquidation de la pension du régime général, le conjoint survivant et le (ou les) ex-conjoint(s) divorcé(s) non remarié(s) survivant(s) ont droit à une pension de réversion calculée sur la base de 60 % des points portés au compte individuel du participant décédé.

La pension de réversion ne peut prendre effet à l'égard d'un bénéficiaire :

- qu'à compter des 55 ans du bénéficiaire ;
- qu'après que le bénéficiaire en ait fait la demande par lettre recommandée adressée à la CARCO.

En cas de pluralité de bénéficiaires, la pension est partagée entre chacun d'eux par application du rapport entre la durée de chaque mariage et la durée globale de tous les mariages autres que ceux conclus avec des conjoints décédés ou remariés avant le décès du participant.

La répartition est calculée à la 1<sup>re</sup> demande et elle est alors définitive.

Le remariage du bénéficiaire ou la conclusion d'un Pacs entraîne l'arrêt du service de la pension de réversion. Le bénéficiaire est tenu d'en informer la CARCO au plus tard dans les 15 jours qui suivent le remariage ou la conclusion du Pacs.

La suppression d'une pension de réversion est sans effet sur le montant des pensions de réversion des autres bénéficiaires.

Lorsque le nombre de points inscrits au compte du participant au jour de son décès est inférieur à 2 000, la pension de réversion est remplacée par le versement d'un capital dans les mêmes conditions.

En cas de pluralité de bénéficiaires, la rente est répartie entre eux comme exposé ci-dessus, puis chacune des rentes est convertie en capital.

Lorsque la pension de réversion de l'un des bénéficiaires est inférieure à 1 200 points, la pension de réversion est remplacée par le versement d'un capital dans les mêmes conditions.

Le capital versé en lieu et place d'une pension de réversion est déterminé par application au montant annuel de la pension de réversion du coefficient figurant dans le barème de l'article 9 pour l'âge atteint par le bénéficiaire au moment de l'entrée en jouissance de sa pension de réversion.

## Article 12

### Pension de réversion

En vigueur étendu

Au moment de la liquidation de ses droits à pension, le participant peut demander la réversibilité de sa pension au profit de son conjoint survivant et de son ou ses ex-conjoint(s) divorcé(s) survivant(s) non remarié(s).

La demande est formulée en même temps que la demande de liquidation de la pension et est irrévocable.

Le choix de la réversion implique une réduction définitive de la pension du participant en fonction de l'écart d'âge entre le participant et la personne qu'il a désignée, par application du barème suivant :

Écart d'âge	Coefficient
– 10 ans	0,81
– 9 ans	0,81
– 8 ans	0,82

Écart d'âge	Coefficient
- 7 ans	0,82
- 6 ans	0,83
- 5 ans	0,83
- 4 ans	0,84
- 3 ans	0,84
- 2 ans	0,85
- 1 an	0,86
0	0,86
+ 1 an	0,87
+ 2 ans	0,88
+ 3 ans	0,89
+ 4 ans	0,89
+ 5 ans	0,90
+ 6 ans	0,91
+ 7 ans	0,92
+ 8 ans	0,93
+ 9 ans	0,94
+ 10 ans	0,95

Ces coefficients s'appliquent au nombre de points inscrits au compte individuel au moment de la demande de liquidation de la pension, éventuellement majoré ou minoré en fonction des coefficients de report et d'anticipation fixés à l'article 9.

En cas de pluralité de bénéficiaires, le coefficient appliqué est celui qui correspond au plus jeune d'entre eux.

La pension de réversion est égale à 60 % de la pension du participant.

Elle ne peut prendre effet qu'à compter des 55 ans du bénéficiaire.

En cas de pluralité de bénéficiaires, la pension de réversion est partagée entre chacun d'eux par application du rapport entre la durée de chaque mariage et la durée globale de tous les mariages autres que ceux conclus avec des conjoints décédés ou remariés avant le décès du participant.

La répartition est calculée au moment du décès du participant et elle est alors définitive.

Le remariage du bénéficiaire ou la conclusion d'un Pacs entraîne l'arrêt du service de la pension de réversion.

Le bénéficiaire est tenu d'informer la CARCO au plus tard dans les 15 jours qui suivent le remariage ou la conclusion du Pacs.

La suppression d'une pension de réversion est sans effet sur le montant des pensions de réversion des autres bénéficiaires.

Lorsque la pension de réversion de l'un des bénéficiaires est inférieure à 1 200 points, la pension de réversion est remplacée par le versement d'un capital dans les mêmes conditions.

Le capital versé en lieu et place d'une pension de réversion est déterminé par application au montant annuel de la pension de réversion du coefficient figurant dans le barème de l'article 9 pour l'âge atteint par le bénéficiaire au moment de l'entrée en jouissance de sa pension de réversion.

## Article 13

### Paiement des pensions de réversion

En vigueur étendu

Le versement des pensions de réversion obéit aux règles exposées à l'article 10 ci-dessus : la pension est payable d'avance ; aucun arrérage n'est dû après le décès du bénéficiaire ; la CARCO peut s'assurer que le bénéficiaire est toujours en vie et elle peut poursuivre le recouvrement des arrérages versés après le décès du bénéficiaire.

La CARCO peut périodiquement s'assurer que le bénéficiaire d'une pension de réversion visée à l'article 11 ci-dessus ne s'est pas remarié ou n'a pas conclu un Pacs en lui demandant de produire une attestation sur l'honneur.

À défaut de production d'une attestation sur l'honneur dans le délai indiqué dans la demande, le versement des arrérages est interrompu à compter du trimestre qui suit l'expiration de ce délai.

Le versement des arrérages reprend et le rappel est versé dès que l'attestation sur l'honneur est produite.

Si des arrérages ont été versés au titre de trimestres postérieurs à la date du remariage ou du Pacs, le recouvrement en est poursuivi à l'encontre du bénéficiaire.

## **Article 14**

### **Détermination du nombre de points acquis au 31 décembre 1998**

En vigueur étendu

Avant le 31 décembre 1998, le régime n'était pas un régime en points.

Les droits à pension acquis au 31 décembre 1998 sous l'empire du règlement en vigueur à compter du 1er juillet 1996 et des règlements antérieurs ont été calculés sous la forme d'un montant annuel de pension puis transposés en points en divisant ce montant annuel par la valeur de service du point en 1998 : 1,59 F, soit 0,2424.

Le nombre de points ainsi déterminé est inscrit au compte du participant visé à l'article 7 ci-dessus et ouvre droit aux prestations définies au titre II ci-dessus.

Pour les droits acquis au 31 décembre 1998, les périodes « temps complet » et « temps partiel » ainsi que les périodes d'activité « cadre » et « non cadre » font l'objet de calculs séparés.

## **Article 15**

### **Révision de la pension en service lorsqu'un enfant du participant atteint l'âge de 16 ans**

En vigueur étendu

Si une pension directe ou de réversion a été liquidée avant le 31 décembre 1998, la majoration pour enfants prévue au 1er alinéa de l'article 9 du règlement en vigueur au 1er juillet 1996 est éventuellement révisée lorsque l'un des enfants du participant atteint son 16e anniversaire.

## **Article 16**

## **Réversion des pensions en service au 1er juillet 2004**

En vigueur étendu

Les pensions en service au 1er juillet 2004 sont réversibles sur la tête du conjoint et de l'(ou les) ex-conjoint(s) divorcé(s) non remarié(s) survivant(s).

Cette pension de réversion est égale à 60 % de la pension du participant.

La pension de réversion est versée à compter du trimestre civil qui suit la date à laquelle le bénéficiaire remplit les conditions nécessaires à l'obtention de la pension de survivant dans le cadre du régime obligatoire de retraite complémentaire.

Le paiement en est effectué selon les règles exposées à l'article 13 ci-dessus.

En cas de pluralité de bénéficiaires, la pension est partagée entre chacun d'eux par application du rapport entre la durée de chaque mariage et la durée globale de tous les mariages autres que ceux conclus avec des conjoints décédés ou remariés avant le décès du participant.

La répartition est calculée à la 1re demande et elle est alors définitive.

Le remariage du bénéficiaire ou la conclusion d'un Pacs entraîne l'arrêt du service de la pension de réversion.

Le bénéficiaire est tenu d'informer la CARCO au plus tard dans les 15 jours qui suivent le remariage ou la conclusion du Pacs.

La suppression d'une pension de réversion est sans effet sur le montant des pensions de réversion des autres bénéficiaires.

Lorsque la pension de réversion est inférieure à 1 200 points, la pension de réversion est remplacée par le versement d'un capital dans les mêmes conditions.

Le capital versé en lieu et place d'une pension de réversion est déterminé par application au montant annuel de la pension de réversion du coefficient figurant dans le barème de l'article 9 pour l'âge atteint par le bénéficiaire au moment de l'entrée en jouissance de sa pension de réversion.

### **Article 17**

## **Réversion des majorations par enfant en service avant le 1er juillet 2004**

En vigueur étendu

En cas de décès après le 1er juillet 2004 d'un participant dont la pension a été liquidée avant le 1er juillet 2004 et qui bénéficie d'une majoration pour enfants, cette majoration est réversible dans les mêmes conditions que la pension directe.

Si la pension a été liquidée après le 31 décembre 1998, cette majoration n'est pas révisable lorsqu'un enfant atteint l'âge de 16 ans.

### **Article 18**

## **Modalités de la conversion**



En vigueur étendu

En cas de conversion du régime, quelle qu'en soit la cause, les droits des participants sont convertis en droits à une rente viagère selon le processus ci-après.

1. Lorsque les conditions de la conversion sont réunies, la date de la conversion est fixée par le conseil d'administration.
2. Pour chaque participant ou allocataire, il est calculé la valeur, au jour de la conversion, de la provision mathématique correspondant au nombre de points inscrit à son compte individuel arrêté au jour de la conversion :
  - ce calcul est effectué en utilisant les tables de mortalité et les taux d'intérêt en vigueur au jour de la conversion en vertu du code de la sécurité sociale pour le calcul des provisions mathématiques de rentes viagères, et en incorporant un chargement de gestion de 3 % destiné à couvrir les frais de service des rentes ;
  - pour les participants dont la pension n'a pas encore été liquidée à la date de la conversion, la provision mathématique est celle d'une rente viagère sur une tête à partir de leur 65<sup>e</sup> anniversaire ou immédiate s'ils ont plus de 65 ans ;
  - pour les allocataires, la provision mathématique est celle d'une rente immédiate de même nature que l'allocation en cours de service :
  - viagère ou temporaire, sur une tête ou réversible.
3. La valeur de la PTS visée à l'article R. 932-2-4 du code de la sécurité sociale est calculée à la date de la conversion sur la base de la valeur de réalisation des actifs affectés au régime en vertu de l'article L. 932-24 du code de la sécurité sociale.
4. Il est affecté à chaque participant ou allocataire une quote-part de la PTS égale au rapport entre sa provision mathématique et le total des provisions mathématiques du régime.
5. La part de PTS affectée à chaque participant ou allocataire est consacrée à la souscription :
  - pour les participants dont la pension n'a pas encore été liquidée : d'une rente viagère sur une tête, différée à 65 ans ou immédiate pour ceux qui ont plus de 65 ans ;
  - pour les allocataires : d'une rente de même nature que l'allocation en cours de service.
6. La rente souscrite est calculée en utilisant les mêmes tables de mortalité, taux d'intérêt et chargement de gestion que ceux qui sont utilisés pour le calcul des provisions mathématiques.

## **Article 19**

### **Fonctionnement du régime**

En vigueur étendu

Le régime ne reçoit plus de cotisations après sa conversion.

Il est tenu chaque année un compte de participation aux excédents :

Crédit :

- provisions mathématiques et autres provisions techniques au 1<sup>er</sup> janvier ;
- au moins 85 % des produits financiers procurés par les actifs affectés à la couverture du régime ;
- report éventuel de l'excédent au 1<sup>er</sup> janvier.

Débit :

- prestations versées ;
- frais de gestion des prestations ;
- provisions mathématiques et autres provisions techniques au 31 décembre ;
- report éventuel du déficit au 1er janvier.

La quote-part de produits financiers affectée au compte de participation aux excédents ne peut pas être inférieure à 100 % tant que ce compte est déficitaire.

Lorsque le compte de participation est excédentaire, le conseil d'administration décide l'affectation du solde excédentaire :

- provision pour excédents à répartir, report à nouveau ou résultat de la CARCO ;
- la part affectée à la provision pour excédents à répartir ne peut pas être inférieure à 80 %.

Le conseil d'administration fixe chaque année la revalorisation des droits des participants dans la limite permise par le montant de la provision pour excédents à répartir.

## **Article 20**

### **Liquidations des rentes**

En vigueur étendu

Les rentes viagères garanties après la conversion du régime sont des rentes payables à compter du 65e anniversaire.

Si une demande de liquidation est déposée avant 65 ans, les coefficients d'anticipation de l'article 9 sont appliqués.

Si une demande de liquidation est déposée après 65 ans, les coefficients de report en fonction de la durée écoulée après le 65e anniversaire sont les mêmes que les coefficients de report qui figurent à l'article 9.

Si le participant demande la réversion de sa rente viagère, sa rente viagère sera réduite comme il est dit à l'article 12.

Si le montant annuel de la rente est inférieur à 600, le service de la rente est remplacé par le versement d'un capital calculé par application des coefficients mentionnés à l'article 9 in fine.

## **Article 21**

### **Réversion en cas de décès avant la retraite**

En vigueur étendu

En cas de décès du participant avant la liquidation de sa retraite du régime général de la sécurité sociale, les dispositions de l'article 11 sont applicables.

## **Article 22**

## **Paiement des rentes**

En vigueur étendu

Les dispositions des articles 10 et 13 s'appliquent après la conversion du régime.

## **Accord du 23 avril 2007 relatif au régime CARCO et à la grille des salaires**

### **Article**

En vigueur étendu

#### **Préambule**

La caisse de retraite complémentaire des clercs et employés des huissiers de justice (CARCO) est une institution de prévoyance qui gère notamment un régime obligatoire supplémentaire de retraite en points relevant de l'article L. 932-24 du code de la sécurité sociale.

Par décision en date du 8 juin 2005, la commission de contrôle des assurances, des mutuelles et des institutions de prévoyance a décidé de placer la CARCO sous administration provisoire, puis l'a sanctionnée disciplinairement le 19 juillet 2005.

Les partenaires sociaux de la convention collective se sont pour leur part réunis, et ont signé le 2 décembre 2005 un préaccord en vue de l'établissement d'un plan de redressement de la CARCO, ainsi que, le 29 juin 2006, un accord relatif au financement de ce plan de redressement.

Le 1er décembre 2006 a été publié le décret n° 2006-1499 du 29 novembre 2006 relatif aux dispositions applicables à certaines opérations régies par l'article L. 932-24 du code de la sécurité sociale.

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux se sont à nouveau réunis, sous l'égide du ministère de l'emploi de la cohésion sociale et du logement, afin de déterminer les termes définitifs d'un accord permettant à la CARCO de soumettre pour approbation de l'Autorité de contrôle des assurances et des mutuelles un plan de provisionnement établi sur le fondement du présent accord.

Le réexamen par la chambre nationale des huissiers de justice des accords du 2 décembre 2005 et du 29 juin 2006, ainsi que l'évolution de la situation, l'a conduite à procéder avec les partenaires sociaux à une nouvelle appréciation des conditions devant être retenues pour fixer la contribution additionnelle et déterminer les modalités de sa mise en œuvre.

C'est ainsi qu'il a été arrêté et convenu ce qui suit :

### **Article 1er**

En vigueur étendu

1.1. Il est institué en application du décret n° 2006-1499 du 29 novembre 2006 relatif aux dispositions applicables à certaines opérations régies par l'article L. 932-24 du code de la sécurité sociale une contribution additionnelle, ne donnant pas lieu à attribution d'unités de rente aux participants en application de l'article 4

de ce décret, fixée à 2,86 % de la rémunération brute des participants définie comme étant l'assiette de calcul des cotisations de sécurité sociale (art. L. 242-1 du code de sécurité sociale).

La contribution est supportée comme suit :

- cotisation de 0,76 % à la charge des employeurs ;
- cotisation de 2,10 % à la charge des salariés.

1.2. Les cotisations seront exigibles à compter du 1er juillet 2007 et seront payées en application des dispositions de l'article 5 du règlement du régime.

1.3. Le paiement des cotisations constituant la contribution additionnelle interviendra, sous réserve des conditions visées à l'article 3 du présent accord, pendant la durée de mise en œuvre du plan de provisionnement, et au maximum pendant une durée de 20 ans.

1.4. Le taux de cotisation est fixé comme permettant le paiement pour une année entière de la somme de 8 232 000 euros.

En cas d'évolution de la masse salariale, le taux de la cotisation à la charge des employeurs est révisé afin de permettre d'atteindre l'objectif de contribution ci-dessus.

Les cotisations sont payables par l'employeur au cours du mois civil suivant celui au titre duquel elles sont exigibles.

## **Article 2**

En vigueur étendu

Les parties ont mené à l'occasion du présent accord les négociations concernant la grille des salaires au titre de l'année 2007.

Eu égard aux revalorisations intervenues en application de l'avenant n° 25 du 27 juillet 2006 et du régime prévu à l'article ci-dessus, il est convenu de porter la valeur du point à 4,88 euros à compter du 1er juillet 2007.

Pour 2008 les parties conviennent que la valeur du point au 1er juillet 2008 ne saurait être inférieur à 4,94 euros.

Pour les années ultérieures la grille des salaires fera l'objet des négociations annuelles prévues par les dispositions légales applicables.

## **Article 3**

En vigueur étendu

3.1. Les dispositions du présent accord seront applicables dès lors seulement que sera remplie la condition figurant ci-après :

Approbation du plan de financement par l'autorité de contrôle des mutuelles et des assurances.

3.2. Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le lendemain de la date de publication de l'arrêté d'extension.

## **Article 4**

En vigueur étendu

Le présent accord pourra être révisé en application des dispositions des articles L. 2222-5 et L. 2261-7 et suivants du code du travail.

L'initiative d'une demande de révision par l'une des parties signataires devra s'accompagner d'une proposition de modification, laquelle sera examinée dans un délai maximal de trois mois.

## **Article 5**

En vigueur étendu

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires en application des dispositions des articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du code du travail.

La dénonciation, qui prendra effet à l'expiration d'un délai de trois mois, sera notifiée à l'ensemble des signataires, et fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

# **Annexe IV CARCO convention collective du 11 avril 1996**

## **Chapitre Ier Statuts CARCO**

### **Article 1er**

#### **Dénomination et personnalité**

En vigueur étendu

L'institution de prévoyance dont la dénomination est « caisse de retraite complémentaire des clercs et employés des huissiers de justice » (CARCO) est régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale.

Elle jouit de la personnalité civile dans les conditions prévues à l'article L. 931-1 dudit code.

### **Article 2**

#### **Siège social**

En vigueur étendu

Le siège social de la CARCO est fixé à Paris 1er, 15, avenue de l'Opéra.

Le siège social peut être transféré dans le même département ou dans un département limitrophe par décision du conseil d'administration, sous réserve de la ratification par la prochaine commission paritaire.

### **Article 3**

## **Durée**

En vigueur étendu

L'institution est constituée pour une durée illimitée. Sa dissolution devra être prononcée dans les formes prévues par les présents statuts.

## **Article 4**

### **Objet**

En vigueur étendu

L'institution a pour objet, dans les conditions fixées par la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice :

- d'assurer la couverture du risque décès, des risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, des risques d'incapacité de travail ou d'invalidité, des risques d'inaptitude ;
- de constituer des avantages sous forme de pensions de retraite, d'indemnités ou de primes de départ en retraite ou de fin de carrière.

