

Convention collective nationale des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires du 17 décembre 2008

Dispositions générales

Titre I : Champ d'application

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

La présente convention collective s'applique à tout le personnel salarié des sociétés de ventes volontaires, des offices de commissaires-priseurs judiciaires et des organismes qui s'y rattachent, à savoir notamment leurs organisations professionnelles, sur le territoire métropolitain et d'outre-mer.

Titre II : Conditions d'application

Durée

Article 2

En vigueur étendu

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut à tout moment, en tout ou partie, être dénoncée avec un préavis de 3 mois ou faire l'objet d'une demande de révision par l'une des parties signataires, selon les modalités figurant dans les dispositions finales de la présente convention.

Dépôt

Article 3

En vigueur étendu

La présente convention est établie en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remise aux parties contractantes et pour les dépôts légaux conformément aux dispositions du code du travail.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail aux termes duquel la partie la plus diligente des organisations signataires d'une convention ou d'un accord en notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

(Arrêté du 23 décembre 2009, art. 1er)

Diffusion de la convention aux salariés

Article 4

En vigueur étendu

Dans chaque office de commissaires-priseurs judiciaires ou chaque société de ventes volontaires, il sera mis à la disposition de toute personne intéressée un exemplaire de la convention, dans les conditions fixées à l'article R. 2262-1 du code du travail.

Cet exemplaire sera disponible auprès de l'employeur ou de son secrétariat.

Application de la présente convention

Article 5

En vigueur étendu

La présente convention remplace les accords et conventions ayant le même objet.

A titre dérogatoire, les parties s'entendent pour que la présente convention n'ait pas pour objet de déroger aux usages plus favorables aux salariés.

Titre III : Droit syndical

Liberté d'opinion

Article 6

En vigueur étendu

L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion, ainsi que le droit pour les salariés d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir à un syndicat pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne notamment le recrutement, les augmentations, l'avancement, la conduite et la répartition du travail, les mesures de discipline ou de congédiement.

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

Son exercice ne saurait donner prétexte, de la part de l'employeur, à des mesures discriminatoires en matière de rémunération et d'avantages sociaux.

Représentation du personnel

Article 7

En vigueur étendu

Lorsqu'en raison de son effectif, un office de commissaires-priseurs judiciaires, une société de ventes volontaires ou un organisme assimilé est soumis à la réglementation en vigueur relative à la représentation des salariés, il sera procédé à la désignation de ces représentants conformément aux dispositions légales. Leurs prérogatives seront fixées par la loi.

Les représentants du personnel exerceront leurs mandats dans les conditions prévues par la loi.

Aucun salarié exerçant ou ayant exercé des fonctions de représentant du personnel ne fera l'objet d'une différence de traitement dans le déroulement de sa carrière ou l'exercice de ses fonctions.

Titre IV : Recrutement et carrière des salariés

Etablissement du contrat de travail

Article 8

En vigueur étendu

Tout recrutement du personnel intervenant à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention collective sera obligatoirement constaté par lettre constituant le contrat de travail qui devra mentionner les nom et prénoms de l'intéressé, sa classification, le coefficient hiérarchique, la rémunération, la durée du travail, les conditions particulières par référence à la présente convention, les avantages en nature ou autres, tenant notamment aux remboursements afférents aux déplacements professionnels.

Tout recrutement dans la profession ne sera définitif qu'après :

- 1) un examen médical d'embauche par le médecin du travail ;
- 2) une période d'essai maximale de 2 mois pour les employés et de 4 mois renouvelables pour les cadres et assimilés.

Cette période d'essai pourra être prolongée uniquement pour les cadres avec accord réciproque écrit dans la limite de 2 mois.

Le délai de préavis à respecter pour rompre la période d'essai sera le suivant : (1)

- 24 heures pour une période d'essai accomplie inférieure à 8 jours ;
- 48 heures pour une période d'essai accomplie inférieure à 1 mois ;
- 2 semaines pour une période d'essai accomplie inférieure à 3 mois ;
- 1 mois pour une période d'essai accomplie supérieure à 3 mois.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'article L. 1221-26 du code du travail, qui prévoit que, lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

(Arrêté du 23 décembre 2009, art. 1 e r)

Obligations de l'employeur en matière de salaire et d'emploi pendant la carrière des salariés

Article 9

En vigueur étendu

Les offices de commissaires-priseurs judiciaires ou les sociétés de ventes volontaires ne peuvent :

a) établir avec leur personnel des accords destinés à faire échec aux dispositions de la présente convention ;

b) offrir ou imposer, sous quelque forme que ce soit, un salaire inférieur au minimum garanti dans la catégorie à laquelle le salarié appartient ;

c) à capacité professionnelle égale, opérer des discriminations fondées sur le sexe, l'origine, la nationalité, le handicap, les opinions politiques, religieuses ou syndicales, la vie personnelle ou familiale, en particulier la maternité ou la paternité, en matière de rémunération, d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et en ce qui concerne les conditions de travail, le temps de travail et l'emploi ;

d) les salariés ont droit à un entretien individuel chaque année. Les entretiens annuels d'évaluation prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, dans le but notamment de ne pas pénaliser les salariés connaissant des périodes d'absences liées à la maternité ou à la paternité ;

L'égalité professionnelle entre les hommes et femmes doit être recherchée, notamment par l'aménagement des conditions de travail. Ce thème fera l'objet d'une enquête suivie, le cas échéant de recommandations par les partenaires sociaux au niveau de la branche, sur le fondement de l'article D. 2323-12 du code du travail en vue de la résorption progressive des différences entre les sexes à l'horizon 2010.

Titre V : Durée du travail

Dispositions générales

Article 10

En vigueur étendu

Les parties signataires de la présente convention prennent acte de l'accord sur la durée du travail conclu au sein de la branche des commissaires-priseurs en date du 13 décembre 2001, et de ses avenants.

Les parties signataires déclarent reprendre à leur compte ses dispositions et y ajouter les dispositions suivantes.

Les dispositions ci-dessous remplaceront les dispositions ayant le même objet que celles de l'accord susvisé et de ses avenants.