L'institution peut également accepter en réassurance les risques et engagements mentionnés aux a et b du second alinéa de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale.

L'institution peut adhérer à une ou plusieurs unions d'institutions de prévoyance.

L'institution peut souscrire tout contrat ou convention auprès d'une autre institution de prévoyance ou union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, d'une mutuelle régie par le code de la mutualité ou d'une entreprise régie par le code des assurances dont l'objet est d'assurer au profit de ses membres participants, la couverture des risques ou la constitution des avantages mentionnés au second alinéa de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale.

Dans ce cas, l'institution n'est pas responsable de l'assurance des risques ou de la constitution des avantages relatifs à ces opérations.

L'institution ne rémunère aucun intermédiaire en vue de l'acquisition de bulletins d'adhésion à ses règlements ou de contrats.

Elle peut céder tout ou partie des risques qu'elle couvre ou des avantages qu'elle constitue à un ou plusieurs organismes pratiquant la réassurance.

Elle est autorisée à établir des conventions de gestion auprès d'organismes tiers.

## **Article 5**

### **Membres adhérents et participants**

En vigueur étendu

Membres adhérents

Les membres adhérents sont les offices, groupements et organismes professionnels d'huissiers de justice entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice et ayant à ce titre adhéré à l'institution.

### Membres participants

Les membres participants sont :

1. Les salariés affiliés à l'institution sur la base des dispositions des articles L. 932-1 et L. 932-14 du code de la sécurité sociale.
2. Les anciens salariés des membres adhérents ainsi que leurs ayants droit affiliés sur la base des dispositions de l'article L. 932-14 du code de la sécurité sociale.
3. Les personnes visées aux 1 et 2 à compter de la date à laquelle l'institution a liquidé la ou les prestations auxquelles elles ont droit.

## Article 6

### Composition du conseil d'administration

En vigueur étendu

L'institution est administrée par un conseil d'administration paritaire de 10 membres comprenant pour moitié des représentants des membres adhérents et pour moitié des représentants des membres participants.

Les 5 administrateurs représentant les adhérents sont désignés par la chambre nationale des huissiers de justice.

Les 5 administrateurs représentant les participants sont désignés par les organisations syndicales représentatives sur le plan national et ayant participé à la fondation de l'institution à raison de 1 par syndicat.

Les organisations syndicales veillent par les désignations qu'elles opèrent à assurer la représentation de l'ensemble des membres adhérents et participants de l'institution.

Les organisations syndicales procèdent à la désignation d'administrateurs suppléants dans les mêmes conditions que les administrateurs titulaires.

Les anciens présidents du conseil d'administration deviennent présidents honoraires à la fin de leur mandat. Ils peuvent, à ce titre, assister en qualité d'auditeurs aux réunions du conseil. Ils seront alors remboursés de leurs frais de déplacement.

## Article 7

### Mandat des administrateurs

En vigueur étendu

La durée du mandat d'administrateur est de 4 ans. Il est renouvelable.

Les fonctions d'administrateur prennent fin à l'issue de la réunion de la commission paritaire ayant statué sur les comptes de l'exercice écoulé et tenue dans l'année au cours de laquelle expire le mandat des administrateurs.

Pour les fonctions d'administrateurs, la limite d'âge est fixée à 70 ans.

Une même personne ne peut appartenir simultanément à plus de 4 conseils d'administration d'institutions de prévoyance et d'unions d'institutions de prévoyance.

Toute personne qui, lorsqu'elle accède à un nouveau mandat, se trouve en infraction avec ces dispositions doit, dans les 3 mois de sa nomination, se démettre de l'un de ses mandats.

À l'expiration de ce délai, elle est réputée s'être démise de son nouveau mandat sans que soit, de ce fait, remise en cause la validité des délibérations auxquelles elle a pris part.

Les administrateurs de l'institution ne peuvent être salariés de celle-ci.

Un ancien salarié de l'institution ne peut être nommé administrateur de celle-ci pendant une durée de 3 ans à compter de la rupture de son contrat de travail.

La qualité d'administrateur se perd par décès, démission ou perte de la qualité de membre de l'institution, ou encore par démission de l'organisation syndicale qu'il représente, ou retrait du mandat confié par ladite organisation.

L'administrateur sortant est remplacé dans un délai de 3 mois par l'organisation syndicale qui l'avait désigné.

Les fonctions d'administrateur sont gratuites.

Toutefois, les administrateurs ont droit au remboursement des frais de déplacement ou de séjour ainsi que des pertes de salaire subies à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions.

## **Article 8**

### **Pouvoirs du conseil d'administration**

En vigueur étendu

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour administrer l'institution.

À cet effet, il prend notamment toute décision afin que celle-ci soit en mesure de remplir les engagements pris envers ses membres adhérents et participants et qu'elle dispose au moins de la marge de solvabilité réglementaire.

Le conseil :

- détermine les orientations relatives aux activités de l'institution telles que définies à l'article 4 des présents statuts, ainsi que les orientations et principes directeurs que celle-ci se propose de suivre en matière de placements et de réassurance ;
- détermine les orientations de la politique d'action sociale et de développement de l'institution. Il arrête le budget, les comptes ainsi que le rapport de gestion et fixe les dépenses de gestion de l'institution ;
- nomme et révoque, en dehors de ses membres, un directeur général et détermine les éléments de son contrat de travail. Il fixe, dans les conditions prévues par les présents statuts, les conditions dans lesquelles il lui délègue les pouvoirs nécessaires à la gestion de l'institution ;
- constitue un bureau ;
- met en œuvre les décisions prises par la commission paritaire ;
- autorise toute instance judiciaire, en demande ou en défense ;



- rend compte à la commission paritaire des mises en œuvre d'émissions de titres participatifs ou subordonnés ;
- établit les projets et rapports relatifs aux opérations de fusion ou de scission pour lesquelles l'institution est concernée.

Le conseil exerce ses attributions conformément aux statuts et règlements de l'institution, dans la limite de son objet social et sous réserve des attributions expressément attribuées par les textes en vigueur à la commission paritaire.

À la clôture de chaque exercice, le conseil établit un rapport de solvabilité tel que défini à l'article L. 931-13-1 du code de la sécurité sociale.

Le conseil autorise, dans les conditions fixées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les cautions, avals et garanties qui seraient données par l'institution.

Le conseil d'administration est informé du montant et des conditions des prêts qui seraient accordés au cours de l'année aux dirigeants de l'institution dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, et notamment de l'article R. 931-3-22 du code de la sécurité sociale.

Toute convention intervenant entre l'institution, ou toute personne morale à laquelle elle aurait délégué tout ou partie de sa gestion, et l'un de ses dirigeants tels que définis à l'article R. 951-4-1 du code de la sécurité sociale, doit être soumise à l'autorisation préalable du conseil d'administration.

Il en est de même des conventions auxquelles un dirigeant est indirectement intéressé ou dans lesquelles il traite avec l'institution par personne interposée.

Sont également soumises à autorisation préalable du conseil d'administration les conventions qui seraient conclues entre l'institution et toute personne morale si l'un des dirigeants de l'institution est propriétaire, associé indéfiniment responsable, gérant, administrateur, directeur général, membre du directoire ou du conseil de surveillance de ladite personne morale.

Toutefois, ces dispositions ne sont pas applicables aux conventions portant sur des opérations courantes et conclues à des conditions normales.

Le conseil adresse ou met à la disposition en temps utile des membres de la commission paritaire les documents nécessaires, et notamment mentionnés aux articles A. 931-3-13 et suivants du code de la sécurité sociale, pour leur permettre de se prononcer en connaissance de cause et de porter un jugement informé sur la gestion de l'institution. À compter de la communication de ces documents, tout membre de la commission paritaire a la faculté de poser par écrit des questions auxquelles le conseil est tenu de répondre au cours de la réunion de la plus prochaine commission paritaire.

Le conseil d'administration peut nommer en son sein une ou plusieurs commissions.

Celles-ci exercent leur activité sous la responsabilité du conseil qui ne peut leur déléguer les pouvoirs qui lui sont expressément dévolus par les textes en vigueur.

Au cours des réunions des commissions, les commissaires peuvent se faire assister par les techniciens de leur choix.

Le conseil d'administration peut créer une commission d'action sociale à laquelle il donne mandat, sur la base des orientations qu'il arrête, pour l'attribution d'aides individuelles. La commission d'action sociale rend compte annuellement au conseil de l'exercice de son mandat.

## **Article 9**

## **Président et vice-président du conseil d'administration**

En vigueur étendu

Le conseil d'administration élit pour 2 ans, et en alternance dans chacun des 2 collèges, un président et un vice-président. Le président et le vice-président appartiennent nécessairement à des collèges différents. Le conseil d'administration peut à tout moment mettre un terme à l'exercice des fonctions de président et de vice-président.

Le président, ou à défaut le vice-président, convoque le conseil d'administration et fixe l'ordre du jour de ses réunions.

Le président, ou à défaut le vice-président, assure la régularité du fonctionnement de l'institution conformément aux statuts. Il préside les réunions du conseil d'administration. Il signe tous les actes ou délibérations. Il représente l'institution envers les tiers et devant les autorités administratives compétentes. Il représente activement et passivement l'institution en justice et dans les actes de la vie civile.

Le président du conseil d'administration, ou à défaut le vice-président, donne avis aux commissaires aux comptes de toutes les conventions autorisées dans un délai de 1 mois à compter de leur conclusion.

Pour l'exercice des fonctions de président et de vice-président, la limite d'âge est fixée à 70 ans. Lorsque le président ou le vice-président atteignent cette limite d'âge, ils sont réputés être démissionnaires d'office.

Conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, nul ne peut exercer simultanément plus de 3 mandats de président ou de vice-président du conseil d'administration d'une institution ou union d'institutions de prévoyance. Toute personne qui, lorsqu'elle accède à un nouveau mandat, se trouve en infraction avec ces dispositions doit, dans les 3 mois de sa nomination, se démettre de l'un de ses mandats. À défaut, elle est réputée s'être démise de son nouveau mandat sans que soit, de ce fait, remise en cause la validité des délibérations auxquelles elle a pris part.

### **Article 10**

#### **Bureau**

En vigueur étendu

Le conseil désigne en son sein, lors de sa première réunion, un bureau paritaire renouvelable tous les 2 ans avec alternance entre les 2 collèges à tous les postes. Le bureau comprend, outre le président et le vice-président, un secrétaire et un secrétaire adjoint, un trésorier et un trésorier adjoint. Le secrétaire et le secrétaire adjoint, d'une part, le trésorier et le trésorier adjoint, d'autre part, n'appartiennent pas au même collège.

Le secrétaire est chargé des convocations du conseil et de la rédaction des procès-verbaux.

Le trésorier suit les questions financières et la gestion des fonds.

### **Article 11**

#### **Réunions et délibérations du conseil d'administration**

En vigueur étendu

Le conseil se réunit aussi souvent que l'intérêt de l'institution l'exige et au moins 3 fois par an. Lorsque le conseil ne s'est pas réuni depuis plus de 4 mois, les administrateurs constituant le tiers du conseil d'administration peuvent convoquer le conseil en indiquant l'ordre du jour de séance.

Le conseil ne délibère valablement que si la moitié au moins de ses membres sont présents ou représentés. Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés. L'administrateur d'un collège déterminé ne peut disposer, au cours d'une même séance, que d'une procuration donnée par un administrateur appartenant au même collège.

Les administrateurs, ainsi que toute personne appelée à assister aux réunions du conseil d'administration, sont tenus à la discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le président, le vice-président ou le directeur général.

La convocation doit être adressée par lettre simple au moins 15 jours à l'avance.

Les délibérations du conseil sont constatées par des procès-verbaux établis sur des feuilles mobiles numérotées sans discontinuité.

Il est tenu un registre de présence signé par les administrateurs participant à la séance du conseil d'administration.

## **Article 12**

### **Directeur général**

En vigueur étendu

Nul ne peut exercer les fonctions de directeur général s'il est âgé de plus de 65 ans. Lorsque le directeur général atteint cette limite d'âge, il est réputé être démissionnaire d'office.

Tout candidat aux fonctions de directeur général de l'institution de prévoyance doit faire connaître au conseil d'administration les autres fonctions qu'il exerce à cette date afin que le conseil puisse apprécier leur compatibilité avec les fonctions de directeur général de l'institution. Au cours de ses fonctions, le directeur général informe en tant que de besoin le conseil d'administration de toute autre fonction qui pourrait lui être confiée. Le conseil statue dans un délai de 1 mois sur la compatibilité de ces fonctions avec celles de directeur général de l'institution.

Le directeur général assiste aux réunions du conseil d'administration sans voix délibérative.

Les délégations de pouvoir données par le conseil d'administration au directeur général sont renouvelées tous les 2 ans.

Au moins 1 fois par an le directeur général rend compte au conseil des actions entreprises pour le compte de l'institution.

Le directeur général peut déléguer ses pouvoirs à ses collaborateurs. Le conseil d'administration est obligatoirement informé de ces délégations qui ne peuvent être générales.

## **Article 13**

### **Commission paritaire**

En vigueur étendu

La commission paritaire est composée de 10 membres comprenant pour moitié des représentants des membres adhérents et pour moitié des représentants des membres participants, désignés conformément à l'article 6 des présents statuts.

#### Commission paritaire extraordinaire

La commission paritaire est seule habilitée à se prononcer sur la modification des statuts et règlements de l'institution, le transfert de tout ou partie d'un portefeuille d'opérations, que l'institution soit cédante ou cessionnaire, la fusion, la scission ou la dissolution de l'institution.

Les décisions prises dans le cadre des compétences ci-dessus énumérées prennent la forme d'un avenant à la convention collective qui a constitué l'institution.

#### Commission paritaire ordinaire

La commission paritaire est réunie au moins 1 fois par an, dans les 6 mois suivant la clôture de l'exercice, sauf prolongation de ce délai, à la demande motivée du conseil d'administration, par ordonnance du tribunal de grande instance statuant sur requête.

La commission paritaire délibère et statue sur toutes les questions relatives aux comptes de l'exercice écoulé.

Elle se prononce, dans les conditions définies par les textes en vigueur, sur les conventions réglementées.

La commission paritaire autorise, par délibération spéciale, les emprunts pour fonds de développement ainsi que les émissions, par l'institution, des titres ou emprunts subordonnés.

La commission paritaire désigne, conformément aux dispositions en vigueur, les commissaires aux comptes de l'institution.

Pour l'exercice des attributions ci-avant mentionnées, la commission paritaire se prononce par voie de délibération adoptée par accord entre la majorité des organisations syndicales d'employeurs et la majorité des organisations syndicales de salariés.

## **Article 14**

### **Secrétaire de la commission paritaire. Rédaction des procès-verbaux**

En vigueur étendu

Un secrétaire de la commission paritaire est désigné par l'ensemble des membres de ladite commission.

Le secrétaire est chargé de la convocation des membres de la commission paritaire et de la rédaction du procès-verbal de ses réunions.

Le procès-verbal des délibérations de la commission paritaire indique la date et le lieu de la réunion et comporte la liste des membres présents ainsi que les documents et rapports présentés, le compte rendu ou un résumé des débats, le texte des résolutions mises aux voix et le résultat des votes.

Le procès-verbal de la commission paritaire est signé par au moins un membre d'une organisation syndicale d'employeurs et un membre d'une organisation syndicale de salariés. Les procès-verbaux sont établis sur un

registre spécial tenu au siège social et coté et paraphé ou établis sur des feuilles mobiles dans les conditions requises par les textes en vigueur.

Les copies ou extraits des procès-verbaux de la commission paritaire sont valablement certifiés soit par le président ou le vice-président du conseil d'administration, soit par 2 administrateurs choisis dans l'un et l'autre des 2 collèges.

## **Article 15**

### **Commissaires aux comptes**

En vigueur étendu

Conformément aux textes en vigueur, la commission paritaire désigne un commissaire aux comptes titulaire et un commissaire aux comptes suppléant.

Les commissaires aux comptes sont nommés pour 6 exercices.

Leurs fonctions expirent après la réunion de la commission paritaire qui statue sur les comptes du 6e exercice.

Les commissaires aux comptes sont convoqués à la réunion du conseil d'administration qui arrête les comptes de l'exercice écoulé, ainsi qu'aux réunions de la commission paritaire.

Plus généralement, ils exercent leur mission conformément à la législation et à la réglementation applicable.

Les commissaires aux comptes sont convoqués à toute réunion de la commission paritaire au plus tard lors de la convocation des membres de celle-ci.

Ils sont convoqués, s'il y a lieu, à une réunion du conseil d'administration en même temps que les administrateurs eux-mêmes.

Les commissaires aux comptes ne peuvent convoquer les membres de la commission paritaire qu'après avoir vainement requis sa convocation du président du conseil d'administration ou, en cas d'empêchement de ce dernier, du vice-président, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

## **Article 16**

### **Ressources et dépenses de l'institution**

En vigueur étendu

1. Les ressources de l'institution comprennent :

- a) Les cotisations dues par les membres adhérents et participants de l'institution ;
- b) Les produits financiers ;
- c) Les dons ou legs éventuels, et plus généralement toute autre ressource non interdite par la loi.

2. Les dépenses de l'institution comprennent :

- a) Les prestations servies aux membres de l'institution ;
- b) Les dotations aux provisions, réserves légales et réglementaires ;
- c) Le cas échéant, les cotisations de réassurance versées aux organismes de réassurance ;

d) Les frais de gestion et d'administration, et plus généralement toute dépense en rapport avec l'activité de l'institution et qui n'est pas interdite par la loi.

## **Article 17**

### **Fonds social**

En vigueur étendu

Chaque année, le fonds social est alimenté par un prélèvement sur les cotisations retraite de la caisse égale à 1 % de l'ensemble des arrérages de pensions garanties par le régime de retraite et servies dans l'année précédente.

Le fonds social est destiné à accorder des allocations exceptionnelles aux affiliés en activité et aux retraités, ainsi qu'à leurs ayants droit, quand la situation des intéressés le justifie.

L'attribution de ces allocations est décidée dans chaque cas d'espèce par une commission composée de membres du conseil d'administration de la caisse, désignés conformément aux présents statuts.

## **Article 18**

### **Fonds de gestion**

En vigueur étendu

Le fonds de gestion est destiné à enregistrer les dépenses de gestion supportées par l'institution.

Ces dépenses sont couvertes par un prélèvement sur les cotisations encaissées, dont le montant est fixé par le conseil d'administration.

## **Article 19**

### **Fusion et scission**

En vigueur étendu

Les opérations de fusion et de scission sont réalisées dans les conditions définies par les textes en vigueur, et notamment par les articles R. 931-4-3 à R. 931-4-6 du code de la sécurité sociale.

Un ou plusieurs commissaires à la fusion ou à la scission désignés par le président du tribunal de grande instance sur requête conjointe des institutions ou unions concernées établissent sous leur responsabilité un rapport écrit sur les modalités de fusion ou de scission.

Dès lors que l'institution participe à une opération de fusion ou de scission, elle doit mettre à la disposition de ses membres participants et adhérents, au siège social, 1 mois au moins avant la date de la commission paritaire, les documents énumérés à l'article A. 931-4-5 du code de la sécurité sociale.

## **Article 20**

### **Dissolution**

En vigueur étendu

Hormis les cas de fusion ou de scission, l'institution est en liquidation dès l'instant de sa dissolution, pour quelque cause que ce soit.

Sa dénomination sociale est suivie de la mention « Institution de prévoyance en liquidation ».

La personnalité morale de l'institution subsiste pour les besoins de la liquidation jusqu'à la clôture de celle-ci.

## **Avenant n° 48 du 13 mars 2015 relatif à la création d'un régime de complémentaire santé**

### **Article**

En vigueur étendu

#### **Préambule**

Conformément à la loi n° 2013-504 relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, les partenaires sociaux se sont réunis afin d'envisager l'instauration d'un régime national de complémentaire santé.

Conscients de la nécessité de bénéficier d'une couverture complémentaire santé plus avantageuse que les dispositions réglementaires, les partenaires sociaux se sont réunis, afin de permettre la mise en place d'un régime mutualisé pour les salariés relevant de la convention collective des personnels des huissiers de justice.

Les partenaires sociaux ont également eu à l'esprit la nécessité, pour les salariés comme pour les entreprises :

- de permettre la pérennité d'un régime de complémentaire santé ;
- de prévoir le mécanisme de portabilité des droits, instaurée par la loi relative à la sécurisation de l'emploi.

En conséquence de quoi il a été conclu le présent accord, qui complète les dispositions de la convention collective nationale des personnels des huissiers de justice par la création d'un « régime de complémentaire santé ».

Le présent accord prévoit un régime de base conventionnel, qui constitue un socle que les partenaires sociaux considèrent comme minimal, ainsi que deux options, ne remettant pas en cause les régimes d'entreprise plus favorables passés ou futurs.

### **Article 1er**

#### **Objet**

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet l'organisation au niveau national, au bénéfice des salariés visés à l'article 2, d'un régime de complémentaire santé permettant le remboursement de tout ou partie des frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation, en complément d'un régime de base de la sécurité sociale.

Les partenaires sociaux ont souhaité garantir l'efficacité de ce régime en recommandant un organisme assureur, choisi au terme d'une procédure transparente de mise en concurrence, pour assurer la couverture des garanties de complémentaire santé.

## **Article 2**

### **Champ d'application**

En vigueur étendu

Le présent avenant s'impose aux entreprises relevant du champ d'application professionnel de la convention collective des personnels des huissiers de justice.

Il s'applique aux salariés relevant de la convention collective des personnels des huissiers de justice.

## **Article 3**

### **Mise en place d'un régime de complémentaire santé**

En vigueur étendu

### **Article 3.1**

#### **Adhésion du salarié**

En vigueur étendu

##### 1. Définition des bénéficiaires

Le régime de complémentaire santé bénéficie à l'ensemble des salariés sans condition d'ancienneté.

##### 2. Suspension du contrat de travail

###### a) Cas de maintien du bénéfice du régime

L'adhésion des salariés est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires (notamment en cas de maladie ou d'accident, d'origine professionnelle ou non professionnelle).

Le bénéfice du régime de complémentaire santé est également maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour l'une des causes suivantes :

- congé légal de maternité ou d'adoption ;
- congés de solidarité familiale et de soutien familial ;
- congé non rémunéré qui n'excède pas 1 mois continu.

Dans les cas visés au présent a, l'employeur verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail.

Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisation.



Concernant les salariés non radiés des effectifs, classés en invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale, ou dont le taux d'incapacité permanente reconnu par cet organisme est au moins égal à 66 %, et qui ne perçoivent aucune rémunération de l'employeur, il est précisé que ces salariés bénéficient d'un maintien des garanties frais de santé sans contrepartie de cotisation tant qu'ils font partie des effectifs de l'entreprise.

La charge que représente ce maintien est financée dans le cadre du degré élevé de solidarité.

#### b) Autres cas de suspension

Dans les autres cas de suspension comme par exemple pour congés sans solde (notamment congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise), les salariés ne bénéficieront pas du maintien du bénéfice du régime de complémentaire santé.

Les salariés pourront toutefois continuer à adhérer au régime pendant la période de suspension de leur contrat de travail, sous réserve de s'acquitter de l'intégralité de la cotisation (part patronale et part salariale).

La cotisation afférente aux garanties précitées est réglée directement par le salarié auprès de l'organisme assureur.

### 3. Caractère obligatoire de l'adhésion

L'adhésion des salariés au régime de complémentaire santé est obligatoire.

Conformément à l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, peuvent être dispensés d'adhésion au régime sans remettre en cause le caractère obligatoire de celui-ci :

- a) Les salariés sous contrat à durée déterminée et les apprentis, avec l'obligation pour ceux titulaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée au moins égale à 12 mois de justifier par écrit qu'ils sont déjà couverts à titre individuel pour les mêmes garanties et en produisant tous documents nécessaires à cette justification.
- b) Les salariés à temps partiel et les apprentis dont l'adhésion au régime les conduirait à s'acquitter, au titre de l'ensemble des garanties de protection sociale complémentaire, de cotisations au moins égales à 10 % de leur rémunération brute.
- c) Dans le cadre du degré élevé de solidarité, comprenant à ce titre des prestations non directement contributives, il existe la possibilité d'une prise en charge totale de la cotisation des salariés décrits aux points a et b du présent article (sauf les salariés et les apprentis en CDD de plus de 12 mois pour lesquels la dispense est nécessairement justifiée par une couverture individuelle par ailleurs).

Ces salariés devront solliciter, par écrit, auprès de leur employeur, leur dispense d'adhésion au régime de complémentaire santé et produire tous justificatifs requis.

Cette demande de dispense devra être formulée, pour les CDD, les apprentis et les salariés à temps partiel, dans les 30 jours suivant la date d'embauche.

À défaut d'écrit et/ou de justificatif adressé(s) à l'employeur, ils seront obligatoirement affiliés au régime ;

- d) Les salariés qui sont bénéficiaires de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé prévue à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale ou de la couverture maladie universelle complémentaire prévue à l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale, sous réserve de produire tous documents utiles.

Cette dispense peut jouer jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide.

Ces salariés devront solliciter, par écrit, auprès de leur employeur, leur dispense d'adhésion au régime de complémentaire santé et produire tous justificatifs requis. À défaut d'écrit et de justificatif adressés à l'employeur dans les 30 jours suivant leur embauche, ils seront obligatoirement affiliés au régime.

e) Les salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties prévues par le présent avenant ou de l'embauche si elle est postérieure.

Dans ce cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel.

Les salariés concernés par ce cas de dispense devront solliciter, par écrit, auprès de leur employeur, leur refus d'adhérer au régime de complémentaire santé dans le délai de 30 jours suivant leur embauche ou la mise en place du présent régime, accompagné des justificatifs requis.

À défaut, ils seront obligatoirement affiliés au régime.

f) À condition de le justifier chaque année, les salariés qui bénéficient par ailleurs pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant de l'un des dispositifs de protection sociale complémentaire suivants (cf. arrêté du 26 mars 2012 modifié) :

– dispositif de protection sociale complémentaire présentant un caractère collectif et obligatoire (ainsi, la dispense d'adhésion ne peut jouer, pour un salarié ayant droit au titre de la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une autre entreprise, que si ce dispositif prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire) ;

– régime local d'Alsace-Moselle ;

– régime complémentaire relevant de la caisse d'assurance maladie des industries électriques et gazières (CAMIEG) ;

– mutuelles des fonctions publiques dans le cadre des décrets n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 et n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 ;

– contrats d'assurance de groupe dits « Madelin » ;

– régime spécial de sécurité sociale des gens de mer (ENIM) ;

– caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF (CPRPSNCF).

Ces salariés devront solliciter, par écrit auprès de leur employeur, leur dispense d'adhésion au régime de remboursement de frais de santé et produire les justificatifs requis dans les 30 jours suivant la date d'embauche ou de mise en place du régime.

À défaut d'écrit et de justificatif adressés à l'employeur, ils seront obligatoirement affiliés au régime.

S'agissant des entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurance souscrits auprès de l'organisme assureur recommandé, elles devront en tout état de cause prévoir la mise en œuvre de ces dispenses d'adhésion.

## **Article 3.2**

### **Maintien des garanties en cas de cessation du contrat de travail**

En vigueur étendu

1. Mutualisation de la portabilité de la couverture en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage

L'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale permet aux salariés de bénéficier, dans les mêmes conditions que les salariés en activité, d'un maintien des régimes de remboursement de frais de santé complémentaires dont ils bénéficiaient au sein de l'entreprise en cas de cessation de leur contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Le droit à la portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par les dispositions légales et par les éventuelles dispositions réglementaires prises pour leur application.

La durée de la portabilité est égale à la durée du dernier contrat de travail ou des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois de couverture.

La portabilité est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties à la date de la cessation du contrat de travail.

Ce maintien de garanties est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations du régime de complémentaire santé des salariés en activité.

Ainsi, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif ne devront acquitter aucune cotisation supplémentaire à ce titre.

## 2. Maintien de la couverture de complémentaire santé en application de l'article 4 de la loi Évin

En application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite « loi Évin », la couverture de complémentaire santé sera maintenue par l'organisme assureur, dans le cadre d'un nouveau contrat souscrit à titre individuel :

- au profit des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois suivant l'expiration de la période de portabilité dont ils bénéficient ;
- au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès.

L'obligation de proposer le maintien de la couverture de complémentaire santé à ces anciens salariés (ou à leurs ayants droit), dans le cadre de l'application de l'article 4 de la loi Évin, incombe à l'organisme assureur, et l'employeur n'intervient pas dans le financement de cette couverture.

Les modalités de suivi de la portabilité en cas de cessation du contrat de travail et au titre de ladite loi Évin seront examinées par les parties dans le cadre du suivi du présent accord.

Les conditions tarifaires proposées aux bénéficiaires dans le cadre d'un contrat qui ne serait pas souscrit auprès de l'organisme recommandé, devront respecter l'encadrement tarifaire en proportion des tarifs globaux applicables aux salariés en activité, dans le respect des dispositions réglementaires en vigueur (décret n° 2017-372 du 21 mars 2017).

## **Article 3.3**

### **Financement**

En vigueur étendu

#### 1. Structure de la cotisation

Les salariés acquittent obligatoirement la cotisation « isolé » du régime de base.

Parallèlement à leur couverture obligatoire, les salariés ont la possibilité, à titre facultatif via une couverture « famille monoparentale » ou « famille », de couvrir leurs ayants droit (enfant[s] et / ou conjoint) tels que définis par le contrat d'assurance souscrit par l'entreprise, pour le même niveau de garanties dont ils bénéficient eux-mêmes.

La cotisation supplémentaire servant au financement de la couverture facultative des ayants droits ainsi que ses éventuelles évolutions ultérieures sont à la charge exclusive du salarié.

## 2. Assiette de la cotisation

Les cotisations mensuelles servant au financement du régime de complémentaire santé sont exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Pour information, le plafond mensuel de la sécurité sociale est fixé, pour l'année 2015, à 3 170 €. Il est modifié par voie réglementaire.

## 3. Taux et répartition des cotisations (1)

La cotisation « Isolé » du régime de base est financée à 50 % par le salarié et 50 % par l'employeur.

La cotisation obligatoire ci-dessus définie et les cotisations facultatives « Famille monoparentale » et « Famille » du régime de base et des 2 régimes optionnels sont fixées dans les conditions suivantes (en pourcentage du PMSS) :

### Salariés. Régime général de la sécurité sociale

	Régime de base	Taux de cotisation	Participation salarié	Participation employeur
Cotisation obligatoire	Isolé	1,22 %	50 %	50 %
Cotisations facultatives additionnelles [1]	Extension famille monoparentale	+ 0,81 % (total 2,03 %)	100 %	0 %
	Extension famille	+ 1,31 % (total 2,53 %)	100 %	0 %

[1] Cotisation facultative additionnelle en sus de la cotisation obligatoire « isolé » du régime de base (la cotisation totale étant indiquée entre parenthèses).

	Option 1	Taux de cotisation	Participation salarié	Participation employeur
Cotisations facultatives additionnelles [1]	Isolé	+ 0,25 % (total 1,47 %)	100 %	0 %
	Extension famille monoparentale	+ 1,23 % (total 2,45 %)	100 %	0 %
	Extension famille	+ 1,83 % (total 3,05 %)	100 %	0 %

[1] Cotisation facultative additionnelle en sus de la cotisation obligatoire « isolé » du régime de base (la cotisation totale étant indiquée entre parenthèses).

	Option 2	Taux de cotisation	Participation salarié	Participation employeur
Cotisations facultatives additionnelles [1]	Isolé	+ 0,59 % (total 1,81 %)	100 %	0 %
	Extension famille monoparentale	+ 1,78 % (total 3,00 %)	100 %	0 %
	Extension famille	+ 2,51 % (total 3,73 %)	100 %	0 %

[1] Cotisation facultative additionnelle en sus de la cotisation obligatoire « isolé » du régime de base (la cotisation totale étant indiquée entre parenthèses).

### Salariés. Régime local de la sécurité sociale (Alsace-Moselle)

	Régime de base	Taux de cotisation	Participation salarié	Participation employeur
Cotisation obligatoire	Isolé	0,78 %	50 %	50 %

	Régime de base	Taux de cotisation	Participation salarié	Participation employeur
Cotisations facultatives additionnelles [1]	Famille monoparentale	+ 0,54 % (total 1,32 %)	100 %	0 %
	Famille	+ 0,87 % (total 1,65 %)	100 %	0 %

[1] Cotisation facultative additionnelle en sus de la cotisation obligatoire « isolé » du régime de base (la cotisation totale étant indiquée entre parenthèses).

	Option 1	Taux de cotisation	Participation salarié	Participation employeur
Cotisations facultatives additionnelles [1]	Isolé	+ 0,17 % (total 0,95 %)	100 %	0 %
	Famille monoparentale	+ 0,82 % (total 1,60 %)	100 %	0 %
	Famille	+ 1,21 % (total 1,99 %)	100 %	0 %

[1] Cotisation facultative additionnelle en sus de la cotisation obligatoire « isolé » du régime de base (la cotisation totale étant indiquée entre parenthèses).

	Option 2	Taux de cotisation	Participation salarié	Participation employeur
Cotisations facultatives additionnelles [1]	Isolé	+ 0,39 % (total 1,17 %)	100 %	0 %
	Famille monoparentale	+ 1,17 % (total 1,95 %)	100 %	0 %
	Famille	+ 1,65 % (total 2,43 %)	100 %	0 %

[1] Cotisation facultative additionnelle en sus de la cotisation obligatoire « isolé » du régime de base (la cotisation totale étant indiquée entre parenthèses).

Les entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurance souscrits auprès de l'organisme assureur recommandé devront en tout état de cause respecter une prise en charge à hauteur de 50 % de la cotisation globale correspondant à la couverture obligatoire du salarié mise en place par l'entreprise.

#### Taux de cotisations applicables aux anciens salariés et ayants droit de salariés décédés

Comme rappelé à l'article 3.2 de l'accord du 13 mars 2015, l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite « loi Évin » organise le maintien de la couverture collective d'entreprise, au bénéfice des anciens salariés et des ayants droit de salariés décédés.

Conformément aux dispositions réglementaires (décret n° 2017-372 du 21 mars 2017), le coût de la couverture individuelle des personnes susvisées est établi en proportion des tarifs globaux applicables aux salariés en activité, avec un encadrement tarifaire précis durant les 3 premières années d'adhésion.

Le tableau des cotisations applicables aux anciens salariés et aux ayants-droit de salariés décédés a été modifié conformément aux cotisations applicables aux salariés actifs de la branche.

Ils correspondent à 100 % de ce tarif pendant la première année du maintien.

En application du décret du 21 mars 2017, les taux de cotisation applicables aux anciens salariés (cotisations nommées ci-dessous « ancien salarié [isolé] ») sont fixés à 125 % du tarif pour la deuxième année, et à 150 % du tarif pour la 3e année.

Les taux de cotisations applicables :

- aux anciens salariés (« ancien salarié [isolé] ») à partir de la quatrième année ;
- aux extensions (famille monoparentale et famille) ;
- aux ayants droit de salariés décédés au-delà de la première année d'adhésion ;
- évolueront en fonction des résultats du régime.

## Structure des cotisations applicables aux anciens salariés et ayants droit de salariés décédés

Les tableaux ci-dessous précisent le tarif applicable la première année d'adhésion (en pourcentage du PMSS).

### a) Régime général de la sécurité sociale

Anciens salariés. Tarif de la 1re année d'adhésion		Régime de base. Taux de cotisation	Option 1. Taux de cotisation	Option 2. Taux de cotisation
Cotisations facultatives additionnelles	Ancien salarié (isolé)	1,22 %	+ 0,25 % (total 1,47 %)	+ 0,59 % (total 1,81 %)
	Extension : famille monoparentale [1]	+ 1,23 % (total 2,45 %)	+ 1,86 % (total 3,08 %)	+ 2,67 % (total 3,89 %)
	Extension : famille [1]	+ 1,96 % (total 3,18 %)	+ 2,74 % (total 3,96 %)	+ 3,75 % (total 4,97 %)
[1] La cotisation de l'extension s'ajoute à la cotisation de l'ancien salarié.				

Ayants droits de salariés décédés. Tarif de la 1re année d'adhésion		Régime de base. Taux de cotisation	Option 1. Taux de cotisation	Option 2. Taux de cotisation
Cotisations facultatives	Enfants du salarié décédé [1] (ex. famille monoparentale)	0,81 %	1,23 %	1,78 %
	Famille [2]	1,31 %	1,83 %	2,51 %
[1] À la date du décès du salarié, il s'agit des enfants à charge qui étaient couverts par la structure « famille monoparentale ».				
[2] À la date du décès du salarié, il s'agit du conjoint, ou du conjoint et enfants à charge, qui étaient couverts par la structure « famille ».				

### b) Régime local de la sécurité sociale. Alsace-Moselle

Anciens salariés. Tarif de la 1re année d'adhésion		Régime de base. Taux de cotisation	Option 1. Taux de cotisation	Option 2. Taux de cotisation
Cotisations facultatives additionnelles	Ancien salarié (isolé)	0,78 %	+ 0,17 % (total 0,95 %)	+ 0,39 % (total 1,17 %)
	Extension : famille monoparentale [1]	+ 0,80 % (total 1,58 %)	+ 1,22 % (total 2,00 %)	+ 1,74 % (total 2,52 %)
	Extension : famille [1]	+ 1,29 % (total 2,07 %)	+ 1,82 % (total 2,60 %)	+ 2,46 % (total 3,24 %)
[1] La cotisation de l'extension s'ajoute à la cotisation de l'ancien salarié.				

Ayants droits de salariés décédés. Tarif de la 1re année d'adhésion		Régime de base. Taux de cotisation	Option 1. Taux de cotisation	Option 2. Taux de cotisation
Cotisations facultatives	Enfants du salarié décédé [1] (ex. famille monoparentale)	0,54 %	0,82 %	1,17 %
	Famille [2]	0,87 %	1,21 %	1,65 %
[1] À la date du décès du salarié, il s'agit des enfants à charge qui étaient couverts par la structure « famille monoparentale ».				
[2] À la date du décès du salarié, il s'agit du conjoint, ou du conjoint et enfants à charge, qui étaient couverts par la structure « famille ».				

(1) Point étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail, relatif à la hiérarchie des normes conventionnelles concernant l'obligation pour l'entreprise de proposer des garanties au moins équivalentes à celles d'un accord de branche.

(Arrêté du 24 octobre 2022 - art. 1er)

## Article 3.4

### Prestations

En vigueur étendu

#### 1. Tableau des garanties

Le régime de complémentaire santé est établi dans le cadre du dispositif relatif aux contrats dits responsables par référence aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

Les tableaux des garanties joints en annexe sont établis sous réserve des évolutions réglementaires liées aux réformes des contrats responsables pouvant intervenir postérieurement à la conclusion du présent accord.

Dans cette hypothèse, le niveau de garanties et/ou le taux de la cotisation seront modifiés par accord entre la commission mixte paritaire et l'assureur recommandé et par un avenant au présent accord collectif.

Les entreprises non adhérentes auprès de l'organisme assureur recommandé devront en tout état de cause respecter les mêmes niveaux de garanties minimales.