Durée du travail et repos hebdomadaire

Article 11

En vigueur étendu

La durée effective de travail et la répartition de celui-ci sont réglées conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

La durée maximale quotidienne du travail effectif est fixée à 10 heures.

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

En fonction des nécessités du service, l'employeur devra accorder aux salariés, outre le jour du dimanche, le repos d'un jour de la semaine qui pourra être accolé au dimanche, sauf accord express du salarié sur un autre jour.

Contingent annuel d'heures supplémentaires

Article 12

En vigueur étendu

Le contingent d'heures supplémentaires annuel pouvant être accompli par chaque salarié après information, s'il y en a, des représentants du personnel, 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 des représentants du personnel, s'il y en a, et d'une contrepartie obligatoire en repos.

Les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale ouvrent droit aux majorations ou bonifications légales.

En cas de modulation, le contingent est fixé conformément aux textes légaux et réglementaires en vigueur qui seront diffusés aux salariés concernés. (1)

L'utilisation des heures supplémentaires fera l'objet d'un compte rendu annuel au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel le cas échéant.

(1) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article 18 de la loi n° 2008-879 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail qui a abrogé l'article L. 3121-13 relatif au contingent annuel d'heures supplémentaires réduit en cas de modulation et à l'article 1er du décret n° 2008-1132 du 4 novembre 2008 relatif au contingent annuel d'heures supplémentaires et à l'aménagement du temps de travail et portant diverses mesures relatives au temps de travail qui a abrogé l'article D. 3121-4 qui fixait ce contingent à 130 heures par an et par salarié.

(Arrêté du 23 décembre 2009, art. 1er)

Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos équivalent

Article 13

En vigueur étendu

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. 3121-24 du code du travail.

Ce repos devra être pris par journée entière ou par demi-journée, dans le délai maximum de 4 mois suivant l'ouverture du droit.

Les dates de repos seront demandées par le salarié à l'intérieur de la période fixée ci-dessus et avec un préavis de 4 semaines dans une période de faible activité. Elles ne pourront être accolées à une période de congés payés ou de jour de récupération de quelque nature que ce soit, 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 4 mois, l'employeur sera tenu de demander au salarié de prendre effectivement le repos dans un délai maximum d'un an, à compter de la date d'ouverture du droit.

Si le salarié ne peut pas prendre son repos dans ce délai d'un an, il pourra le verser sur son compte épargne-temps, s'il existe.

Ce repos de remplacement peut notamment être mis en œuvre pour les heures dépassant la durée moyenne annuelle de travail, dans le cadre de la modulation.

Modalités de versement de la bonification

Article 14

En vigueur étendu

Les bonifications liées à l'accomplissement d'heures supplémentaires donneront lieu à l'attribution d'un repos équivalent ou au versement d'une majoration de salaire selon les modalités légales et réglementaires applicables.

Modulation du temps de travail sur l'année

Article 15

En vigueur étendu

Les entreprises de la branche pourront avoir recours à la modulation de leur temps de travail sur l'année dans les conditions exposées ci-après.

15. 1. – Exposé des motifs

Afin de prendre en compte les variations d'activité inhérentes au secteur d'activité des sociétés de ventes volontaires et des offices de commissaires-priseurs judiciaires, la modulation du temps de travail en fonction du rythme et de la charge de travail des structures au cours de l'année peut être une nécessité.

15. 2. – Définition

Les employeurs relevant de la convention collective peuvent moduler le temps de travail, dans les conditions de l' article L. 3122-2 du code du travail, afin que, par le jeu d' une compensation arithmétique, les heures effectuées au-delà de la durée collective du travail de l' établissement soient compensées par des heures effectuées en-deçà de cette durée, pour autant que la durée n' excède pas sur l' année en moyenne 35 heures de travail effectif par semaine et en tout état de cause, au maximum 1. 607 heures au cours de l' année.

15. 3. – Conditions de mise en œuvre et d' application

Les dispositions ci-après peuvent être appliquées en l' état, en l' absence d' accord d' entreprise ou d' établissement, après avis du comité d' entreprise ou d' établissement, ou à défaut des délégués du personnel. En l' absence de représentants du personnel, la mise en œuvre de la modulation sera subordonnée à l' information préalable des salariés concernés et à l' information de l' inspecteur du travail.

15. 4. – Période de modulation

La période de modulation du temps de travail est fixée à 12 mois consécutifs maximum, lesquels s' apprécient soit sur l' année civile, soit sur la période de référence servant à déterminer le droit aux congés payés, soit sur toute autre période définie après consultation du comité d' entreprise ou à défaut, des délégués du personnel. En l' absence de représentants du personnel ou syndicaux, la période de modulation sera communiquée aux salariés par voie d' affichage.

Toute modification de la période définie doit être motivée et donner lieu à information préalable.

15. 5. – Amplitude des variations d' horaires

La durée effective hebdomadaire de travail peut atteindre 44 heures sans pouvoir dépasser en moyenne 42 heures sur 12 semaines consécutives.

Le nombre de semaines de haute activité pendant lesquelles la durée effective de travail peut atteindre 44 heures est de 12 par an.

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, 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.

Lorsque les variations d' horaires conduisent à un dépassement de la durée légale du travail sur l' année, soit actuellement 1607 heures, les salariés sont rémunérés selon le barème légal applicable.

15. 6. – Programmation indicative des variations horaires

La modulation fait l'objet d'une programmation préalable indicative annuelle définissant les périodes de basse et haute activité prévues par l'entreprise. Cette programmation est communiquée au salarié 1 mois avant son entrée en vigueur.

La programmation indicative des horaires fait l'objet d'une consultation des représentants du personnel avant le début de la période de modulation. Elle peut être précisée, si besoin, chaque trimestre, en réunion de comité d'entreprise ou, à défaut, de délégués du personnel.

En l'absence de représentants du personnel ou syndicaux, ou à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, la programmation est communiquée par voie d'affichage.

Le chef d'entreprise communique au moins une fois par an au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, ou à défaut aux salariés concernés, un bilan de l'application de la modulation.

15. 7. – Délai de prévenance des changements d'horaires

En cours de période, les salariés sont informés des changements d'horaires non prévus par la programmation indicative, en respectant un délai de prévenance, leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence. Ce délai de prévenance est d'au moins 7 jours ouvrés.

En cas de modification d'horaire, dans le cadre d'une semaine précédemment fixée comme non travaillée où l'horaire est ramené à zéro heure, le délai de prévenance est porté à 15 jours.

15. 8. – Recours au chômage partiel

En cours de modulation, le recours au chômage partiel est possible lorsque le calendrier de programmation ne peut être respecté.

L'employeur s'engage à solliciter de l'administration, l'indemnisation au titre du chômage partiel, après consultation des représentants du personnel s'il en existe.

15. 9. – Décompte et paiement des heures supplémentaires

Constituent des heures supplémentaires dans le cadre des dispositions du présent article, les heures effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire ou par l'accord d'entreprise, ainsi que les heures effectuées au-delà de 1 607 heures dans l'année. (1)

Ces heures ouvriront droit à une majoration de salaire ou à un repos compensateur de remplacement dans les conditions fixées aux articles L. 3121-22 et L. 3121-24 du code du travail.

15. 10. – Conséquence sur la rémunération : lissage de la rémunération

La rémunération, versée chaque mois aux salariés concernés par la modulation des horaires est lissée afin de leur assurer une rémunération indépendante de l'horaire réel.

En cas de période non travaillée, mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération lissée ; la même règle est appliquée pour le calcul de l'indemnité

de licenciement et pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite et congés payés sous réserve de la règle du 10e.

Lorsqu'un salarié n'a pas accompli la totalité de sa période de modulation (départ en cours de période), sa rémunération doit être régularisée sur la base de son temps réel de travail. Si le décompte fait apparaître un trop versé, celui-ci est compensé sur les salaires dus lors de la dernière échéance de paye.

Un rappel de salaires est effectué dans le cas contraire. Toutefois, si ce départ est à l'initiative de l'employeur et en l'absence de faute grave ou lourde du salarié, la rémunération lissée du salarié est maintenue.

Lorsqu'elles sont comptabilisables, les retenues pour absence s'effectuent par journée ou demi-journée.

15. 11. – Contingent annuel d'heures supplémentaires en cas de modulation

C'est le contingent fixé par les textes légaux et réglementaires qui s'applique. (2)

15. 12. – Salariés titulaires d'un CDD ou d'un contrat de travail temporaire

Le recours à cette catégorie de salariés est possible pendant la période de modulation. Ils pourront être intégrés aux dispositions relatives à la modulation. En cas de régularisation en raison d'un nombre d'heures effectuées supérieures au nombre d'heures payées du fait de la modulation et du lissage de la rémunération, cette régularisation se fera au taux légal.

(1) Alinéa étendu réserve que la durée maximale hebdomadaire de 44 heures soit entendue comme la limite haute hebdomadaire au sens de l'article L. 3122-4 du code du travail.

(Arrêté du 23 décembre 2009, art. 1er)

(2) Article exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article 18 de la loi n° 2008-879 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail qui a abrogé l'article L. 3121-13 relatif au contingent annuel d'heures supplémentaires réduit en cas de modulation et à l'article 1er du décret n° 2008-1132 du 4 novembre 2008 relatif au contingent annuel d'heures supplémentaires et à l'aménagement du temps de travail et portant diverses mesures relatives au temps de travail qui a abrogé l'article D. 3121-4 qui fixait ce contingent à 130 heures par an et par salarié.

(Arrêté du 23 décembre 2009, art. 1er)

Conventions de forfait annuelles en jours

Article 16

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. 1)

(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. A 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. 1)

(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. 1)

(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. 1)

Garanties accordées aux salariés à temps partiel

Article 17

En vigueur étendu

17. 1. – Définition du travail à temps partiel

L' article L. 3123-1-2 du code du travail définit comme salarié à temps partiel tout salarié dont l' horaire de travail est inférieur à un horaire à temps plein. Sont ainsi désormais à temps partiel les salariés dont la durée de travail est inférieure :

- à la durée légale de travail ou à la durée fixée conventionnellement lorsque cette durée est inférieure à la durée légale ;
- à la durée mensuelle équivalente à la durée légale calculée sur un mois ou à la durée conventionnelle si elle lui est inférieure ;
- à la durée annuelle équivalente à la durée légale calculée sur l' année ou à la durée conventionnelle si elle lui est inférieure ;
- à la durée conventionnelle fixée dans l' entreprise.

17. 2. – Contrat de travail et régime du temps partiel

Le contrat de travail est obligatoirement écrit. Il mentionne la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle prévue, et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. Il prévoit par ailleurs les dispositions suivantes :

a) Période minimale de travail continu et interruption

Un salarié à temps partiel ne peut pas être occupé pour une période de travail continu quotidienne inférieure à 4 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 2 heures.

b) Modification des horaires

En cas de modification de la répartition des horaires, pour surcroît d' activité ou remplacement d' un salarié absent, l' employeur doit respecter un délai de prévenance de 7 jours calendaires.

Si le salarié à temps partiel dispose d' un emploi complémentaire dans une autre entreprise ou tout autre emploi, il ne peut lui être fait grief de refuser la modification des horaires. (1)

c) Heures complémentaires

Le salarié à temps partiel peut être amené à effectuer des heures complémentaires, dans les limites suivantes :

– la durée du temps de travail doit être, dans tous les cas, inférieure à la durée légale ou à la durée conventionnelle pratiquée dans l'office de commissaires-priseurs judiciaires ou la société de ventes volontaires ;

– le nombre d'heures complémentaires doit rester inférieur ou égal au tiers du nombre d'heures hebdomadaires ou mensuelles prévues au contrat du travail.

d) Rémunération

Les heures complémentaires ne sont pas majorées comme des heures supplémentaires. Toutefois, le paiement des heures complémentaires travaillées au-delà du 1 / 10 des heures prévues au contrat est majoré de 25 %.

e) Revalorisation des contrats

Lorsque, pendant 12 semaines durant une période de 6 mois consécutifs, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine ou de l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat de travail, heures complémentaires comprises, le contrat est modifié sous réserve d'un préavis de 7 jours calendaires et sauf opposition du salarié. La différence entre l'horaire antérieurement fixé et l'horaire moyen observé durant cette période de 12 semaines est rajoutée au contrat.