## 2. Prestations présentant un degré élevé de solidarité

Concernant les prestations présentant un degré élevé de solidarité, prévues par l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et dans le décret n° 2014-1498 du 11 décembre 2014, le présent accord prévoit, au titre du régime obligatoire des salariés, les mesures suivantes :

1. La prise en charge totale de la cotisation des salariés ou des apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée inférieure à 12 mois s'ils ne bénéficient pas d'une couverture par ailleurs, ainsi que les salariés à temps partiel et les apprentis dont la cotisation représente au moins 10 % de leur rémunération brute ;
2. Le financement d'actions de prévention, dont les orientations sont déterminées par la commission paritaire de branche ;
3. La prise en charge de prestations d'action sociale au bénéfice des salariés, anciens salariés et ayants droit, tant collective qu'individuelle, suivantes (à compléter) ;
4. En outre, le maintien des garanties exposé à l'article 3.1 (2 a) concernant les salariés non radiés des effectifs, classés en invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale, ou dont le taux d'incapacité permanente reconnu par cet organisme est au moins égal à 66 %, et ne percevant aucune rémunération de l'employeur, est financé dans le cadre du degré élevé de solidarité.

Les entreprises devront, même en dehors du cadre de la recommandation, mettre en œuvre auprès de l'organisme assureur qu'elles auront retenu les prestations prévues au présent article.

Sont affectés au financement de ces mesures 2 % des cotisations.

La commission paritaire de branche peut à tout moment, sur la base des données fournies par l'organisme assureur recommandé, procéder aux ajustements nécessaires tant sur le plan du financement que de la définition des mesures futures.

## **Article 3.5**

### **Suivi du régime de complémentaire santé**

En vigueur étendu

Le régime de complémentaire santé est administré par la commission mixte paritaire dont sont membres les organisations d'employeurs et de salariés représentatives signataires ou adhérentes de la convention collective nationale des personnels des huissiers de justice.

L'organisme assureur recommandé communique chaque année les documents, rapports financiers et analyses commentées nécessaires aux travaux de la commission au plus tard le 1er juin suivant la clôture de l'exercice.

En fonction de l'équilibre financier du régime et des évolutions législatives et réglementaires, après présentation des comptes par l'organisme assureur, les garanties et/ou la cotisation pourront faire l'objet d'un ajustement négocié par la commission mixte paritaire.

## **Article 3.6**

### **Organisme assureur recommandé**

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux ont choisi de recommander aux entreprises couvertes par le champ d'application du présent accord, pour assurer la couverture des garanties frais de santé prévues par la convention collective, l'organisme assureur suivant : Malakoff Médéric Prévoyance, 21, rue Laffitte, 75317 Paris Cedex 09.

Les modalités d'organisation de la recommandation sont réexaminées par les partenaires sociaux, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord. À cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance.

Les parties ont la possibilité de remettre en cause la recommandation de l'organisme assureur visé au premier alinéa le 31 décembre de chaque année, sous réserve du respect d'un préavis de 2 mois avant l'échéance.

Les négociateurs du présent avenant souhaitent favoriser, au sein de l'entreprise, un choix paritaire de l'organisme assureur.

## **Article 4**

### **Durée**

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 5**

### **Dépôt et demande d'extension**

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions fixées aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 et suivants du code du travail.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail et à l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

## **Article 6**



## Révision

En vigueur étendu

Le présent accord pourra être révisé conformément à la loi.

La demande de révision, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires ou ayant valablement adhéré au présent accord, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres parties à l'accord.

La commission paritaire se réunira dans un délai maximum de 3 mois à compter de la réception de cette demande, afin d'envisager la conclusion d'un avenant de révision.

(1) L'article 6 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail telles qu'interprétées par la cour de cassation (arrêté du 11 décembre 2015, art. 1er).

## Article 7

### Entrée en vigueur

En vigueur étendu

L'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à son extension.

Le présent accord entrera en vigueur à compter du premier jour du mois suivant la date de parution de son arrêté d'extension au Journal officiel.

En tout état de cause, les entreprises disposeront d'une période transitoire jusqu'au 1er janvier 2016 pour se mettre en conformité avec les obligations prévues par le présent accord.

## Annexe

### Article

En vigueur étendu

Les remboursements interviennent en complément des remboursements de la sécurité sociale française, dès lors qu'elle intervient. Sauf pour les garanties exprimées en pourcentage FR (frais réels) qui s'entendent y compris les remboursements de la sécurité sociale et sauf pour les forfaits verres et monture qui s'entendent y compris le remboursement de la sécurité sociale.

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\_20200045\\_0000\\_0012.pdf](https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200045_0000_0012.pdf) BOCC

La modification du tableau de garantie intervient afin de respecter le cahier des charges du contrat responsable notamment en matière de dispositifs d'optique médicale et pour certains soins prothétiques dentaires conformément aux dispositions de l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale.

En cas de nouvelle évolution du cahier des charges des contrats responsables, le tableau de garantie sera mis à jour automatiquement sans nécessité d'avenant au présent accord.

## **Avenant n° 80 du 3 juin 2022 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle**

### **Article**

#### **Préambule**

En vigueur étendu

Devant la situation exceptionnelle à laquelle la France est confrontée, liée à la propagation du Covid-19, d'une part, et au conflit russo-ukrainien, d'autre part, les partenaires sociaux de la branche du personnel des huissiers de justice (IDCC 1921) ont partagé le constat de la baisse significative de l'activité économique des études de la branche et du risque majeur tenant à la grande fragilisation de son tissu économique.

Sur la base d'un diagnostic réalisé au mois d'octobre 2021, les partenaires sociaux de la branche ont donc conclu un avenant n° 71 à la convention collective afin de favoriser le maintien dans l'emploi au sein des études confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité, ce en application de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne.

S'étant réunies à nouveau et ayant réalisé une mise à jour du diagnostic initial, les partenaires sociaux n'ont pu que constater que les offices continuent d'être confrontés à une baisse significative d'activité dont l'issue demeure incertaine.

En effet, depuis mars 2020 une dégradation importante du chiffre d'affaires et des résultats des offices est constatée.

Actuellement, sur le plan macro-économique, la baisse de chiffre d'affaires est de près de 15 % et la baisse des résultats de plus de 20 %.

Il convient d'observer que la situation extrêmement hétérogène des offices fait que plusieurs entreprises présentent toujours une baisse de chiffre d'affaires de plus de 50 % et une baisse de résultat de près de 65 %.

En conséquence, la possibilité pour les offices d'huissiers de justice de continuer à recourir au dispositif d'APLD doit être élargie par les facilités offertes par le décret du 8 avril 2022 qui prolonge de 12 mois la durée pendant laquelle un employeur peut bénéficier de l'APLD (décret n° 2022-508 du 8 avril 2022, art. 1er ; décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, art. 3 modifié).

À cette fin, les parties souhaitent prévoir les conditions dans lesquelles les employeurs de la profession peuvent, par la voie d'un document unilatéral après consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe, recourir au dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) institué par l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et précisé par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 modifié par le décret n° 2022-508 du 8 avril 2022.

C'est ainsi qu'il a été arrêté et convenu ce qui suit :

#### **Article 1er**

## **Champ d'application et objet**

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est celui défini aux articles 1-1-1 et 1-1-2 de la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice du 11 avril 1996 (IDCC 1921).

Il vise à permettre aux études, confrontées à une baisse durable de leur activité, de mettre en place en place par voie de document unilatéral un dispositif spécifique d'activité partielle en contrepartie d'engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

### **Article 2**

#### **Durée d'application du dispositif**

En vigueur étendu

Les études peuvent recourir au dispositif spécifique d'activité partielle pour une durée de 6 mois renouvelables dans la limite de 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 48 mois consécutifs.

À cette fin le document unilatéral sera établi pour une durée maximale de 48 mois.

### **Article 3**

#### **Salariés et activités éligibles**

En vigueur étendu

Tous les salariés ont vocation à bénéficier du régime d'indemnisation du présent dispositif spécifique d'activité partielle qu'elle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation).

Les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours peuvent également être placés en activité partielle conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

### **Article 4**

#### **Indemnisation des salariés - réductions d'horaires**

En vigueur étendu

Le dispositif spécifique d'activité partielle au bénéfice des employeurs faisant face à une baisse durable d'activité ne peut être cumulé, sur une même période et pour chaque salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Sauf cas exceptionnel et sur décision de l'autorité administrative, la réduction de l'horaire de travail au titre du DSAP ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale du travail. Cette réduction s'apprécie par salarié sur la durée de mise en œuvre du dispositif, dans la limite d'une durée de 36 consécutifs ou non appréciés

sur une période de référence de 48 mois. La réduction d'horaire peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

Le salarié placé en activité partielle spécifique reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 80 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 du code du travail ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail. La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du Smic.

En application des dispositions légales et réglementaires en vigueur, le montant de l'indemnité horaire ainsi calculée ne peut être inférieur au montant mentionné à l'article 7 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 (soit 8,59 € nets à la date de signature du présent accord).

Les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours bénéficient de la garantie d'indemnisation décrite au présent article. Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, pour ces salariés, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées ouvrés non travaillés au titre de la période d'activité partielle, avec les règles de conversion suivantes :

- 1° Une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;
- 2° Un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
- 3° Une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

• Exemple :

Les salariés sont placés en activité partielle 4 demi-journées par semaine :

4 jours × 3 h 30 = 14 heures à indemniser

Aucune augmentation ne peut être appliquée aux rémunérations fixes des dirigeants salariés ayant le statut de mandataires sociaux, ce pendant la durée de recours au dispositif au sein de l'étude en application du document unilatéral homologué par l'autorité administrative en application du présent accord.

## Article 5

### Couverture sociale

En vigueur étendu

Les salariés et, le cas échéant, leurs ayants droit, garantis collectivement dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité ou qui bénéficient d'avantages sous forme d'indemnités ou de primes de départ en retraite ou de fin de carrière, ou de rentes dans le cadre d'un régime de retraite supplémentaire, continuent de bénéficier de ces garanties lorsqu'ils sont placés en position d'activité partielle au sein de l'étude, en application du document unilatéral homologué par l'autorité administrative en application du présent accord, indépendamment des stipulations contraires de l'acte instaurant les garanties dans les conditions prévues au même article L. 911-1 et des clauses du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur ou du règlement auquel il a adhéré.

Lorsque les garanties sont financées, au moins pour partie, par des primes ou des cotisations assises sur les revenus d'activité des salariés soumis à cotisations sociales au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ou à la contribution mentionnée à l'article L. 136-1 du même code ou déclarés par l'étude à l'administration des impôts et déterminées par référence à cette rémunération, l'assiette de calcul des primes

et des cotisations au titre du financement des garanties des salariés placés en position d'activité partielle au sein de l'étude, en application du document unilatéral homologué par l'autorité administrative en application du présent accord, et celle servant à déterminer les prestations sont reconstituées selon le mode de calcul défini par l'acte instaurant les garanties dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 dudit code et le contrat collectif d'assurance ou le règlement, en substituant aux revenus d'activité précités l'indemnité brute mensuelle versée au titre de cette activité partielle pour les périodes pendant lesquelles cette dernière a été effectivement perçue.

Les heures chômées par le salarié en application du dispositif spécifique d'activité partielle mis en œuvre en application du présent accord sont prises en compte pour le calcul de ses droits à ancienneté.

## **Article 6**

### **Formation professionnelle**

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche encouragent la formation des salariés placés dans le dispositif spécifique d'activité partielle. Ils souhaitent donc la mobilisation des moyens existants au sein des études et de la branche permettant la prise en charge intégrale des formations certifiantes suivies par les salariés durant ces périodes d'inactivité.

Ainsi, préalablement ou au cours de cette période d'activité partielle, tout salarié placé dans le DSAP peut définir ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien avec son responsable hiérarchique (entretien professionnel, entretien annuel d'évaluation, etc.).

Les projets de formations certifiantes, définis dans le cadre d'un entretien visé ci-dessus, et suivis durant la période de mobilisation du DSAP sont financés par le biais du dispositif FNE-Formation.

## **Article 7**

### **Emploi**

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement à la préservation des emplois et des compétences au sein de la branche, qui sera le facteur essentiel de la mise en œuvre des meilleures conditions de reprise de l'activité des études lorsque celle-ci interviendra.

Ainsi, à l'occasion de la mise en œuvre du DSAP, les études devront prendre des engagements en matière d'emploi tels que l'interdiction de licencier pour motif économique tout salarié relevant des catégories d'emploi concernées par le dispositif mis en œuvre et, en tout état de cause, de mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi, ce pendant la durée de recours au dispositif au sein de l'étude en application du document unilatéral homologué par l'autorité administrative en application du présent accord.

## **Article 8**

### **Adaptation des stipulations de l'accord de branche au sein de l'étude**

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les études souhaitant bénéficier du régime spécifique d'activité partielle en application du présent accord élaborent un document ayant pour objet de préciser les conditions de mise en œuvre du présent accord à la situation de l'étude dans le respect des stipulations de l'accord de branche.

Lorsqu'il existe, le comité social et économique (CSE) est préalablement consulté sur ce document.

Ce document unilatéral élaboré par l'employeur devra en outre préciser :

- 1° Le diagnostic de la situation économique de l'étude et les perspectives d'activité ;
- 2° Les activités et les salariés concernés, qui constituent le champ d'application auquel s'applique le dispositif spécifique d'activité partielle ;
- 3° La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale dans les conditions de l'article 4 ;
- 4° La date à partir de laquelle et la période durant laquelle le bénéfice du DSAP est sollicité ;
- 5° Les conditions de mise en œuvre de l'accord de branche et les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle en faveur des salariés visés au 2° ;
- 6° Les modalités d'information des institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent sur la mise en œuvre du DSAP. Cette information devra avoir lieu au moins tous les 3 mois en application de l'article 8 du présent accord.

Concernant le point 5° ci-dessus, il est rappelé que, conformément au décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, l'employeur s'expose à devoir rembourser à l'État les sommes perçues au titre de l'allocation d'activité partielle pour chaque salarié bénéficiant du dispositif et dont le contrat de travail est rompu pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du code du travail dans le champ d'application défini au sein du document unilatéral de l'employeur, pendant la durée de recours à ce dispositif.

Le document unilatéral est adressé à l'autorité administrative pour homologation. La demande est adressée par voie dématérialisée dans les conditions fixées par l'article R. 5122-26 du code du travail.

En présence d'un comité social et économique au sein de l'étude, le document unilatéral est accompagné de l'avis préalablement rendu par le comité social et économique, ou à défaut, de la convocation de l'instance.

La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de 6 mois. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du bilan mentionné ci-dessous.

L'employeur adresse un bilan à l'autorité administrative avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle spécifique.

Le document unilatéral peut être transmis à l'autorité administrative pour homologation en application du présent accord, le 31 décembre 2022 au plus tard.

En application de l'ordonnance n° 2022-543 du 13 avril 2022, des documents adaptant les documents unilatéraux peuvent être transmis à l'autorité administrative après le 31 décembre 2022 pour homologation dans les conditions prévues par le V de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020.

## **Article 9**

### **Modalités d'information des salariés et des instances représentatives du personnel**

En vigueur étendu

L'employeur informe individuellement les salariés sur toutes les mesures d'activité partielle les concernant (temps de travail et indemnisation) par tout moyen écrit (mail ou courrier).

L'employeur informe individuellement les salariés au moins 3 jours francs préalablement à son entrée dans le dispositif spécifique d'activité partielle par écrit (mail ou courrier).

L'employeur fournit au minimum tous les 3 mois au comité social et économique, lorsqu'il existe, les informations anonymisées suivantes :

- le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre du DSAP ;
- le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ;
- le nombre mensuel d'heures chômées au titre du DSAP ;
- les activités concernées par la mise en œuvre du DSAP ;
- les perspectives de reprise de l'activité.

Les employeurs transmettent par voie électronique au secrétariat de la CPPNI ( ccn@huissier-justice.fr ) :

- le document unilatéral anonymisé mis en œuvre dans l'étude ;
- ou l'accord collectif de l'étude anonymisé relatif au DSAP conclu en application de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne.

Un bilan de ces documents et accords est réalisé tous les 3 mois.

## **Article 10**

### **Conditions de suivi**

En vigueur étendu

Un bilan portant sur la mise en œuvre du dispositif pris sera établi par chaque employeur mettant en œuvre le dispositif et, le cas échéant, avant toute demande de renouvellement adressée à l'autorité administrative.

Lorsqu'il existe, le comité social et économique est destinataire de ce bilan lors d'une réunion d'information donnant lieu à procès-verbal.

En application de l'article 1er du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, cette information a lieu tous les 3 mois.

La CPPNI sera destinataire tous les 3 mois d'un bilan global établi à partir des informations communiquées par les études ayant mis en œuvre le dispositif.

## **Article 11**

### **Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

En vigueur étendu

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les études de la branche, quelle que soit leur taille.

## **Article 12**

### **Révision**

En vigueur étendu

Le présent accord pourra être révisé conformément à la législation en vigueur.

## **Article 13**

### **Entrée en vigueur et durée**

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et prendra fin le 31 décembre 2026, de sorte qu'il couvrira les documents visés à l'article 8 élaborés en application du présent accord et transmis à l'autorité administrative pour homologation au plus tard le 31 décembre 2022 et les éventuels documents adaptant les documents unilatéraux ayant fait l'objet d'une homologation transmis ultérieurement à l'autorité administrative en application de l'ordonnance n° 2022-543 du 13 avril 2022.

L'entrée en vigueur de l'accord est subordonnée à son extension, laquelle sera demandée par la partie la plus diligente. Il ne produira ses effets qu'à compter du lendemain de la publication de l'arrêté pris pour son extension.

Le présent accord fera l'objet de formalités de dépôt prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Une version anonymisée sera également publiée dans la base de données nationale des accords collectifs.

## **Annexe 3 Dispositions maintenues à titre temporaire pour les anciens salariés de la branche des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs-judiciaires (IDCC n° 2785)**

## **Titre V Durée du travail**

### **Article 16**

#### **Conventions de forfait annuelles en jour**

En vigueur étendu

##### 16.1. Salariés concernés (1)



Conformément à l'article L. 3123-43 du code du travail, peuvent être soumis au présent article 16, les salariés cadres qui ont un coefficient supérieur ou égal à 300 et qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service qu'ils dirigent ou auquel ils sont intégrés.

#### 16.2. Conditions de mise en place

La conclusion d'une convention individuelle de forfait annuelle en jours doit impérativement faire l'objet d'un accord écrit signé par les parties.

Ce document doit faire référence à l'accord collectif de branche ou d'entreprise applicable et énumérer :

- la nature des fonctions justifiant le recours à cette modalité d'organisation du temps de travail ;
- le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini ;
- la rémunération correspondante ;
- les modalités de suivi de la charge de travail du salarié.

Le refus de signer une convention individuelle de forfait annuelle en jours ne remet pas en cause le contrat du salarié et n'est pas constitutif d'une faute.

#### 16.3. Rémunération

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié.

Le salarié soumis à une convention de forfait annuelle en jours sur l'année doit bénéficier d'une rémunération annuelle au moins égale à 120 % du minimum conventionnel de sa catégorie sur la base d'une convention de forfait annuelle de 216 jours travaillés ou sur la base de la convention de forfait définie en entreprise.

La rémunération forfaitaire mensuelle du salarié est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie. De ce fait, aucune déduction de la rémunération pour une période inférieure à 1 journée ou à 1 demi-journée n'est possible.

L'adoption de cette modalité de gestion du temps de travail ne peut entraîner une baisse du salaire brut (au minimum 120 %) en vigueur à la date de ce choix.