L'employeur notifie par lettre recommandée avec avis de réception ou contre décharge signée la modification proposée. Le salarié dispose de 7 jours calendaires pour accepter ou refuser la modification de son contrat. (2)

17. 3. – Garanties

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 à temps partiel cotisent dans les mêmes conditions de taux et de répartition de la cotisation de l'assurance vieillesse et de la prévoyance complémentaire, à la hauteur du salaire correspondant à une activité exercée à plein temps.

Les salariés qui occupent un emploi à temps partiel, notamment pour des raisons familiales ou à la suite d'un congé parental d'éducation, bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi à temps plein correspondant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent dans les modalités exposées à l'article ci-après.

17. 4. – Passage d'un emploi à temps partiel à un emploi à temps plein

L'accès à un emploi à temps complet vacant ou créé doit être proposé à tous les salariés à temps partiel après consultation des délégués du personnel. A défaut, l'inspection du travail en est informée. Ces derniers ont priorité pour l'attribution d'un emploi correspondant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Les emplois disponibles sont portés à la connaissance des salariés qui se sont déclarés intéressés 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 8 jours.

L'employeur notifie sa réponse au salarié dans un délai de 8 jours 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 fera l'objet d'un avenant signé en double exemplaire par l'employeur et le salarié.

17. 5. – Passage d'un emploi à temps plein à un emploi à temps partiel

a) Temps partiel sur l'initiative de l'employeur

L'employeur peut organiser le temps partiel de sa propre initiative, sans pouvoir contraindre toutefois le salarié à réduire son activité.

Le refus d'un salarié à temps complet d'être occupé à temps partiel ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

b) Temps partiel pour raisons familiales (art.L. 3123-7 du code du travail)

Il est rappelé que, conformément à l'article L. 3123-7 du code du travail, les salariés qui en font la demande peuvent solliciter la mise en place d'un temps partiel sur l'année afin de répondre aux besoins de leur vie familiale en bénéficiant d'une réduction de la durée du travail sous forme d'une ou plusieurs périodes d'au moins une semaine.

Ce temps partiel ne peut être mis en place que sur l'initiative du salarié et il appartient à l'employeur de se prononcer sur cette demande. Ce dernier peut opposer un refus qui doit toutefois être justifié par des raisons objectives liées aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

Le passage d'un emploi à temps plein à un emploi à temps partiel pour raisons familiales fait l'objet d'un avenant signé en double exemplaire par l'employeur et le salarié qui précise notamment la ou les périodes non travaillées.

c) Temps partiel à la demande des salariés (art.L. 3123-5 du code du travail)

Le salarié à temps plein qui souhaiterait occuper un emploi à temps partiel a priorité pour l'attribution d'un emploi correspondant à sa catégorie professionnelle ou un emploi équivalent.

Le salarié qui désire accéder à un emploi à temps partiel doit formuler sa demande à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception en précisant la durée de travail souhaitée ainsi que la date envisagée pour la mise en œuvre du nouvel horaire. La demande devra être adressée au moins 4 mois avant cette date.

L'employeur s'engage à répondre au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai de 2 mois à compter de la réception de la demande. Il pourra refuser de faire droit à une telle demande en cas d'absence de poste disponible ressortissant de la catégorie professionnelle du salarié, en cas d'absence d'emploi équivalent ou lorsque le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.

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

17. 6. – Modalités de réduction du temps de travail pour les salariés à temps partiel

La réduction du temps de travail se traduit en principe pour les salariés à temps partiel par une réduction du temps de travail dans les mêmes proportions que les salariés à temps complet. Cette seule diminution du nombre d'heures stipulé au contrat de travail ne constitue pas une modification du contrat de travail.

Alternativement, et sous réserve d'un accord entre le salarié et l'employeur se matérialisant par la conclusion d'un avenant, elle peut se traduire par :

– le maintien de leur temps de travail et le versement d'une indemnité compensatrice en application du principe d'égalité des salaires ;

– le passage à temps plein dans le cadre de la priorité d'accès à l'emploi mentionnée ci-dessus, avec majoration correspondante de la rémunération.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3123-24 du code du travail, qui dispose dans son deuxième alinéa que lorsque l'employeur demande au salarié de changer de répartition de sa durée du travail, dans un des cas et selon les modalités préalablement définis dans le contrat de travail, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, [...] ou avec une activité professionnelle non salariée.

(Arrêté du 23 décembre 2009, art. 1er)

(2) e exclu de l'extension du fait de l'absence d'une clause obligatoire prévue à l'article L. 3122-2 du code du travail.

(Arrêté du 23 décembre 2009, art. 1er)

Compte épargne-temps (CET)

Article 18

En vigueur étendu

18. 1. Objet

Les dispositions qui suivent ont pour objet de favoriser la mise en place d'un compte épargne-temps (CET) qui est facultatif, conformément aux dispositions des articles L. 3152-1 et suivants du code du travail, ceci pour permettre aux bénéficiaires qui le désirent d'accumuler des droits à congé rémunéré ou des droits convertibles en unités monétaires.

Les offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires peuvent, par accord d'entreprise, déroger aux modalités définies ci-après dans un sens plus favorable aux salariés (1).

18. 2. Ouverture du compte épargne temps

Dans le cadre du compte épargne-temps mis en place par l'employeur, peuvent ouvrir un compte épargne-temps les salariés ayant au moins une année d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise.

Les salariés intéressés doivent formuler une demande écrite d'ouverture du compte.

18. 3. Tenue du compte épargne temps

Le compte épargne temps est tenu par l'employeur qui doit communiquer chaque année au salarié ou à sa demande l'état de son compte en faisant apparaître distinctement la part d'abondement que l'employeur aura, le cas échéant, décidé d'affecter au fond.