Le bulletin de paie du salarié soumis à cette modalité d'organisation du temps de travail doit faire apparaître que la rémunération est calculée selon un nombre annuel de jours, et indiquer ce nombre.

#### 16.4. Nombre de jours travaillés dans l'année (2)

La comptabilisation du temps de travail du salarié se fait en jours ou demi-journées sur une période de référence annuelle, avec un maximum fixé à 216 jours de travail par an, journée de solidarité incluse, pour un salarié présent sur 1 année complète et ayant acquis la totalité des droits à congés payés complets, compte non tenu des éventuels jours d'ancienneté définis éventuellement par accord d'entreprise ou par usage et des absences exceptionnelles accordées au titre de l'article 28 de la convention collective nationale.

L'année complète s'entend du 1er janvier au 31 décembre.

En cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, une règle de proratisation concernant le plafond annuel de jours travaillés est appliquée.

#### 16.5. Convention de forfait annuelle en jours sur l'année réduite

La convention individuelle de forfait annuelle en jours sur l'année peut prévoir un nombre de jours travaillés en deçà du nombre de jours défini à l'article 16.4 ou dans l'accord d'entreprise.

Dans ce cas, le salarié sera rémunéré au prorata du nombre de jours fixé par sa convention de forfait, et la charge de travail devra tenir compte de la réduction convenue.

#### 16.6. Jours de repos

Afin de ne pas dépasser le plafond convenu (dans la limite de 216 jours de travail sur l'année pour un salarié ayant acquis un droit à congés payés complet), le salarié soumis à une convention individuelle de forfait annuelle en jours bénéficie de jours de repos dont le nombre peut varier d'une année à l'autre en fonction notamment des jours chômés.

Le positionnement des jours de repos par journée entière et indivisible se fait au choix du salarié, en concertation avec sa hiérarchie, dans le respect du bon fonctionnement du service dont il dépend.

#### 16.7. Décompte du nombre de jours de travail

La convention de forfait annuelle en jours s'accompagne d'un décompte du nombre de jours ou de demi-journées travaillés au moyen d'un document de suivi objectif, fiable et contradictoire.

À cet effet, l'employeur est tenu d'établir un document faisant apparaître :

- le nombre de jours travaillés et de jours de repos déterminés dans la convention individuelle de forfait annuelle en jours sur l'année ;
- le nombre et les dates des jours ou demi-journées travaillés ;
- le nombre, les dates et la qualification des jours non travaillés (repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels, congés pour événements familiaux, jours de repos...).

Ce suivi est complété par le salarié mensuellement sous le contrôle de l'employeur. Le salarié remet le relevé déclaratif mensuel à son employeur conformément à la loi travail n° 2016-1088 du 8 juin 2016.

Ce document concourt à préserver la santé du salarié en permettant de faire un point régulier des jours de travail et des jours de repos afin de respecter la prise de l'ensemble des jours de repos.

#### 16.8. Garanties.

Temps de repos. Charge de travail. Amplitude des journées de travail. Obligation de déconnexion.  
Entretien annuel individuel.

##### 16.8.1. Temps de repos

Le salarié bénéficie d'un repos quotidien minimum de 11 heures consécutives et d'un repos hebdomadaire de 35 heures (24 heures + 11 heures) minimum consécutives.

L'amplitude des journées travaillées et la charge de travail de ce salarié doivent rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé.

Si un salarié en forfait annuel en jours constate qu'il ne sera pas en mesure de respecter ces durées minimales de repos, il peut, compte tenu de l'autonomie dont il dispose dans la gestion de son temps, avertir sans délai son employeur afin qu'une solution alternative lui permettant de respecter les dispositions légales soit trouvée.

##### 16.8.2. Obligation de déconnexion (3)

L'effectivité du respect par l'employeur et le salarié des durées minimales de repos implique pour ce dernier une obligation de déconnexion des outils de communication à distance.

L'employeur prendra les dispositions nécessaires afin que le salarié ait la possibilité de se déconnecter des outils de communication à distance mis à sa disposition.

Il sensibilisera le salarié à l'usage des outils numériques.

### 16.8.3. Suivi de la charge de travail et de l'amplitude des journées de travail, équilibre entre vie privée et vie professionnelle

Afin de garantir le droit à la santé, à la sécurité, au repos et à l'articulation entre vie professionnelle et vie privée, l'employeur du salarié ayant conclu une convention de forfait annuelle en jours assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé à partir du document établi et remis par le salarié, de sa charge de travail et de l'amplitude de ses journées de travail.

Cette amplitude et cette charge de travail doivent permettre au salarié de concilier vie professionnelle et vie privée.

Le salarié est tenu d'informer son responsable hiérarchique des événements ou éléments qui accroissent de façon inhabituelle ou anormale sa charge de travail.

Le document de suivi ci-dessous permet de déclencher l'alerte.

En cas de difficulté inhabituelle portant sur ces aspects d'organisation et de charge de travail ou en cas de difficulté liée à l'isolement professionnel du salarié, le salarié a la possibilité d'émettre, par écrit, une alerte auprès de l'employeur ou de son représentant, qui doit alors le recevoir dans les 7 jours et formuler par écrit les mesures mises en place pour permettre un traitement effectif de la situation.

Ces mesures font l'objet d'un compte rendu écrit et d'un suivi.

Par ailleurs, si l'employeur est amené à constater que l'organisation du travail adoptée par le salarié et/ou que la charge de travail aboutissent à des situations anormales, il peut également organiser un rendez-vous avec le salarié.

### 16.8.4. Entretien individuel (4)

Conformément à l'article L. 3121-46 du code du travail, et afin de veiller à la santé et à la sécurité des salariés, l'employeur organise, au minimum une fois par an, ainsi qu'en cas de difficulté inhabituelle, un entretien individuel avec chaque salarié soumis à une convention individuelle de forfait annuelle en jours. Cet entretien individuel fera l'objet d'un écrit signé par les deux parties.

Au cours de cet entretien sont évoquées :

- la charge individuelle de travail du salarié ;
- l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ;
- la rémunération du salarié.

Au regard des constats effectués, le salarié et son responsable hiérarchique arrêtent ensemble les mesures de prévention et de règlement des difficultés (lissage sur une plus grande période, répartition de la charge de travail, etc.). Les solutions et mesures sont alors consignées dans le compte rendu de cet entretien annuel.

Le salarié et le responsable hiérarchique examinent si possible également à l'occasion de cet entretien la charge de travail prévisible sur la période à venir et les adaptations éventuellement nécessaires en termes d'organisation du travail.

## 16.9. Consultation des institutions représentatives du personnel

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, et dans le respect de la santé et de la sécurité des salariés, le comité d'entreprise ou, à défaut, le délégué du personnel est informé et consulté chaque année sur le recours aux forfaits en jours dans l'entreprise ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés.

Ces informations sont également transmises au CHSCT et sont consolidées dans la base de données économique et sociale unique.

(1) L'article 16.1 est étendu sous réserve que la référence à l'article L. 3121-43 du code du travail soit entendue comme visant l'article L. 3121-58 du code du travail.

(Arrêté du 31 octobre 2018, art. 1er)

(2) L'article 16.4 est étendu sous réserve, d'une part, que toute absence assimilée à du temps de travail effectif s'impute sur le plafond de jours travaillés dus par le salarié, et d'autre part, qu'un accord d'entreprise précise l'impact, sur la rémunération du salarié, des absences, des arrivées et des départs en cours de période de référence, conformément aux dispositions du 4° du I de l'article L. 3121-64 du code du travail. À ce titre, l'accord pourrait par exemple prévoir une règle de calcul permettant de déterminer le salaire journalier du salarié, ou encore des modalités de régularisation de la rémunération du salarié quittant l'entreprise en cours de période de référence alors qu'il n'a pas bénéficié de l'ensemble des jours de repos auxquels il pouvait prétendre ou, au contraire, qu'il a bénéficié de plus de jours que ceux auxquels il pouvait prétendre.

(Arrêté du 31 octobre 2018, art. 1er)

(3) L'article 16.8.2 est étendu sous réserve d'être complété par un accord d'entreprise, en application du 3° du II de l'article L. 3121-64 ou, à défaut, par la fixation par l'employeur lui-même, des modalités d'exercice du droit du salarié à la déconnexion, conformément aux dispositions du II de l'article L. 3121-65 du code du travail. La fixation des modalités d'exercice du droit du salarié à la déconnexion peut consister à instaurer des règles d'utilisation des outils numériques par les salariés (définition de plages habituelles de travail en dehors desquelles le salarié est présumé non connecté, rappel que les courriels sont envoyés en priorité pendant ces plages et qu'un courriel reçu en dehors n'appelle pas de réponse immédiate sauf situations d'urgence prédéfinies) ou encore à prévoir un paramétrage informatique des outils numériques contribuant à une déconnexion efficiente (message automatique informant le salarié qu'il s'apprête à envoyer un courriel en dehors des plages habituelles de travail et l'invitant à différer son envoi, intégration d'alertes dans la signature des courriels précisant au destinataire qu'il n'est pas tenu d'y répondre immédiatement s'il le reçoit pendant ses temps de repos, voire interruption des serveurs pendant ces plages et les jours de repos hebdomadaire). Une analyse périodique des volumes de connexions et de messages envoyés sur certaines plages horaires peut contribuer à identifier un usage trop intensif des technologies numériques, lié à une surcharge de travail, et mettre en œuvre des mesures de prévention et d'accompagnement adaptées.

(Arrêté du 31 octobre 2018, art. 1er)

(4) L'article 16.8.4 est étendu sous réserve que la référence à l'article L. 3121-46 soit entendue comme visant le 2° du II de l'article L. 3121-64 du code du travail.

(Arrêté du 31 octobre 2018, art. 1er)

## **Titre X Maladie. Maternité**

### **Article 29**

#### **Maladie. Incapacité de travail**

En vigueur étendu

En cas de maladie dûment constatée, sauf en cas de force majeure, par un certificat médical qui sera adressé à l'employeur dans le délai de 3 jours, et justifié, s'il y a lieu, à l'initiative dudit employeur, par une contre-visite médicale dans le cadre de la réglementation en vigueur, l'employeur complétera, à compter du quatrième jour d'absence continue ou du jour à partir duquel le salarié reçoit les indemnités journalières de la sécurité sociale, les indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale et par tout régime de prévoyance en vigueur dans l'entreprise. Le complément de salaire sera versé par l'employeur, étant entendu que le salaire sera calculé sur le douzième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail.

Le complément de salaire sera versé en fonction de l'ancienneté comme suit :

- de un à 5 ans d'ancienneté dans la profession : le salaire calculé ci-dessus pendant les 2 premiers mois et la moitié de ce salaire pendant le mois suivant ;
- de 5 à 10 ans d'ancienneté dans la profession : le salaire pendant les 3 premiers mois et la moitié de ce salaire pendant les 2 mois suivants ;
- de 10 à 15 ans d'ancienneté dans la profession : le salaire pendant les 4 premiers mois et la moitié de ce salaire pendant les 2 mois suivants ;
- de 15 à 20 ans d'ancienneté dans la profession : le salaire pendant les 5 premiers mois et la moitié de ce salaire pendant les 3 mois suivants ;
- au-dessus de 20 ans d'ancienneté dans la profession : le salaire pendant les 6 premiers mois et la moitié de ce salaire pendant les 3 mois suivants.

Les absences résultant de maladie ou d'accident dûment justifiées dans les conditions fixées ci-dessus ne constituent pas en elles-mêmes une rupture de contrat de travail du fait du salarié.

En cas d'absence résultant de la seule maladie, nécessitant un remplacement effectif du salarié, l'employeur pourra – 3 mois après la fin de la période d'indemnisation – prendre l'initiative de la rupture du contrat de travail.

## **Article 30**

### **Accidents du travail et maladies professionnelles longue durée**

En vigueur étendu

Le délai de carence ne s'applique pas lorsque l'absence est la conséquence d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle longue durée telle que définie par le code de la sécurité sociale.

## **Article 31**

### **Indemnités de maladie**

En vigueur étendu

Les indemnités journalières des caisses de sécurité sociale ou de tout autre organisme de prévoyance pourront être versées directement à l'employeur (voir notamment le décret n° 74-1057 du 27 novembre 1974) conformément à la législation en vigueur qui permet cette subrogation.

Il est expressément convenu que, dans l'hypothèse où, du fait du salarié, les prestations qui auraient normalement été dues par un quelconque organisme (sécurité sociale, institution de prévoyance ou autres) ne seraient pas versées, les garanties de salaires seront suspendues jusqu'à la régularisation du dossier.

Si plusieurs absences pour maladie ou accident séparées par une reprise effective du travail se produisent au cours d'une période de 12 mois à compter du premier arrêt de travail, l'indemnisation ne pourra excéder au total les durées fixées par l'article précédent.

Si l'absence pour maladie ou accident survient au cours d'une période de préavis, celui-ci continuera à courir et l'indemnisation prévue ci-dessus prend fin en tout état de cause à l'expiration du préavis.

## **Titre XI Résiliation du contrat de travail**

### **Article 39**

#### **Retraite du salarié**

En vigueur étendu

##### 39.1. Départ en retraite

Une indemnité de départ en retraite sera accordée à tout salarié quittant volontairement l'entreprise à l'âge auquel il peut faire liquider ses droits à la retraite sans coefficient d'anticipation.

Le salarié devra prévenir au moins 3 mois à l'avance son employeur par courrier (1) .

Le salaire mensuel de référence pour le calcul de l'indemnité sera celui correspondant à la moyenne des 12 derniers mois ou des 3 derniers mois s'il est plus favorable.

L'indemnité de départ en retraite sera, en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise, égale à :

- a) un mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- b) un mois et demi de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- c) 2 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- d) 3 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

Les indemnités de départ à la retraite, de même que les indemnités de licenciement, sont payables intégralement lors du départ du salarié, de même que toutes autres indemnités auxquelles celui-ci peut prétendre, en ce compris l'indemnité de congés payés calculée jusqu'à l'expiration de son contrat de travail.

##### 39.2. Mise à la retraite

La présente convention rappelle que la mise à la retraite du salarié par l'employeur ne peut intervenir qu'à l'âge fixé par la loi.

Les salariés mis à la retraite bénéficient d'une indemnité dont le montant correspond à celui de l'indemnité de licenciement fixé à l'article 38, ou s'il est plus avantageux, à celui de l'indemnité de départ fixé à l'article 39.1.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 1237-10 du code du travail qui prévoit que le salarié demandant son départ à la retraite respecte un préavis de deux mois maximum en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise (arrêté du 23 décembre 2009, art. 1er).

## **Titre XII Prévoyance**

### **Article 41**

En vigueur étendu

Conformément à l'annexe relative au régime de prévoyance, les employeurs ont adhéré à un régime de prévoyance assurant le versement de prestations en espèces, en cas d'incapacité de travail (maladie, maternité, accident du travail ou invalidité) et le versement d'un capital décès, d'une rente de conjoint et d'une allocation d'éducation.

La participation de l'employeur à ce régime de prévoyance est de 1,50 % du salaire plafonné.

## **Accord du 5 septembre 2012 relatif au régime de prévoyance**

### **Article 1er**

#### **Champ d'application**

En vigueur non étendu

Cet accord professionnel a pour objet d'instituer un régime obligatoire et indivisible, généralisé à tous les salariés des offices de commissaires-priseurs judiciaires et des sociétés de ventes volontaires agissant sous la forme de sociétés commerciales.

### **Article 2**

#### **Bénéficiaires**

En vigueur non étendu

Sont bénéficiaires tous les salariés inscrits à l'effectif quelle que soit la nature du contrat de travail, présents au travail, en congé parental, en congé maternité ou en arrêt de travail pour cause de maladie ou d'accident du travail au jour de l'entrée en vigueur du régime de prévoyance. On entend par bénéficiaires :

- les salariés inscrits à l'effectif de l'entreprise, y compris ceux qui remplissent les conditions d'ancienneté requises mais qui n'ont pas d'ouverture de droit au titre des prestations en espèces de la sécurité sociale car ils ne peuvent justifier d'au moins 200 heures de travail ;
- les salariés atteints d'une pathologie survenue antérieurement à la souscription ;
- les salariés mis en arrêt maladie à la date de signature de l'accord ;
- les anciens salariés s'ils souscrivent dans les 6 mois qui suivent la rupture ou le terme du contrat de travail, sous réserve du paiement de la cotisation globale ;
- les personnes garanties du chef de l'assuré décédé âgées de moins de 60 ans, si elles adhèrent dans les 6 mois du décès, au régime de prévoyance, sous réserve du paiement de la cotisation globale.

## **Chapitre Ier Garanties en cas de décès**

## Article 3

### Décès, quelle qu'en soit la cause

En vigueur non étendu

Versement d'un capital aux bénéficiaires de l'assuré décédé, égal à 300 % du salaire annuel brut de référence tel que défini à l'article 11. Toutefois, le capital ne peut être inférieur, quelle que soit la nature du contrat de travail, à 70 % du plafond annuel de la sécurité sociale. La revalorisation de ce capital minimum est indexée sur l'évolution du plafond de la sécurité sociale au 1er janvier de chaque année.

En cas de décès intervenant après une période d'arrêt de travail pour maladie ou accident, le salaire annuel brut servant de calcul au capital est revalorisé sur la base de l'évolution du plafond mensuel de la sécurité sociale entre la date de l'arrêt de travail et celle du décès.

#### 3.1. Décès par accident du travail ou maladie professionnelle

En cas de décès par accident du travail ou maladie professionnelle, reconnus comme tels par la sécurité sociale, le capital défini à l'article 3 est majoré de 25 %.

Le capital ne peut être inférieur, quelle que soit la nature du contrat de travail, à 88 % du plafond annuel de la sécurité sociale. La revalorisation de ce capital minimum est indexée sur l'évolution du plafond de la sécurité sociale au 1er janvier de chaque année.

Il n'y a pas d'ancienneté requise en cas de décès suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

#### 3.2. Bénéficiaires du capital

Sauf stipulation contraire écrite, valable au jour du décès, le bénéfice du capital garanti en cas de décès de l'assuré est dévolu au conjoint dans les liens du mariage, ou au concubin, ou à l'ayant droit du Pacs, ou, à défaut, aux héritiers de l'assuré.

Si l'assuré désire que le capital ne soit pas attribué selon la clause ci-dessus, il doit en faire la déclaration au gestionnaire du régime.

Le changement de bénéficiaire ne prend effet qu'à la date à laquelle l'assureur gestionnaire du régime a reçu notification de ce changement.

#### 3.3. Double effet en cas de décès du conjoint

En cas de décès du conjoint non remarié d'un participant prédécédé, avant son départ à la retraite, les enfants à charge au décès du participant et étant encore à charge fiscalement du conjoint au moment de son décès reçoivent un nouveau capital.

Si le décès de l'assuré et celui de son conjoint provenant d'une même cause accidentelle indépendante de leur volonté surviennent l'un et l'autre au plus tard dans les 48 heures qui suivent le fait accidentel, les dispositions du paragraphe ci-dessus s'appliquent.

Le montant du capital est réparti par parts égales entre les enfants.

#### 3.4. Versement du capital décès



Sur production d'un certificat de décès et après vérification de la clause bénéficiaire, un acompte équivalent à 50 % est versé immédiatement au bénéficiaire désigné.

### 3.5. Temps partiel

Pour les salariés à temps partiel, le calcul des prestations définies est celui de l'équivalent du salaire à temps complet reconstitué.

## **Article 4**

### **Frais d'obsèques**

En vigueur non étendu

En cas de décès de l'assuré, les frais d'obsèques sont remboursés à la personne qui aura acquitté ces frais ou à l'organisme indiqué par la personne en charge des obsèques dans la limite de 231 % du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Le remboursement des frais d'obsèques se cumule avec le versement du capital décès.