18. 4. Alimentation du compte épargne-temps

Le compte épargne temps peut être alimenté, à l'initiative du salarié, par :

- en temps :
 - la 5e semaine de congés payés annuels et les jours de congé supplémentaire pour fractionnement ;
 - les heures de repos acquises au titre des heures supplémentaires, qu'il s'agisse du repos compensateur de remplacement ou de la contrepartie obligatoire en repos, visés par les articles L. 3121-24 et L. 3121-11 du code du travail ;
 - les jours RTT acquis ou les jours de repos accordés aux cadres et salariés autonomes soumis à un forfait annuel en jours ;
 - les jours de congés conventionnels ;
 - les heures de travail effectuées au-delà de la durée prévue par la convention individuelle de forfait ;
- en argent :
 - les sommes versées dans les conditions prévues par l'article L. 3343-1 du code du travail ;
 - les augmentations de salaire ou les compléments du salaire de base.

Lors de la consultation du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, l'employeur précise l'éventuel abondement qu'il envisage d'affecter au compte, et, le cas échéant, ceux des éléments ci-dessus qu'il entend exclure de l'alimentation du compte.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, l'employeur informe les salariés de l'éventuel abondement qu'il envisage d'affecter au compte, et, le cas échéant, ceux des éléments ci-dessus qu'il entend exclure de l'alimentation du compte.

Le salarié indique par écrit à l'employeur, une fois par an, les éléments susceptibles d'alimenter le compte qu'il entend y affecter et leur quantum.

18. 5. – Utilisation du compte épargne-temps

a) Le compte épargne-temps peut être utilisé pour financer en tout ou partie les congés suivants :

- congé pour création ou reprise d'entreprise ;

- congé sabbatique ;
- congé parental d' éducation ;
- congé sans solde ;
- congé pour convenance personnelle.

Les modalités de prise du congé sabbatique, congé pour création ou reprise d' entreprise, congé parental sont celles définies par la loi.

Les autres congés devront être demandés 3 mois avant la date prévue pour le départ en congé. L' employeur se réserve le droit de reporter le départ effectif en congé pour convenance personnelle dans la limite de 3 mois, si l' absence du salarié a des conséquences préjudiciables sur le bon fonctionnement du service.

b) Le salarié peut également choisir de liquider totalement ou partiellement, sous forme monétaire, ses droits acquis par le biais du compte épargne-temps.

Les droits affectés sur le compte épargne-temps peuvent être utilisés :

- pour compléter la rémunération du salarié, dans la limite des droits acquis dans l' année ;
- pour alimenter l' un des plans d' épargne mentionnés aux articles L. 3332-1, L. 3333-2 et L. 3334-2 du code du travail ;
- pour racheter des cotisations d' assurance vieillesse, des années d' étude ou des années incomplètes ;
- pour contribuer au financement des prestations de retraite.

18. 6. – Indemnisation du congé

Le salarié bénéficie pendant son congé d' une indemnisation calculée sur la base de son salaire réel au moment du départ, dans la limite du nombre d' heures de repos capitalisées. Si la durée du congé est supérieure au nombre d' heures capitalisées, l' indemnisation pourra également être lissée sur toute la durée de l' absence, de façon à assurer au salarié pendant tout le temps du congé, une indemnisation constante.

L' indemnité est versée aux mêmes échéances que les salaires dans l' entreprise.

Les charges sociales, prélevées sur le compte, sont acquittées par l' employeur lors du règlement de l' indemnité.

18. 7. – Reprise du travail

Sauf lorsque le congé indemnisé au titre du compte épargne-temps précède une cessation volontaire d' activité, le salarié retrouve, à l' issue de son congé :

- son précédent emploi si le congé a été inférieur à 3 mois ;
- son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d' une rémunération au moins équivalente si le congé a été supérieur à 3 mois.

18. 8. – Liquidation et transmission du compte épargne temps

a) Le salarié peut décider de liquider ses droits à tout moment.

Les sommes affectées au compte épargne-temps suivent le même régime fiscal que le salaire lors de leur perception par le salarié.

Si le contrat de travail est rompu avant l' utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis après déduction des charges sociales salariales.

Un décret fixe toutefois un plafond à partir duquel les droits monétaires acquis dans le compte épargne-temps doivent être, pour la partie des droits excédant ce plafond, liquidés. Les parties signataires rappellent que ce plafond est fixé par la loi.

b) La valeur du compte épargne temps peut toutefois être transférée de l' ancien au nouvel employeur par accord écrit des 3 parties. Après le transfert, la gestion du compte épargne temps s' effectuera conformément aux règles prévues par l' accord collectif applicable dans la nouvelle entreprise.

c) En l' absence de rupture du contrat de travail, et sous réserve de prévenir l' employeur 6 mois au moins à l' avance, le salarié peut renoncer par écrit à l' utilisation de son compte épargne temps.

Il lui est alors versé une indemnité correspondant aux heures de repos capitalisées au taux alors applicable de rémunération après déduction des charges sociales salariales.

d) En cas de décès du salarié, les droits épargnés dans le compte épargne-temps sont dus aux ayants droit du salarié décédé au même titre que le versement des salaires arriérés ou les droits à repos compensateur.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires à l'article L. 3152-1 du code du travail qui donne primauté à la convention ou à l'accord d'entreprise ou d'établissement sur la convention ou l'accord de branche.

(Arrêté du 23 décembre 2009, art. 1er)

Contrat à durée déterminée

Article 19

En vigueur étendu

En cas de besoin, il pourra être embauché des salariés avec un contrat à durée déterminée, dans les circonstances et les conditions prévues par le code du travail.

Titre VI : Classification du personnel

Article

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche affirment leur attachement au principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail et un parcours professionnel identique. Ils rappellent que

la définition des différents niveaux de classification établie ci-dessous ne saurait, en aucun cas, induire des discriminations entre les hommes et les femmes.