## **Article 5**

### **Rente éducation**

En vigueur non étendu

En cas de décès de l'assuré, une rente éducation, dont le montant est calculé en pourcentage du salaire annuel brut de référence tel que défini à l'article 11, est versée pour chaque enfant à charge au sens fiscal, dans la limite :

- du 18<sup>e</sup> anniversaire ;
- du 26<sup>e</sup> anniversaire s'il poursuit des études supérieures ;
- sans limitation de durée en cas d'invalidité reconnue par la sécurité sociale avant le 21<sup>e</sup> anniversaire, le mettant dans l'impossibilité de se livrer à une activité professionnelle.

#### 5.1. Montant de la rente

Pour l'ensemble des assurés :

- 8 % du salaire annuel brut de référence par enfant âgé de moins de 8 ans ;
- 10 % du salaire annuel brut de référence par enfant âgé de 8 à 15 ans ;
- 12 % du salaire annuel brut de référence par enfant âgé de 16 ans révolus ou 26 ans si poursuite d'études.

#### 5.2. Paiement de la rente

La rente est versée d'avance chaque mois.

#### 5.3. Revalorisation

La rente est revalorisée conformément aux dispositions des articles 12 et 12.1.

#### 5.4. Temps partiel

Pour les salariés à temps partiel, l'assiette de calcul des prestations définies est celle de l'équivalent du salaire à temps complet reconstitué.

## **Article 6**

### **Rente de conjoint survivant**

En vigueur non étendu

En cas de décès du salarié laissant un conjoint ou un concubin, il est versé à l'ayant droit survivant une rente viagère et une rente temporaire.

#### 6.1. Montant de la rente

La rente viagère est égale à 10 % et la rente temporaire de 15 % du salaire annuel de référence tel que défini à l'article 11.

#### 6.2. Durée de versement de la rente

La rente viagère est versée de la date du décès de l'assuré à celle du conjoint survivant.

La rente temporaire est versée jusqu'au moment où le conjoint atteint l'âge légal pour demander la liquidation de sa retraite et au plus tard jusqu'au décès du conjoint survivant.

#### 6.3. Paiement de la rente

Elle est versée d'avance chaque mois.

#### 6.4. Revalorisation de la rente

La rente est revalorisée conformément aux dispositions des articles 12 et 12.1.

#### 6.5. Temps partiel

Pour les salariés à temps partiel, l'assiette de calcul des prestations définies est celle de l'équivalent du salaire à temps complet reconstitué.

## **Chapitre II Garanties en cas d'arrêt pour maladie ou accident**

### **Article 7**

#### **Incapacité temporaire de travail**

En vigueur non étendu

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident entraînant le versement d'indemnités journalières par la sécurité sociale, le régime de prévoyance verse des indemnités complémentaires.

Dès lors qu'ils remplissent les conditions requises, les salariés travaillant moins de 200 heures par trimestre et n'ayant pas d'ouverture de droit au titre des prestations de la sécurité sociale bénéficient des droits au titre du régime de prévoyance dans les mêmes conditions que les autres salariés.

#### 7.1. Date d'effet

Le régime de prévoyance verse une indemnité journalière complémentaire à celle de la sécurité sociale à l'expiration de la période de maintien du salaire prévue par la convention collective.

#### 7.2. Montant des prestations

Le montant de l'indemnité journalière complémentaire est fixé de manière à garantir, y compris l'éventuel salaire partiel :

- 30 % du salaire brut TA ;
- 80 % du salaire brut TB et TC.

Cette indemnité est majorée par le complément familial.

#### 7.3. Complément familial

Une indemnité complémentaire est versée au salarié ayant des enfants à charge, sans toutefois que la somme des versements ne puisse excéder la rémunération mensuelle brute du salarié qu'il aurait perçue s'il avait travaillé.

Le versement du complément familial de 5 % s'effectue par enfant à charge.

Ce complément familial s'ajoute également au salaire défini par la convention collective lorsque le salarié a épuisé son droit au maintien intégral du salaire versé par l'employeur.

#### 7.4. Durée de versement

Les indemnités complémentaires sont versées tant que les indemnités journalières sont versées par la sécurité sociale et, en cas de longue maladie, au maximum pendant 1 095 jours. En tout état de cause, le versement cesse à la date de liquidation de la pension de retraite par la sécurité sociale.

#### 7.5. Revalorisation

Les prestations complémentaires sont revalorisées conformément aux dispositions de l'article 12.

#### 7.6. Paiement

##### 1. Cas où le contrat de travail est maintenu

Il appartient à l'employeur d'établir mensuellement, à terme échu, le bulletin de paie correspondant au versement des prestations nettes et d'effectuer les différents précomptes.

##### 2. Cas où le contrat de travail est rompu

Les prestations garanties par le régime de prévoyance sont payées directement par l'organisme de prévoyance au bénéficiaire, qui en assure la déclaration auprès de l'administration fiscale.

## **Chapitre III Incapacité permanente totale ou partielle**

### **Article**

En vigueur non étendu

La reconnaissance par la sécurité sociale de la stabilisation d'un état d'incapacité consécutif à un accident du travail, de trajet ou d'une maladie professionnelle, au sens de l'article L. 434-2 du code de la sécurité sociale, ouvre droit au versement d'une rente trimestrielle viagère versée par le gestionnaire du régime de prévoyance. Cette garantie est distincte de l'invalidité.

## Article 8

### Conditions

En vigueur non étendu

Le salarié doit être victime d'un accident du travail, d'un accident de trajet ou d'une maladie professionnelle qui ne lui permet plus d'accomplir le métier pour lequel il a été embauché. Le reclassement du salarié dans une autre activité de l'entreprise ne lui fait pas perdre le bénéfice de la garantie. Pour les salariés à temps partiel, l'assiette de calcul des prestations définies est celle de l'équivalent du salaire à temps complet reconstitué.

#### 8.1. Date d'effet

Le régime de prévoyance verse une rente trimestrielle, sans condition d'ancienneté, dès le versement d'une rente par la sécurité sociale.

#### 8.2. Montant de la rente

Le montant de la rente versé par l'assureur est de :

- 10 % du salaire annuel brut de référence lorsque le taux d'incapacité retenu par la sécurité sociale est au moins égal à 20 % ;
- 20 % du salaire annuel brut de référence lorsque le taux d'incapacité retenu par la sécurité sociale est supérieur à 20 % mais inférieur à 50 % ;
- 30 % du salaire annuel de référence lorsque le taux d'incapacité est supérieur à 50 %.

L'incapacité permanente d'un taux supérieur à 80 % donne lieu, en outre, au versement anticipé des garanties en cas de décès.

#### 8.3. Durée de la rente

Le service de la rente prend fin à la cessation de l'incapacité permanente totale ou partielle, et au plus tard à la cessation du versement de la rente d'incapacité par la sécurité sociale.

#### 8.4. Paiement de la rente

La rente est versée d'avance chaque trimestre civil. Elle est revalorisée conformément aux dispositions de l'article 12.

#### 8.5. Complément familial

Dès lors qu'un salarié a un ou plusieurs enfants à charge et qu'il ne perçoit pas la totalité de son salaire, il reçoit un complément familial égal à 5 % du salaire annuel brut de référence. Ce complément est payé directement au bénéficiaire par l'organisme gestionnaire.

#### 8.6. Rente perte d'autonomie temporaire

La garantie a pour objet le versement d'une rente perte d'autonomie lorsque le salarié est victime, par suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, d'une perte d'autonomie qui nécessite l'assistance d'une tierce personne pour les actes quotidiens de la vie.

Le montant de la rente est de 15 % du salaire annuel de référence.

Sur simple demande, l'organisme gestionnaire envoie un questionnaire à faire compléter par le médecin traitant et à retourner sous pli confidentiel au service médical.

Par perte d'autonomie, on entend l'impossibilité d'exercer seul, même de façon partielle, au moins 3 des 5 actes de la vie courante.

Les 5 actes de la vie courante sont :

- boire et manger ;
- se lever, s'habiller et se déshabiller, se coucher ;
- se déplacer dans le logement ;
- se laver ;
- aller aux toilettes.

Pour les salariés à temps partiel, l'assiette de calcul des prestations définies est celle de l'équivalent du salaire à temps complet reconstitué.

La rente perte d'autonomie s'ajoute à une éventuelle allocation perte d'autonomie.

#### 8.7. Paiement de la rente

La rente mensuelle est payable d'avance directement au bénéficiaire.

#### 8.8. Durée du versement

Le service de la rente prend fin à la cessation de la perte d'autonomie, et au plus tard à la cessation du versement de la rente visée à l'article 8.2.

#### 8.9. Revalorisation

La rente est revalorisée conformément aux dispositions de l'article 12.

## **Chapitre IV Invalidité**

### **Article**

En vigueur étendu

En cas d'invalidité permanente totale ou partielle entraînant le versement d'une rente par la sécurité sociale, l'assuré bénéficie d'une rente complémentaire en pourcentage du salaire annuel brut de référence.

### **Article 9**

#### **Date d'effet**

En vigueur étendu

Le versement de la rente d'invalidité complémentaire intervient dès la notification de l'état d'invalidité par la sécurité sociale. La pension d'invalidité se substitue à l'indemnité journalière perçue au titre de l'incapacité temporaire.

#### 9.1. Montant de la prestation

Le montant de la rente en pourcentage du salaire annuel brut de référence, tel que défini à l'article 11, varie selon la catégorie d'invalidité reconnue par la sécurité sociale. Elle est égale à :

- 1re catégorie : 15 % ;
- 2e catégorie : 25 % ;
- 3e catégorie : 35 %.

Cette rente est versée en complément de celle de la sécurité sociale. Pour les salariés à temps partiel, l'assiette de calcul des prestations définies est celle de l'équivalent du salaire à temps complet reconstitué.

#### 9.2. Durée du versement

La rente cesse d'être versée à la cessation de l'état d'invalidité.

#### 9.3. Paiement

La rente complémentaire est versée trimestriellement à terme échu.

#### 9.4. Revalorisation

La rente est revalorisée conformément aux dispositions de l'article 12.

#### 9.5. Invalidité totale et définitive

Le classement par la sécurité sociale en invalidité 3e catégorie au sens de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale avant la date de liquidation de la pension de retraite par la sécurité sociale permet à l'assuré de bénéficier par anticipation du capital décès, des rentes éducation et de conjoint.

#### 9.6. Rente perte d'autonomie temporaire

La garantie a pour objet le versement d'une rente perte d'autonomie lorsque le salarié est victime, par suite d'un accident ou d'une maladie, d'une perte d'autonomie qui nécessite l'assistance d'une tierce personne pour les actes quotidiens de la vie. Cette rente est versée uniquement aux salariés classés par la sécurité sociale en 3e catégorie d'invalidité.

Le montant de la rente est de 15 % du salaire annuel de référence.

Lorsque le salarié est victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et qu'il est classé en invalidité, il perçoit cette rente sans toutefois qu'elle puisse se cumuler avec celle versée précédemment pour une incapacité permanente.

Sur simple demande, l'organisme gestionnaire envoie un questionnaire à faire compléter par le médecin traitant et à retourner sous pli confidentiel au service médical.

Par perte d'autonomie, on entend l'impossibilité d'exercer seul, même de façon partielle, au moins 3 des 5 actes de la vie courante.

Les 5 actes de la vie courante sont :

- boire et manger ;
- se lever, s'habiller et se déshabiller, se coucher ;
- se déplacer dans le logement ;
- se laver ;
- aller aux toilettes.

Pour les salariés à temps partiel, l'assiette de calcul des prestations définies est celle de l'équivalent du salaire à temps complet reconstitué.

La rente perte d'autonomie s'ajoute à une éventuelle allocation perte d'autonomie.

#### 9.7. Durée

Le service de la rente prend fin à la cessation de la perte d'autonomie, et au plus tard à la cessation du versement de la rente d'invalidité.

#### 9.8. Paiement de la rente

La rente mensuelle est payable trimestriellement d'avance directement au bénéficiaire.

#### 9.9. Revalorisation

La rente est revalorisée conformément aux dispositions de l'article 12.

## **Chapitre VI Situations particulières**

### **Article 10**

#### **Situations particulières**

En vigueur non étendu

##### 10.1. Rechutes

En cas de rechute d'une affection ou d'un accident suite à une reprise du travail dans un délai de 3 mois, le salarié bénéficie des garanties du régime de prévoyance dès le premier jour de son arrêt.

##### 10.2. Maternité

En cas de maladie ou d'accident survenu pendant le congé de maternité entraînant une non-reprise du travail à l'issue du congé, les garanties du présent régime sont maintenues.

##### 10.3. Chômage

À tout salarié en chômage total, bénéficiant des allocations pour perte d'emploi, les garanties du régime restent acquises sous réserve de verser les cotisations correspondant au présent régime.

Pour l'application des dispositions des articles 3, 5 et 6, de celles des chapitres III et IV, la base de calcul est le salaire de référence perçu au cours des 12 derniers mois d'activité précédant le mois au cours duquel a eu lieu le départ de la société. Pour l'application des articles 7 et 8, la rémunération garantie est limitée au montant de l'allocation mensuelle de chômage.

#### 10.4. Congé parental

Pendant la durée du congé parental, les garanties du présent régime sont maintenues.

#### 10.5. État de guerre

En cas de guerre mettant en cause l'État français, les garanties ne peuvent avoir effet que dans les conditions déterminées par la législation sur les assurances sur la vie en temps de guerre.

## **Chapitre VII Dispositions générales**

### **Article 11**

#### **Salaire annuel brut de référence**

En vigueur non étendu

Le salaire annuel brut de référence est établi à partir des rémunérations brutes y compris les primes, gratifications et 13e mois perçus au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail ou le décès dans la limite de la tranche C.

Définitions :

- la tranche A (TA ou TI) ;
- la tranche B/C (TB/C ou T2/3) comprise entre le plafond TA de la sécurité sociale et huit fois ce plafond ;
- pour les anciens salariés ou les personnes garanties du chef de l'assuré décédé, il est établi à partir du salaire perçu au cours des 12 derniers mois d'activité ou du décès précédant le mois au cours duquel a lieu le départ de l'étude ou de la société commerciale de vente volontaire aux enchères publiques ;
- pour les salariés à temps partiel, l'assiette de la cotisation est celle du salaire à temps complet reconstitué conformément aux dispositions de la présente convention relatives au temps partiel.

### **Article 12**

#### **Revalorisation des prestations**

En vigueur non étendu

Les prestations garanties sont revalorisées au 1er janvier de chaque année selon le même pourcentage d'augmentation que celui du plafond de la sécurité sociale.

Les prestations en cours de paiement, dont le fait générateur est survenu antérieurement à la date du 1er janvier, sont revalorisées au premier versement des prestations du premier trimestre.

#### 12.1. Décès

Si le décès survient alors que le salarié se trouve en état d'incapacité temporaire ou d'invalidité, les prestations garanties sont déterminées en fonction de sa situation de famille lors du décès et de la rémunération brute annuelle du salarié à la date de l'arrêt de travail, revalorisée en fonction de l'évolution du plafond de la sécurité sociale entre la date de l'arrêt et celle du décès.



## **Article 13**

### **Notion d'enfant à charge**

En vigueur non étendu

Sont considérés comme enfants à la charge du participant tous les enfants légitimes, reconnus, naturels, adoptifs ou recueillis ou à naître, au sens de la législation fiscale.

## **Chapitre VIII Gestion du régime**

### **Article**

En vigueur non étendu

Tous les employeurs relevant du champ d'application de la convention collective doivent souscrire un contrat d'adhésion auprès de l'organisme gestionnaire désigné en annexe I.

Une convention de gestion est conclue entre les organismes assureurs et les membres de la commission mixte paritaire, signataires de l'accord de prévoyance.

### **Article 14**

#### **Obligation d'adhérer**

En vigueur non étendu

Les études de commissaires-priseurs judiciaires et les sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques doivent obligatoirement adhérer auprès de l'organisme désigné pour assurer la mutualisation des risques conformément aux dispositions des articles L. 911-1, L. 912 et L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Les études de commissaires-priseurs judiciaires et les sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques entrant dans le champ professionnel du présent accord dont l'une des catégories de leur personnel bénéficie déjà d'un régime de prévoyance à la date de signature du présent accord sont tenues de souscrire les garanties du présent accord pour cette dernière catégorie auprès de l'organisme de prévoyance désigné à l'annexe I.

Les études de commissaires-priseurs judiciaires et les sociétés de ventes volontaires entrant dans le champ d'application du présent accord professionnel et dont l'ensemble du personnel bénéficie déjà d'un régime de prévoyance à la date de signature du présent accord sont tenus de souscrire les garanties du présent accord pour l'ensemble de leur personnel auprès de l'organisme de prévoyance désigné à l'annexe I.

En tout état de cause, toutes les études de commissaires-priseurs judiciaires et toutes les sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques entrant dans le champ d'application de l'accord professionnel portant création d'un régime de prévoyance doivent adhérer, pour les garanties du présent accord, à l'organisme de prévoyance désigné à l'annexe I au plus tard le 1er mars 2013.

Par un contrat d'adhésion et une convention de gestion, l'organisme mutualisateur précise les procédures administratives et financières pour simplifier la mise en œuvre du régime.

Les études de commissaires-priseurs judiciaires et les sociétés commerciales de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques tiennent à la disposition du gestionnaire toutes les pièces comptables de nature à justifier les éléments servant de base tant au calcul des cotisations qu'à celui des prestations.

## **Article 15**

### **Réserve d'égalisation**

En vigueur non étendu

Un fonds dit « de réserve d'égalisation » est créé. La réserve d'égalisation reçoit la participation aux excédents du régime et des produits financiers sur les provisions.

Aucun tiers – notamment actionnaire d'une société d'assurance, réassureur, courtier, agent général – ne peut recevoir un quelconque pourcentage de la participation aux excédents du régime et des produits financiers.

À compter du 1er janvier 2008, ce fonds de réserve est alimenté à hauteur de 40 % des cotisations brutes de réassurance du régime, par 75 % des excédents bruts de réassurance du régime et des produits financiers constatés au jour de la signature du présent accord.

Les excédents du régime et les produits financiers sont versés au plus tard dans le mois qui suit la fin de l'exercice.

Le gestionnaire présente le compte de participation aux excédents du régime.

Le fonds d'égalisation alimente en tant que de besoin le fonds collectif de rente pour soutien scolaire et le fonds de revalorisation.

La réserve d'égalisation appartient au régime.

## **Article 16**

### **Gestion de la cotisation**

En vigueur non étendu

Le taux de cotisation défini par l'accord constitue la contrepartie des risques couverts par le régime. Cette cotisation est globale. Sur chaque risque, il est affecté un pourcentage de la cotisation globale. Le taux des cotisations et sa répartition sont définis à l'annexe II du présent accord.

Au vu du rapport annuel, la commission paritaire de surveillance du régime peut modifier le pourcentage affecté sur chaque risque s'il s'avère que le taux de couverture d'un risque est inférieur à 0,85 ou s'il est supérieur à 0,95.

## **Article 17**

### **Rapport annuel**

En vigueur non étendu

À la fin de chaque exercice et au plus tard dans les 3 mois qui suivent l'arrêté des comptes, l'organisme gestionnaire désigné établit un rapport à l'attention de la commission paritaire de surveillance du régime.

Ce rapport porte sur tous les éléments d'ordre démographique, économique, financier et social nécessaires à l'appréciation de l'application du présent accord. L'organisme gestionnaire présente et commente les comptes de résultat et le bilan du régime conformes aux dispositions de l'article L. 932-24-1 du code de la sécurité sociale.

Chacune des garanties fait l'objet d'une observation sur le ratio cotisation/prestation.

L'organisme gestionnaire présente un compte de résultat détaillé de chaque garantie, conforme aux obligations légales.

Des tableaux comparatifs, d'une année sur l'autre, permettant d'apprécier l'évolution du régime, risque par risque, sont insérés dans le rapport annuel. Les garanties couvrant les accidents du travail, l'incapacité permanente ou partielle ainsi que l'invalidité sont présentées avec la nature du handicap.

L'organisme modifie, à la demande de la commission paritaire de surveillance, la présentation du rapport annuel.

Chaque adhérent est destinataire du rapport annuel, lequel doit être également remis aux délégués du personnel.

## **Article 18**

### **Bilan d'application**

En vigueur non étendu

Les parties signataires se réunissent pour faire le bilan d'application du régime au plus tard dans un délai de 3 ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent régime.

En fonction des possibilités résultant des différents constats, bilans et analyses, les partenaires sociaux proposent à la commission paritaire et à l'organisme gestionnaire l'adaptation ou l'amélioration des prestations existantes, voire la création de garanties nouvelles.

Si un déséquilibre venait à se produire dans le rapport prestations/cotisations nécessitant le réajustement du taux de cotisation, les signataires du présent accord, réunis en commission paritaire, décideraient, en concertation avec l'organisme gestionnaire, du nouveau taux de cotisation.

## **Article 19**

### **Réexamen des modalités d'organisation de la mutualisation des risques**

En vigueur non étendu

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties au présent accord ont désigné, en qualité d'organisme assureur de l'ensemble des garanties prévoyance, l'organisme mentionné à l'annexe I « Gestionnaire du régime ».

Les partenaires sociaux signataires devront, dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord, réexaminer le choix de l'organisme assureur désigné. Pour ce faire, la commission paritaire de surveillance se réunira régulièrement, et au plus tard 6 mois avant l'expiration de ce délai de 5 ans, en vue de procéder à une analyse comparative.

#### 19.1. Transfert du contrat

En cas de transfert du contrat de prévoyance à un nouvel organisme, l'organisme qui perd la gestion du contrat assure les prestations en cours de service, y compris le capital décès.

L'organisme qui perd la gestion des risques assure les revalorisations des prestations en cours, conformément aux dispositions de l'article 12.

Le nouvel organisme doit accepter, selon les conditions de l'appel d'offres, le maintien du contrat selon les modalités définies au présent accord durant 3 ans.

La réserve d'égalisation et le fonds collectif de rente pour soutien scolaire sont transférés au nouvel organisme, qui en assure la gestion.

Le fonds de revalorisation demeure propriété de l'organisme gestionnaire qui perd la gestion du régime. Cet organisme assure les revalorisations des prestations en cours de service et le paiement des garanties décès.

## **Article 20**

### **Frais de gestion**

En vigueur non étendu

Les frais de gestion par risque ne doivent pas être supérieurs à ceux recommandés par le CTIP.

En tout état de cause, les frais de gestion doivent être justifiés par l'organisme gestionnaire et ne peuvent être supérieurs à :

- 7 % pour la garantie décès ;
- 7,5 % pour le service des rentes ;
- 8 % pour les prestations complémentaires de l'incapacité temporaire.

Ces frais de gestion s'imputent sur la cotisation nette de réassurance.

## **Article 21**

### **Cessation des garanties**

En vigueur non étendu

Les garanties cessent au plus tard au moment de la liquidation de la retraite, à l'exception des rentes viagères, sous condition suspensive, des rentes en cours de versement, notamment la rente éducation ainsi que celle servie par le fonds collectif de rente pour soutien scolaire.

Les personnes garanties peuvent toutefois souscrire dans les 6 mois de la liquidation de la retraite un contrat individuel en contrepartie du paiement global de la cotisation conformément aux dispositions de la loi Évin et de la loi n° 94-678 du 8 août 1994.

L'adhésion, à titre individuel, des bénéficiaires des points 4 et 5 de l'article 2 proroge les garanties tant que ceux-ci versent les cotisations.

## **Article 22**

### **Risques exclus**

En vigueur non étendu

La mutilation volontaire.

Les blessures ou les lésions provenant de rixes ou d'insurrection, sauf dans le cas où le participant n'y prend pas part directement ou s'il est en état de légitime défense.

Les blessures provenant de faits de guerre dans la mesure où ces risques sont exclus par la législation en vigueur.

## **Article 23**

### **Information du salarié**

En vigueur non étendu

Une notice d'information élaborée par l'organisme gestionnaire en concertation avec les signataires de l'accord collectif portant création d'un régime de prévoyance est remise par les offices de commissaires-priseurs judiciaires et les sociétés de ventes volontaires à tous les salariés. Si une modification des garanties du régime intervient, une notice complémentaire est remise aux salariés.

Le contrat de travail et le bulletin de salaire mentionnent les coordonnées de l'organisme gestionnaire du régime. En cas de rupture du contrat de travail, il doit être mentionné sur la lettre de licenciement ou sur le certificat de travail que le salarié peut bénéficier du maintien de la couverture des risques garantis par le présent régime ainsi que les conditions de souscription auprès de l'institution de prévoyance.

## **Article 24**

### **Prescription**

En vigueur non étendu

Les délais de prescription prévus en matière de prestations sont ceux mentionnés à l'article L. 221-11 du code de la mutualité. Toutefois, cette prescription ne court pas pour les offices de commissaires-priseurs judiciaires ou les sociétés de ventes volontaires qui se seraient exonérés des obligations résultant du présent accord.

## **Chapitre IX Commission paritaire de surveillance**

### **Article**

En vigueur non étendu

Il est institué une commission paritaire de surveillance du régime de prévoyance des salariés des offices de commissaires-priseurs judiciaires et des sociétés de ventes volontaires.

## **Article 25**

### **Composition**

En vigueur non étendu

La commission est composée des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord, à raison d'un titulaire et d'un suppléant, et d'un nombre égal de membres désignés par la chambre nationale des commissaires-priseurs et le syndicat des maisons de ventes volontaires aux enchères publiques.

La désignation d'un salarié d'un office de commissaires-priseurs judiciaires ou d'une société de ventes volontaires emporte autorisation d'absence rémunérée.

Un président et un secrétaire sont désignés pour un mandat annuel, respectivement et en alternance, par chacun des collègues.

Lorsque la commission se réunit pour statuer sur la gestion du fonds d'action sociale, la commission est alors composée également des organisations syndicales de salariés et professionnelles représentatives non signataires de l'accord.

## **Article 26**

### **Attributions**

En vigueur non étendu

La commission a un pouvoir de décision autonome, notamment en matière :

- de suivi et de contrôle du régime ;
- de répartition des cotisations sur chaque risque, dans le respect du taux global ;
- d'action sociale ;
- du contrôle des opérations administratives et financières ;
- de la gestion du fonds d'action sociale ;
- d'information complémentaire sur le fonctionnement du régime.

En outre, la commission dispose, sur délégation de la commission mixte paritaire et de la commission paritaire de conciliation prévues aux articles 54 et 62 de la convention collective nationale du 17 décembre 2008, d'un pouvoir :

- d'interprétation et d'application du texte de l'accord ;
- d'examen des litiges résultant de cette application.

La commission paritaire de surveillance se réunit au moins une fois par an et sur saisine d'un salarié sur l'application de l'accord, sur convocation de son président ou de son secrétaire. En outre, la commission se réunit pour recevoir le rapport d'activité, les comptes de résultat et le bilan du régime.

## **Article 27**

### **Logistique**

En vigueur non étendu

La préparation et la tenue des réunions de la commission paritaire de surveillance ainsi que les frais exposés par ses membres à l'occasion de leurs travaux sont à la charge du gestionnaire. Ainsi, afin de couvrir ces frais, les organisations signataires perçoivent 1 % du montant de la cotisation annuelle nette de réassurance à répartir à parts égales entre les organisations signataires.

En outre, chacune des organisations signataires : chambre nationale des commissaires-priseurs, syndicat des maisons de ventes volontaire ou organisations syndicales de salariés participe à l'information de la mise en place d'une couverture sociale par des insertions dans leurs publications professionnelles.

Le gestionnaire met à la disposition le typon de l'insertion. Ces insertions sont facturées au gestionnaire.

## **Article 28**

### **Formation**

En vigueur non étendu

Les formations effectuées avec le concours du gestionnaire du régime, dans le cadre du lancement du régime et de son suivi, sont à la charge du gestionnaire à raison de 1 jour annuel par organisation signataire de l'accord.

À effet du 1er janvier 2012, les partenaires sociaux ont décidé de créer un fonds de solidarité.

## **Chapitre X Fonds de solidarité**

### **Article 29**

#### **Objet du fonds de solidarité**

En vigueur non étendu

Le fonds de solidarité a pour objet, notamment, d'apporter une aide financière aux participants en invalidité qui, du fait de leur état de santé, ont dû faire face à des dépenses exceptionnelles pour aménager leur domicile.

Le fonds de solidarité peut également intervenir dans d'autres cas de secours, à l'appréciation de la commission paritaire de surveillance qui gère le fonds.

### **Article 30**

#### **Fonctionnement du fonds de solidarité**

En vigueur non étendu

Le fonds de solidarité est géré par la commission paritaire de surveillance (CPS).

La CPS examine les dossiers et demande les éventuelles pièces justificatives.

Les aides financières sont accordées dans la limite des sommes disponibles dans le fonds de solidarité.

Les partenaires sociaux ont décidé de faire un point d'étape au cours de l'exercice 2016 pour apprécier le maintien ou non de cette commission en fonction des demandes qui auront été formulées depuis sa création.

En cas de suppression du fonds de solidarité, les sommes présentes dans le fonds seront réaffectées au crédit du compte de résultat au 1er janvier de l'exercice suivant.

## **Article 31**

### **Financement du fonds de solidarité**

En vigueur non étendu

Le fonds de solidarité est financé au moyen d'une cotisation égale à 0,01 % de la masse salariale.

## **Annexe I Gestionnaires du régime**

### **Article**

En vigueur non étendu

Depuis le 1er janvier 2003, la gestion du régime de prévoyance des offices de commissaires-priseurs judiciaires et des sociétés de ventes volontaires est assurée par la Macif Mutualité prévoyance collective, mutuelle régie par le livre II du code de la mutualité, immatriculé sous le numéro 779 558 501.

Au 1er janvier 2013, la désignation de Macif Mutualité, mutuelle régie par le livre II du code de la mutuelle, Siren n° 779 558 501, en tant qu'organisme assureur du régime est renouvelée pour la durée mentionnée à l'article 19 du présent accord.

## **Annexe II Cotisations**

### **Article**

En vigueur non étendu

La loi portant réforme des retraites (loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010) a reporté l'âge de départ légal à la retraite de 60 à 62 ans. Cette modification législative a pour conséquence d'allonger de 2 ans la durée de couverture des salariés en situation d'incapacité de travail ou d'invalidité et, par conséquent, la durée de service des prestations.

Pour faire face à ce nouvel engagement, l'organisme gestionnaire est amené à constituer un provisionnement supplémentaire de 2 ans. Si le contrat d'assurance est résilié pendant cette période transitoire, il est prévu le versement d'une indemnité de résiliation par les entreprises adhérentes au présent accord de prévoyance.



Au vu du résultat créditeur, au 31 décembre 2010, du compte de résultat du régime de prévoyance, les partenaires sociaux ont demandé à l'organisme gestionnaire (Macif Mutualité) de provisionner l'intégralité du différentiel de provision au 31 décembre 2011.

À compter du 1er janvier 2012, les cotisations sont portées de 1,65 % à 1,77 % de la tranche A et de 1,65 % à 1,77 % des tranches B et C sur le salaire annuel de référence et sont déterminées comme suit.

Pour la tranche A :

- 1,61 % pour l'employeur ;
- 0,16 % pour le salarié.

La cotisation relative à la complémentaire maladie est à la charge exclusive du salarié.

Pour les tranches B et C : 1,77 %.

La cotisation des tranches B et C est répartie comme suit :

- 0,53 % pour l'employeur ;
- 1,24 % pour le salarié.

La cotisation de 0,38 % sur la tranche B relative à la complémentaire maladie est à la charge exclusive du salarié.

## **Accord du 28 septembre 2015 portant sur l'instauration d'un régime de remboursement complémentaire de frais de santé**

### **Article**

En vigueur étendu

#### Préambule

Dans le cadre de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, les partenaires sociaux de la branche des commissaires-priseurs judiciaires et opérateurs de ventes volontaires ont souhaité mettre en place par accord collectif un régime frais de santé au niveau national à compter du 1er janvier 2016.

### **Article 1er**

#### **Objet**

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet d'instituer un régime collectif de frais de santé permettant le remboursement de tout ou partie des frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation, en complément d'un régime de base de la sécurité sociale.

Les partenaires sociaux ont souhaité garantir l'efficacité de ce régime en recommandant un organisme assureur, choisi au terme d'une procédure transparente de mise en concurrence, pour assurer la couverture des garanties de complémentaire santé.

En application du principe de faveur, chaque entreprise reste libre de mettre en place un régime plus favorable que celui institué par le présent accord selon l'une ou l'autre des modalités prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, tout en privilégiant la voie de l'accord d'entreprise lorsque cela est possible.

Par ailleurs, lorsqu'un régime de frais de santé est déjà mis en place dans l'entreprise antérieurement au 1er janvier 2016, les stipulations de cette dernière devront être adaptées en conséquence conformément aux dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail et dans le respect des dispositions de l'alinéa 1er de l'article L. 2253-3 du code du travail.

Les entreprises ayant mis en place, antérieurement au 1er janvier 2016, un régime de frais de santé conforme à celui prévu par le présent accord restent libres de le conserver auprès de leur organisme assureur, et ce même s'il ne s'agit pas de l'organisme assureur recommandé par les partenaires sociaux de la branche.

## **Article 2**

### **Champ d'application**

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux offices de commissaires-priseurs judiciaires et aux opérateurs de ventes volontaires.

## **Article 3**

### **Bénéficiaires**

En vigueur étendu

#### **3.1. Salarié**

Le régime de complémentaire santé revêt un caractère collectif et obligatoire et bénéficie à l'ensemble des salariés sans condition d'ancienneté.

#### **3.2. Dispense d'affiliation des salariés au régime frais de santé (1)**

Conformément à l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale peuvent être dispensés d'adhésion au régime sans remettre en cause le caractère obligatoire de celui-ci :

- les salariés à durée déterminée et les apprentis avec l'obligation pour ceux titulaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée au moins égale à 12 mois de justifier par écrit qu'ils sont déjà couverts à titre individuel pour les mêmes garanties, en produisant tous documents utiles ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- les salariés bénéficiaires de la CMU-C ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS). Dans ces cas, la dispense doit être justifiée par tout document utile et joue jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
- les salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de leur embauche si elle est postérieure, jusqu'à échéance du contrat individuel. Si le contrat prévoit une clause de renouvellement tacite, la dispense prend fin à la date de reconduction tacite ;

- à condition de le justifier chaque année, les salariés qui bénéficient par ailleurs pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant de l'un des dispositifs de protection sociale complémentaire suivants (cf. arrêté du 26 mars 2012 modifié) :
  - dispositif de protection sociale complémentaire présentant un caractère collectif et obligatoire (ainsi, la dispense d'adhésion ne peut jouer, pour un salarié ayant droit au titre de la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une autre entreprise, que si ce dispositif prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire) ;
  - régime local d'Alsace-Moselle ;
  - régime complémentaire relevant de la caisse d'assurance maladie des industries électriques et gazières (CAMIEG) ;
  - mutuelles des fonctions publiques dans le cadre des décrets n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 et n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 ;
  - contrats d'assurance de groupe dits « Madelin » ;
  - régime spécial de sécurité sociale des gens de mer (ENIM) ;
  - caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF (CPRPSNCF).

En aucun cas une dispense d'adhésion ne peut être imposée par l'employeur.

Les salariés concernés devront solliciter, par écrit, auprès de leur employeur, leur dispense d'adhésion au présent régime et produire tout justificatif requis, après information, par l'employeur, des conséquences de ce choix.

Cette demande de dispense devra être formulée dans les 15 jours suivant la mise en place du régime institué par le présent accord. À défaut, ils seront affiliés d'office au régime.

En tout état de cause, ces salariés sont tenus de cotiser au régime institué par le présent accord dès qu'ils cessent de se trouver dans l'une des situations ci-dessus et doivent en informer immédiatement l'employeur.

Par ailleurs, dans les cas où une justification doit être produite chaque année à l'employeur, celle-ci doit lui être adressée entre le 1er et le 31 décembre. Lorsque l'employeur ne reçoit pas de justificatif, le salarié est affilié à effet du 1er janvier qui suit. Les documents d'affiliation lui sont adressés et la cotisation salariale est alors précomptée sur le bulletin de paie.

Les salariés ayant choisi d'être dispensés d'affiliation peuvent à tout moment revenir sur leur décision et solliciter par écrit, auprès de leur employeur, leur adhésion au régime frais de santé. Cette adhésion prendra alors effet le premier jour du mois suivant la demande et sera alors irrévocable.

### 3.3. Ayants droit bénéficiaires des prestations du régime frais de santé

A. Outre le salarié, bénéficient obligatoirement du régime ses ayants droit définis ci-dessous :

- le conjoint ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou le concubin du salarié, bénéficiaire des prestations du régime de la sécurité sociale sous le numéro du salarié en tant qu'ayant droit ;
- les enfants du participant et/ou de son conjoint ou de son concubin ou de son partenaire lié par un Pacs :
  - à charge au sens de l'article L. 313-3 du code de la sécurité sociale ;
  - jusqu'au 31 décembre de l'année de leur 27e anniversaire, s'ils sont étudiants, apprentis, à la recherche d'un emploi, en contrat de professionnalisation ou d'insertion ;
  - sans limite d'âge pour les handicapés ayant un taux d'incapacité supérieur ou égal à 80 % et ne percevant pas l'allocation d'adulte handicapé.

B. Par ailleurs, le salarié qui le souhaite pourra demander la couverture de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin non à charge au sens de la sécurité sociale, c'est-à-dire le conjoint non

couvert par la sécurité sociale à titre d'ayant droit du salarié et qui bénéficie des prestations du régime de la sécurité sociale sous son propre numéro.

La cotisation facultative frais de santé du conjoint non à charge est à la charge exclusive du salarié.

(1) Article 3.2 étendu sous réserve de l'application des articles L. 911-7 et D. 911-2 et suivants du code de la sécurité sociale.

(Arrêté du 7 avril 2016, art. 1er)

## **Article 4**

### **Cas de suspension ou de rupture du contrat de travail**

En vigueur étendu

#### 4.1. Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

Les garanties sont maintenues aux salariés dont le contrat de travail est suspendu, pour les salariés se trouvant dans cette situation à la date d'entrée en vigueur du présent régime et ce dans les conditions suivantes :

- lorsque la suspension intervient pour cause de maternité, de paternité, de maladie ou d'accident (professionnel ou non professionnel) ou pour toute autre cause ouvrant droit soit à maintien (total ou partiel) de salaire par l'employeur, soit à indemnités journalières complémentaires (résultant du régime de prévoyance), le salarié bénéficie du maintien intégral de ses garanties, sous réserve du paiement de sa quote-part de cotisations, la quote-part de l'employeur étant également maintenue ;
- lorsque la suspension intervient pour cause d'invalidité d'origine professionnelle ou non professionnelle ouvrant droit au versement d'une pension d'invalidité au titre du régime de prévoyance, le salarié bénéficie du maintien intégral de ses garanties pendant 1 an. Seule la quote-part salariale de la cotisation totale est due et est précomptée sur sa pension d'invalidité, la quote-part de l'employeur étant exonérée ;
- dans les autres cas de suspension du contrat de travail (notamment congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise ...) n'ouvrant pas ou plus droit à maintien de salaire ou à indemnisation, la suspension du contrat de travail emporte suspension de l'obligation de cotiser, donc de l'accès aux prestations.