Définition des emplois et coefficients

Article 20

En vigueur étendu

Directeur général (450) :

- détermine la stratégie de l'entreprise et dirige sa mise en œuvre ;
- rassemble, gère les moyens (humains, financiers et techniques) ;
- veille au développement des résultats de l'entreprise et à son image.

Secrétaire général (380) :

- supervise, organise et coordonne les services administratifs, comptables et financiers, le cas échéant l'informatique et les services généraux ;
- collecte les informations auprès des responsables opérationnels ;
- structure les données représentatives de la marche de l'entreprise nécessaires aux prises de décisions (bilans, comptes de résultats, tableaux de bord) ;
- constate les points forts et les points faibles de l'activité ;
- attire l'attention de la direction et la conseille sur les prévisions à court terme ;
- formule des propositions sur les stratégies à moyen terme ;
- suivant les orientations de la direction, s'acquitte de missions engageant la responsabilité de l'entreprise.

Commissaire-priseur judiciaire salarié (380) :

- titulaire du diplôme de commissaire-priseur judiciaire, nommé par arrêté du garde des Sceaux et ayant prêté serment, conformément au décret n° 2012-121 du 30 janvier 2012 et aux textes subséquents.

Personne confirmée habilitée à diriger les ventes (370) :

- titulaire du diplôme de commissaire-priseur habilité à diriger des ventes, ayant au moins 7 ans d'expérience professionnelle.

Secrétaire général adjoint (365) :

- supervise, organise et coordonne les services administratifs, comptables et financiers, le cas échéant l'informatique et les services généraux ;

- collecte les informations auprès des responsables opérationnels ;
- structure les données représentatives de la marche de l'entreprise nécessaires aux prises de décisions (bilans, comptes de résultats, tableaux de bord) ;
- constate les points forts et les points faibles de l'activité ;
- attire l'attention de la direction et la conseille sur les prévisions à court terme ;
- formule des propositions sur les stratégies à moyen terme ;
- suivant les orientations de la direction, s'acquitte de missions engageant la responsabilité de l'entreprise ;
- est sous la responsabilité du Secrétaire général.

Clerc principal (365) :

- 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.

Directeur de département / de centre (365) :

- cette fonction s'applique aux départements d'expertise (tableaux anciens, modernes, mobilier et objets d'art) et de support (informatique, personnel...) ;
- responsabilités de management et d'équipe ;
- expertise métier reconnue, compétences managériales.

Directeur de département / de centre adjoint (350) :

- cette fonction s'applique aux départements d'expertise (tableaux anciens, modernes, mobilier et objets d'art) et de support (informatique, personnel, administratif, financier...) ;
- responsabilités de management et d'équipe ;
- Expertise métier reconnue, compétences managériales ;
- travaille sous l'autorité du directeur de département / de centre.

Responsable de services, de spécialité (330) :

- autonome dans la gestion de son activité ou de sa spécialité. Encadre ou non du personnel.

Spécialiste confirmé / Expert confirmé / Commercial (330) :

- a une expérience professionnelle reconnue dans une spécialité et des responsabilités techniques et commerciales ;
- rôle d'expertise comprenant :

- authentification, estimation et recherches sur les œuvres d'art ;
- établissement d'un catalogue de vente ;
- rôle commercial de prospection, de développement de clientèle et de suivi commercial ;
- doit assurer un chiffre d'affaires correspondant aux objectifs déterminés par la direction.

Personne habilitée à diriger les ventes débutant (300) :

- titulaire du diplôme de commissaire-priseur habilité à diriger des ventes.

Spécialiste / Expert (300) :

- a des responsabilités techniques et commerciales ;
- son rôle d'expertise comprend l'authentification, l'estimation, les recherches sur les œuvres d'art et l'établissement d'un catalogue de vente ;
- rôle commercial de prospection, de développement et de suivi de la clientèle ;
- doit assurer un chiffre d'affaires correspondant aux objectifs déterminés par la direction.

Chef comptable (300) :

- assure le suivi et la responsabilité de la comptabilité générale et analytique ;
- supervise le service comptable ;
- prépare et analyse les tableaux de bord ;
- travaille en lien étroit avec l'expert comptable et / ou le commissaire aux comptes ;
- met en place les procédures.

Stagiaire commissaire de justice OVV (coef. 300) :

- salarié titulaire du diplôme de commissaire-priseur habilité à diriger des ventes qui se destine à la profession de commissaire de justice (commissaire de justice stagiaire) en cours de formation au sein de l'un des organismes de formation habilités.

Assistant de direction (290) :

- organise et coordonne pour un supérieur hiérarchique la transmission et la rédaction des informations du service ;
- frappe, saisit et présente des notes, des documents généralement à caractère confidentiel ;
- traite, exploite, suit une partie des informations du service (correspondance courante, affaires spécifiques) ;

– 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.

Clerc confirmé (290) :

- est capable de conduire une affaire de quelque nature que ce soit ;
- s'assure le contrôle de la procédure, la rédaction des actes ;
- participe à des inventaires ou prisées sous la responsabilité du commissaire-priseur habilité ou judiciaire.

Crieur confirmé (275) :

- pour obtenir cette qualification, il faudra au moins 5 ans de présence comme crieur dans la profession ;
- assure le recouvrement des ordres d'achat qui lui sont confiés dans le cadre de la délégation décidée par l'employeur.

Spécialiste junior / Expert junior (245) :

- a des responsabilités techniques et commerciales ;
- son rôle d'expertise comprend l'authentification, l'estimation, les recherches sur les œuvres d'art et l'établissement d'un catalogue de vente ;
- rôle commercial de prospection, de développement de la clientèle et de suivi commercial ;
- doit assurer un chiffre d'affaires correspondant aux objectifs déterminés par la direction.

Chef de projet / Chargé de mission (245) :

- assure l'étude, la réalisation et le suivi d'un projet sur une durée déterminée.

Documentaliste confirmé / Catalogueur confirmé (245) :

- 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. Possède une expérience avérée.

Webmaster (245) :

- 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 ;
- conçoit, met en œuvre tout moyen, action, réseau de communication visant à faciliter les relations de l'entreprise avec son environnement ;

– peut réaliser l'ensemble ou une partie des activités techniques de communication.