Toutefois, le salarié peut continuer à bénéficier du régime, sous réserve du versement des cotisations. À cet effet, il peut demander à l'organisme assureur recommandé le maintien à titre individuel et temporaire de ses garanties, la cotisation totale étant alors à sa charge exclusive.

#### 4.2. Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail au titre de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés bénéficient du maintien des garanties du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions suivantes :

1. Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

2. Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
3. Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;
4. L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après ;
5. L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficiaient effectivement des garanties à la date de cessation du contrat de travail.

Pour la mise en œuvre du dispositif auprès de l'organisme assureur, l'entreprise doit adresser à ce dernier une demande nominative de maintien de garantie pour chaque ancien salarié.

Pour bénéficier du maintien, le salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme assureur, et notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations sont dues.

En outre, l'ancien salarié doit l'informer de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de portabilité des droits.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse à la date à laquelle il ne bénéficie plus définitivement et totalement des allocations du régime d'assurance chômage pendant la période de maintien de couverture (notamment en cas de reprise d'une activité professionnelle, de retraite, de radiation des listes de Pôle emploi, de décès).

La suspension des allocations du régime d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prolongée d'autant.

Le financement de ce dispositif fait l'objet d'une mutualisation intégrée aux cotisations des salariés actifs (part patronale et part salariale) permettant aux anciens salariés de bénéficier de ce dispositif sans paiement de cotisations.

#### 4.3. Maintien des garanties des ayants droit d'un salarié décédé

Les ayants droit d'un salarié décédé, y compris le cas échéant le conjoint non à charge au sens de la sécurité sociale, bénéficiant des garanties du régime au jour du décès, se voient maintenir gratuitement le bénéfice des garanties du présent régime pendant une durée de 1 an à compter du jour du décès.

Au-delà de cette durée, ils pourront bénéficier du maintien au titre de l'article 4 de la loi Évin du 31 décembre 1989 exposé ci-dessous.

#### 4.4. Maintien des garanties au titre de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, les garanties frais de santé peuvent être maintenues dans le cadre d'un contrat individuel sans condition de période probatoire ni d'examens ou de questionnaires médicaux au profit des personnes suivantes :

1. Anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient du maintien des garanties au titre de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale exposé ci-dessus.

L'organisme assureur adresse la proposition de maintien de la couverture individuelle à ces anciens salariés au plus tard dans le délai de 2 mois à compter de la date de la cessation du contrat de travail ou de la fin de la période du maintien des garanties au titre de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

2. Ayants droit d'un salarié décédé bénéficiaires des garanties du présent régime au jour du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès.

L'employeur informe l'organisme assureur qui adresse la proposition de maintien de la couverture à ces personnes au plus tard dans le délai de 2 mois à compter du décès.

Le nouveau contrat prévoit que la garantie prend effet au plus tard le lendemain de la demande.

## **Article 5**

### **Garanties**

En vigueur étendu

#### 5.1. Définition des garanties

La couverture a pour objet d'assurer le remboursement de tout ou partie des frais médicaux, chirurgicaux ou d'hospitalisation. Les garanties sont établies sur la base de la législation et de la réglementation de l'assurance maladie en vigueur au moment de la conclusion du présent accord. Elles sont revues, le cas échéant, en cas de changement de ces textes.

Sont couverts tous les actes et frais courants sur la période de garantie ayant fait l'objet d'un remboursement et d'un décompte individualisé du régime de base de la sécurité sociale au titre de la législation « maladie », « accidents du travail/maladie professionnelle » et « maternité » ainsi que les actes et frais non pris en charge par ce dernier, expressément mentionnés dans le tableau des garanties figurant en annexe I.

Les prestations sont limitées aux frais réels dûment justifiés restant à charge du bénéficiaire après intervention du régime de base et/ou d'éventuels organismes complémentaires.

Les garanties respectent en toutes circonstances les exigences du contrat « responsable » en termes d'interdictions et d'obligations minimales de prise en charge, conformément aux articles L. 871-1 et R. 871-1 et L. 871-2 du code de la sécurité sociale, l'exigence relative aux contrats responsables étant renforcée du fait de la politique de prévention conçue dans la perspective de l'objectif de solidarité.

#### 5.2. Garanties minimales

Les garanties dites « régime de base » du présent accord constituent les garanties minimales obligatoires devant bénéficier à l'ensemble du personnel salarié de la branche et à leurs ayants droit.

Régime de base

Les remboursements s'entendent dans la limite des frais réellement engagés.

Les prestations exprimées en pourcentage de la BR s'entendent y compris le remboursement de la sécurité sociale. Les forfaits exprimés en euros sont complémentaires aux éventuelles prestations versées au titre du régime de base de la sécurité sociale.

(Tableau (1) non reproduit, consultable en ligne sur le site [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr), rubrique « Publications officielles » « Bulletins officiels des conventions collectives ».)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\_20210052\\_0000\\_0005.pdf/BOCC](https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210052_0000_0005.pdf/BOCC)

La modification du tableau de garantie intervient afin de respecter le cahier des charges du contrat responsable notamment en matière de dispositifs d'optique médicale et pour certains soins prothétiques dentaires conformément aux dispositions de l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale.

### 5.3. Garanties supplémentaires

L'organisme recommandé peut proposer aux salariés relevant du présent accord des garanties optionnelles facultatives complémentaires à celles du régime de base.

Ces garanties seront financées individuellement par chaque salarié pour lui-même et ses ayants droit.

#### Régime optionnel

Les remboursements s'entendent dans la limite des frais réellement engagés.

Les prestations exprimées en pourcentage de la BR s'entendent y compris le remboursement de la sécurité sociale. Les forfaits exprimés en euros sont complémentaires aux éventuelles prestations versées au titre du régime de base de la sécurité sociale.

(Tableau (2) non reproduit, consultable en ligne sur le site [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr), rubrique « Publications officielles » « Bulletins officiels des conventions collectives ».)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\_20210052\\_0000\\_0005.pdf/BOCC](https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210052_0000_0005.pdf/BOCC)

La modification du tableau de garantie intervient afin de respecter le cahier des charges du contrat responsable notamment en matière de dispositifs d'optique médicale et pour certains soins prothétiques dentaires conformément aux dispositions de l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale.

(1) et (2) Tableaux de garanties étendus sous réserve du respect du cahier des charges des contrats responsables, prévu à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale, concernant les périodicités de prise en charge des équipements tel que précisé par l'arrêté du 14 novembre 2018 portant modification des modalités de prise en charge des aides auditives et prestations associées au chapitre 3 du titre II de la liste des produits et prestations prévue à l'article L. 165-1 du code de la sécurité sociale et par l'arrêté du 3 décembre 2018 portant modification des modalités de prise en charge de dispositifs médicaux et prestations associées pour la prise en charge d'optique médicale au chapitre 2 du titre II de la liste prévue à l'article L. 165-1 (LPP) du code de la sécurité sociale (arrêté du 27 juin 2022, art. 1er).

## Article 6

### Financement du régime

En vigueur étendu

### 6.1. Structure de la cotisation

Le régime complémentaire frais de santé mis en place au sein de l'entreprise doit prévoir une cotisation familiale uniforme.

La cotisation familiale uniforme s'entend comme une cotisation unique quelle que soit la composition familiale du salarié, y compris pour les célibataires sans ayant droit.

Le conjoint non à charge a la faculté d'adhérer au régime moyennant une cotisation entièrement à sa charge.

### 6.2. Assiette de la cotisation

Les cotisations servant au financement du régime complémentaire frais de santé sont exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale.

### 6.3. Taux et répartition des cotisations

La participation de l'employeur au financement du régime de base est égale à 50 % de la cotisation.

Le montant de la participation de l'employeur ne peut être inférieur au montant de la cotisation au régime mis en place par les partenaires sociaux auprès de l'organisme recommandé.

### 6.4. Montant de la cotisation

Montants de la cotisation due au titre du régime de base frais de santé :

	Régime général tarif ( % PMSS)	Régime Alsace-Moselle tarif ( % PMSS)
Famille sécurité sociale	1,74	1,05
Contrats suspendus	1,16	0,70
Extension facultative aux membres de la famille du salarié		
Conjoint non à charge	1,28	0,77

Montants de la cotisation due au titre des garanties optionnelles :

Les cotisations sont complémentaires à celles versées au titre du régime de base.

	Option 1 Tarif ( % PMSS)	Option 2 Tarif ( % PMSS)
Famille sécurité sociale	+ 0,51	+ 1,24
Contrats suspendus	+ 0,36	+ 0,87
Extension facultative aux membres de la famille du salarié		
Conjoint non à charge	+ 0,39	+ 0,95

Le versement de la totalité de la cotisation à l'organisme assureur incombe à l'employeur et doit intervenir dans les conditions, notamment de délai, prévues par les statuts et règlements de l'organisme assureur recommandé. En cas de retard de paiement, des majorations de retard sont appliquées conformément aux statuts et règlements de l'organisme assureur recommandé.

### 6.5. Révision de la cotisation

Le montant de la cotisation totale prévue au 6.4 est fixé pour une durée de 3 ans à compter de l'entrée en vigueur du régime. Il pourra toutefois être réévalué en cas d'évolution de l'environnement législatif et/ou réglementaire.



À l'issue de cette période de 3 années, un autre montant pourra être fixé par la commission paritaire de la convention collective en fonction des résultats techniques et financiers du régime d'un côté, des études prospectives conçues à cet effet d'un autre côté, sur proposition de l'organisme assureur.

#### 6.6. Cessation de l'obligation de cotiser

La cotisation au régime frais de santé cesse d'être due :

- en cas de suspension du contrat de travail dans les conditions prévues à l'article 4.1 ;
- lors de la rupture du contrat de travail qui lie le participant à son employeur, sous réserve des cas de maintien des garanties visés à l'article 4.2 ;
- en cas de décès ;
- et, en tout état de cause, à la date de cessation d'effet du présent accord.

## **Article 7**

### **Recommandation de l'organisme assureur**

En vigueur étendu

Le présent régime est structuré autour de dispositifs répondant à un objectif de solidarité professionnelle, et notamment :

- l'affiliation obligatoire de l'ensemble des salariés et de leurs ayants droit quels que soient leur catégorie professionnelle, leur état de santé, leur âge ou leur situation familiale ;
- la prise en compte des situations objectives de fragilité, liées à la maladie ou au chômage notamment ;
- la mise en place de cotisations forfaitaires, donc indépendantes de la réalité du risque individuel ou propre à une entreprise ;
- des prestations déconnectées du niveau des cotisations individuelles et des prestations non contributives ;
- l'accessibilité au fonds social de l'organisme assureur recommandé ;
- la mise en œuvre d'actions de prévention ;
- l'instauration d'un dispositif de solidarité intergénérationnelle.

L'objet du présent accord étant l'instauration d'un régime frais de santé concrétisé par la poursuite d'un objectif de solidarité, les cotisations dues conventionnellement par les entreprises et leurs salariés doivent nécessairement être mutualisées.

Au vu de cet objectif et en conformité avec le contenu de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, un opérateur unique est recommandé pour gérer les garanties collectives, objet du présent accord.

## **Article 8**

### **Adhésion à l'organisme assureur et gestionnaire recommandé**

En vigueur étendu

Les employeurs relevant du champ d'application de la convention collective nationale des commissaires-priseurs et opérateurs de ventes volontaires ont l'obligation de faire bénéficier leurs salariés des dispositions du présent régime (art. 5.2).

Pour ce faire les partenaires sociaux de la branche recommandent l'adhésion auprès de l'organisme assureur ci-après mentionné : Humanis Prévoyance, institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, membre du groupe Humanis, siège social : 7, rue de Magdebourg, 75116 Paris.

## **Article 9**

### **Fonds collectifs**

En vigueur étendu

Manifestation de solidarité, les partenaires sociaux ont décidé par le présent accord de créer un fonds de solidarité. Il est destiné à mettre en œuvre des actions de solidarité et de prévention telles que mentionnées à l'article 13 du présent accord.

Il est prélevé 2 % du montant des cotisations perçu au titre du régime obligatoire prévu par le présent accord.

## **Article 10**

### **Suivi du régime**

En vigueur étendu

L'organisme assureur recommandé fournit annuellement un rapport détaillé, comportant notamment l'ensemble des informations prévues par l'article 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et le décret d'application du 30 août 1990.

L'organisme assureur recommandé communique chaque année les documents, rapports financiers et analyses commentées nécessaires aux travaux de la commission paritaire, au plus tard le 1er juin suivant la clôture de l'exercice. À l'occasion de ce rapport, est établi un bilan spécifique relatif aux droits non contributifs.

L'organisme assureur recommandé rend compte à la commission paritaire des procédures engagées aux fins de poursuivre le recouvrement des cotisations et des éventuelles difficultés rencontrées.

Elle fait un compte rendu des actions de prévention mises en œuvre assorti d'un bilan financier annexé au rapport prévu au premier alinéa du présent article ainsi qu'un bilan du fonds collectif et des sommes allouées à ce titre.

## **Article 11**

### **Réexamen périodique des conditions de mise en œuvre de la mutualisation**

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les conditions de mise en œuvre de la mutualisation feront l'objet d'un examen dans le cadre de la commission paritaire au maximum tous les 5 ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent régime.

À cet effet, la commission paritaire se réunira au cours du sixième mois précédant cette échéance. Afin de faciliter le travail d'analyse des membres de la commission paritaire, l'organisme assureur recommandé présentera dans un rapport consolidant sur la période de 5 ans considérée les rapports et informations

indiquées à l'article 10, un document retraçant l'évolution du régime en ce qui concerne les cotisations, les prestations et la sinistralité au cours des 5 années précédentes.

Chacune des parties signataires a la faculté de dénoncer le présent accord à condition de le notifier 4 mois avant l'expiration annuelle par lettre recommandée avec avis de réception adressée à chaque organisme signataire.

L'accord dénoncé conserve son plein effet jusqu'à la conclusion éventuelle d'un nouveau texte.

Afin d'optimiser la qualité du travail d'analyse, La première partie de la réunion sera consacrée à l'analyse et aux commentaires du rapport prévu ci-dessus. La seconde partie sera consacrée à l'adoption de recommandations visant à une meilleure qualité de gestion du régime par l'organisme recommandé.

## **Article 12**

### **Effet de l'accord à l'égard de l'organisme assureur recommandé**

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord et de ses avenants éventuels ne sont opposables à l'organisme assureur recommandé qu'après acceptation formelle de celui-ci.

Les entreprises ainsi que les salariés peuvent directement se prévaloir des dispositions du présent accord auprès de l'organisme assureur recommandé pour poursuivre l'exécution de ses obligations.

De même, l'organisme assureur recommandé peut directement se prévaloir des dispositions du présent accord auprès des entreprises ainsi que des salariés pour poursuivre l'exécution de leurs obligations.

## **Article 13**

### **Contribution à la solidarité de branche**

En vigueur étendu

13.1. Le présent accord vise à la création d'un authentique régime de protection sociale complémentaire concrétisé par non seulement la fixation de la nature et du niveau des prestations contractualisées mais encore par des droits non contributifs et déclinant un degré élevé de solidarité, qu'il appartient aux entreprises de respecter, y compris lorsque l'assureur auquel elles confient le soin de gérer les garanties collectives n'est pas celui recommandé dans les conditions figurant à l'article 7.

13.2. Un règlement est établi entre l'organisme recommandé et les partenaires sociaux de la branche afin de permettre la mise en œuvre du point IV de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et notamment :

13.2.1. La prise en charge totale ou partielle de la cotisation, notamment :

- de tout ou partie des salariés ou apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs et pouvant bénéficier des dispenses d'affiliation ;
- de tout ou partie des salariés, apprentis ou anciens salariés au sens du décret dont la cotisation représente au moins 10 % de leurs revenus bruts.

13.2.2. Le financement d'actions de prévention de santé publique ou de risques professionnels sous forme :

- de formations ou de réunions d'information ;
- de guides, d'affiches, d'outils pédagogiques intégrant les thématiques de sécurité et comportements en termes de consommation médicale.

13.2.3. La prise en charge partielle des prestations d'action sociale, notamment :

- aides individuelles de secours aux salariés, ex-salariés et ayants droit ;
- aides collectives pour l'hébergement en foyers pour handicapés, en faveur des enfants handicapés ayants droit ou des aidants familiaux.

La commission paritaire de la branche détermine librement les orientations des actions de prévention et les règles de fonctionnement et d'attribution des prestations d'action sociale et contrôle la mise en œuvre de ces orientations par l'organisme assureur recommandé auprès duquel les entreprises organisent la couverture de leurs salariés.

## **Article 14**

### **Obligations en matière d'information**

En vigueur étendu

Compte tenu de la technicité des questions liées à la prévoyance, les parties considèrent qu'un niveau adapté d'information permanente des bénéficiaires est essentiel à la bonne compréhension de leurs droits et obligations et à la réalisation des objectifs du présent accord.

Dans ce cadre, l'institution recommandée prend l'engagement :

- d'assurer auprès des entreprises concernées et de leur personnel une communication adaptée, sur la base d'une plaquette d'information établie en concertation avec les parties signataires de la convention collective, afin de faciliter la mise en place du régime ;
- d'établir une notice d'information dont l'objet est de détailler les garanties et leurs modalités d'application ; de la transmettre à chaque entreprise adhérente par tous moyens (notamment par la voie dématérialisée, ce qui vaudra notification au sens de l'article L. 932-6 du code de la sécurité sociale) et de la mettre à jour en cas d'évolution des garanties. Toutefois, s'il s'agit de modifications entraînant des rectifications non significatives de la notice initiale, l'information pourra être faite par une fiche rectificative destinée à compléter ou à mettre à jour la notice initiale. Les entreprises ont l'obligation de remettre cette notice à chaque membre du personnel en place et au moment de l'entrée en fonction.

En cas de rupture du contrat de travail, et au plus tard le dernier jour de la relation contractuelle, les entreprises doivent informer les salariés du maintien possible des garanties en application de l'article 4 ci-dessus et des conditions dans lesquelles ils peuvent en bénéficier.

## **Article 15**

### **Révision**

En vigueur étendu

La procédure de révision prévue à l'article 3 de la convention collective est déclinée de la manière suivante en ce qui concerne le présent accord :

- les dispositions du présent accord pourront à tout moment faire l'objet d'une révision en tout ou partie. La négociation à cet effet a lieu à la demande de l'une des parties signataires ou adhérentes conformément aux dispositions des articles L. 2222-5 et L. 2261-8 du code du travail ;
- toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres parties signataires et adhérentes et comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée. Elle doit être accompagnée ou suivie dans le délai de 1 mois d'un nouveau projet d'accord sur les points dont la révision est demandée ;
- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 1 mois suivant la réception de cette lettre, la commission nationale paritaire sera réunie à l'initiative de la partie la plus diligente en vue d'une négociation ;
- les dispositions dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un accord ou, à défaut, seront maintenues ;
- sous réserve des règles de validité des accords collectifs, les dispositions de l'accord portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient à compter du lendemain du dépôt de l'accord dans les conditions légales ;
- l'accord de révision fera l'objet des formalités de publicité légale. Les parties solliciteront l'extension de l'accord auprès des services compétents.

## **Article 16**

### **Notification. Dépôt. Extension**

En vigueur étendu

Le présent accord sera, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et, à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue de son dépôt. Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail à l'initiative de la partie la plus diligente.

Le présent accord sera porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail de la profession, un exemplaire imprimé devant être émarginé par tous les membres du personnel et conservé par l'employeur.