Comptable confirmé / Contrôleur de gestion (230) :

– est responsable de la tenue courante des comptes de la comptabilité générale et éventuellement de comptabilité analytique ;

– peut avoir à analyser une situation comptable et le suivi administratif du dossier social (fiches de paie et charges sociales).

Responsable de parc / de magasin / d'entrepôt / de services généraux (230) :

– assure la réception des objets ou de véhicules, le numérotage et le classement, la gestion, le stockage et la remise de ces objets / véhicules ;

– tient, le cas échéant, le livre de police.

Assistant spécialisé / Clerc (220) :

– possède une compétence dans un domaine spécialisé et travaille sous le contrôle de son responsable hiérarchique.

Documentaliste / Catalogueur (210) :

– fait les recherches nécessaires à la rédaction des fiches et notices de catalogue dont il est en charge.

Clerc débutant (200) :

– a des compétences juridiques, techniques et notamment informatiques, lui permettant de participer et assister le commissaire-priseur dans ses différentes activités et/ou classer les objets et les présenter au cours de la vente.

Administrateur / Administrateur des ventes (200) :

– 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 ;

– a des compétences informatiques, juridiques, fiscales et relationnelles avec les clients pour exercer cette fonction.

Crieur débutant dans la profession (200) :

– répète les enchères sous le contrôle du commissaire-priseur ;

– transmet au responsable du procès-verbal les noms et adresses des acquéreurs ainsi que les paiements ;

- est apte à reconnaître, à estimer les objets et le matériel, à assurer leur récolement, à être chargé de la préparation, de l'exposition et de la vente, à procéder à la vérification et à la pesée des objets en métal précieux, à dresser la liste de ceux qui sont en règle et de ceux qui doivent être présentés au service de la garantie ;
- assure le recouvrement des ordres d'achat qui lui sont confiés dans le cadre de la délégation décidée par l'employeur.

Assistant / Collaborateur / Secrétaire confirmé (200) :

- a des connaissances générales approfondies, de l'expérience, tient le rôle de collaborateur de son supérieur hiérarchique, prépare les éléments de son travail, prend des initiatives et des décisions ;
- il est en contact avec la clientèle ;
- possède une parfaite connaissance de l'outil informatique et de l'Internet.

Comptable (200) :

- enregistre, traite des informations relatives aux mouvements financiers de l'entreprise ;
- rend compte en termes monétaires ou financiers de l'activité économique de l'entreprise vis-à-vis de la réglementation fiscale ou de la législation sociale du travail ;
- peut-être en charge de la comptabilité des ventes et du règlement des fournisseurs.

Gestionnaire de dossiers (195) :

- assure, pour la vente de véhicules, la gestion administrative des dossiers liés à la vente.

Secrétaire (190) :

- 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 ;
- trie, dépouille, classe des documents, transmet le courrier et organise matériellement les déplacements et les rendez-vous de son chef hiérarchique ;
- transmet les communications téléphoniques et assure le premier contact entre le service et l'extérieur.

Chargé de clientèle (190) :

- accueille, visite, prospecte et développe une clientèle connue ou potentielle de particuliers ou de professionnels.

Aide comptable (190) :

- classe, pointe, vérifie les documents nécessaires à la saisie des informations pour un ou plusieurs services de l'entreprise ;

- 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) ;
- peut assurer la responsabilité de la petite comptabilité.

Hôtesse bilingue (180) :

- reçoit, identifie et oriente les visiteurs, les clients ou les communications téléphoniques ;
- peut communiquer des informations sur les produits ou les services de l'entreprise ;
- peut aussi classer ou vérifier des documents administratifs simples.

Technicien spécialisé (180) :

- maîtrise un ou plusieurs domaines techniques ou de maintenance.

Stagiaire commissaire de justice, 1re et 2e année (coef. 180) :

- salarié qui se destine à la profession de commissaire de justice (commissaire de justice stagiaire) au sein de l'un des organismes de formation habilités.

Employé administratif / Standardiste (165) :

- classe, pointe, vérifie les documents nécessaires à la saisie des informations pour un ou plusieurs services de l'entreprise ;
- 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) ;
- selon la taille de l'entreprise, peut aussi assurer le tri, la distribution du courrier, la gestion des commandes et des stocks de fournitures de bureau.

Hôtesse d' accueil (165) :

- reçoit, identifie et oriente les visiteurs, les clients ou les communications téléphoniques ;
- peut communiquer des informations sur les produits ou les services de l'entreprise ;
- peut aussi classer ou vérifier des documents administratifs simples.

Magasinier / Technicien / Responsable de salle (165) :

- réceptionne, transporte et installe en salle les objets ;
- répète occasionnellement les enchères ;
- assure l'aménagement, l'entretien et l'agencement des salles d'exposition et de ventes ;
- 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 ;

– les connaissances informatiques spécifiques à la gestion des stocks sont indispensables.

Stagiaire commissaire-priseur (1^{re} année : 160, 2^e année : 165) :

– dans le cadre de la formation à la fonction de commissaire-priseur (décret n° 2001-650 du 29 juillet 2001), après l'examen d'admission, l'élève suit une formation en alternance entre les cours et les stages en entreprise pendant 2 années.

Assesseur des appréciateurs des Crédits municipaux (160) :

– assure la prise sous la responsabilité des commissaires-priseurs appréciateurs ;
– peut participer aux ventes en qualité de clerc-crieur.

Aide magasinier / Manutentionnaire (160) :

– assure des opérations de manipulation, portage, déplacement ou chargement des marchandises, des produits ou d'objets ;
– réalise des opérations manuellement ou à l'aide d'engins spéciaux de manutention.

Coursier / Chauffeur (160) :

– conduit un véhicule le plus souvent léger (2 roues, véhicules de moins de 3,5 tonnes), en vue d'effectuer la livraison de matériels, d'objets, de courriers ou de catalogues ;
– assure le chargement et le déchargement.

Agent de sécurité / Gardien (160) :

– assure par une présence continue la sécurité des lieux ;
– veille à la protection des personnes et des biens.

Agent d'entretien (160) :

– effectue, seul ou sous le contrôle d'un responsable, l'enchaînement des travaux nécessaires au nettoyage et à l'entretien des locaux et surfaces ;
– utilise pour cela des matériels mis à sa disposition ;
– peut être amené à effectuer des travaux de petite manutention et à assurer l'entretien courant des machines et matériels utilisés.

Titre VII : Salaires

Principes applicables en matière de fixation des rémunérations

Article 21

En vigueur étendu

Les parties signataires réaffirment leur engagement à lutter contre toute forme d' inégalité de traitement entre les salariés de la branche, fortuite ou non.

A cet égard, les parties signataires s'engagent à assurer une égalité entre les hommes et les femmes.

Ce principe d'égalité est appliqué notamment en matière :

- de classification et de rémunération ;
- d'évolution salariale au retour de congé de maternité, d'adoption ou de parentalité prévu à l'article 1er de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale ;
- de rattrapage salarial.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 23 décembre 2009, art. 1er)

Salaire minimum conventionnel

Article 22

En vigueur étendu

Le salaire minimum conventionnel de base sera fixé, après négociations, une fois par an.

Par ailleurs, dans le cadre et dans les conditions définies par le code du travail en termes de négociation annuelle obligatoire, des négociations pourront avoir lieu au niveau de l'entreprise.

Avantages en nature

Article 23

En vigueur étendu

Il sera tenu compte des avantages en nature dans la détermination des salaires, sous réserve des dispositions légales applicables.

Primes d'ancienneté

Article 24

En vigueur étendu

Les salariés bénéficient de primes d'ancienneté à concurrence de 1 % par année d'ancienneté à compter de l'expiration de la première année de présence dans l'office de commissaires-priseurs judiciaires ou dans la société de ventes volontaires puis de 1 % supplémentaire par année, jusqu'à un maximum de 15 %.

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 effective de son travail.

Lorsque la rémunération du salarié est supérieure au salaire minimum conventionnel augmenté de la prime d'ancienneté, celle-ci est réputée comprise dans la rémunération du salarié.

Cette disposition ne peut néanmoins avoir pour effet de priver le salarié d'une rémunération minimale égale au salaire minimum fixé par la convention de branche majoré du montant de la prime d'ancienneté auquel le salarié a droit en application des dispositions qui précèdent.

Les employeurs devront distraire des rémunérations fixées la prime d'ancienneté pour la faire apparaître distinctement sur le bulletin de paye.

Les absences consécutives aux congés payés et exceptionnels et les interruptions décrites aux titres précédents de la présente convention collective, ainsi que tous les congés assimilés à du temps de travail effectif, ne sont pas déductibles dans le décompte du temps de présence pour le calcul de l'ancienneté.

Titre VIII : Travail de nuit

Article

En vigueur étendu

Les parties signataires constatent que certaines catégories de personnel, notamment affecté au gardiennage des offices de commissaires-priseurs judiciaires et des sociétés de ventes volontaires, ou chargé de la préparation ou de l'accompagnement des ventes peuvent être amenés à travailler en dehors des heures normales d'ouverture des offices de commissaires-priseurs judiciaires et des sociétés de ventes volontaires.

Conscientes de la situation particulière des salariés concernés, elles entendent rappeler leur attachement au respect de la législation en vigueur et en particulier, s'accordent sur les points suivants.

Définition du travail de nuit et du travailleur de nuit

Article 25

En vigueur étendu

Est considéré comme travail de nuit le travail effectué entre 21 heures et 6 heures, sans préjudice du 2e alinéa de l'article L. 3122-29-1 du code du travail.

Travail de nuit

Article 26

En vigueur étendu

26.1. – Repos compensateur

Le repos compensateur est égal à 20 minutes par semaine ayant donné lieu à travail de nuit. Il est porté à 30 minutes par semaine comportant 9 heures ou plus de nuit.

Ce repos compensateur est pris par le salarié dans les conditions prévues à l'ancien article L. 212-5-1, alinéas 4 et 5 du code du travail, c'est à dire par journée ou demi-journée dans un délai de 2 mois à compter de l'ouverture de ce droit. L'information sur les droits acquis à repos compensateur fait l'objet d'une mention sur la fiche de paye.

26.2. – Compensation salariale

L'employeur pourra octroyer aux salariés travaillant de nuit, à la place ou en complément du repos compensateur, une compensation salariale.

Les salariés travaillant de nuit de manière régulière ou récurrente ou intégrés dans un cycle mais qui ne peuvent être considérés comme travailleurs de nuit percevront, pour les heures effectuées dans ces conditions, une majoration de 25 % de leur salaire horaire.

Dans le cas où le travail de nuit serait demandé exceptionnellement moins de 24 heures avant son accomplissement, la majoration horaire serait portée à 50 %.

Titre IX : Congés payés et congés exceptionnels

Congés payés

Article 27

En vigueur étendu

En application de la loi sur les congés payés, tout le personnel bénéficiera de congés payés, rémunérés conformément aux dispositions du code du travail.

D'une manière générale, le montant qui est dû au titre des congés payés est au moins égal au 10e de la rémunération totale (tous éléments confondus) perçue par le salarié 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.

Ces congés sont pris en principe dans la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année en fonction des impératifs du travail.

A 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 2 semaines consécutives. Ces 2 semaines consécutives doivent être prises pendant la période normale des vacances précitée et le reste à n'importe quelle période de l'année, en accord entre l'employeur et le salarié.

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 la loi.

Tout salarié démissionnaire ou licencié, sauf en cas de licenciement pour faute lourde, a droit à des indemnités compensatrices de congés payés calculées selon le 2^{ème} alinéa du présent article.

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

Congés exceptionnels

Article 28

En vigueur étendu

Le personnel aura droit, sur justification, à des congés exceptionnels payés à prendre dans les conditions énoncées ci-dessous :

- mariage du salarié : 5 jours ouvrables ;
- conclusion d'un Pacs : 4 jours ouvrables ;
- mariage d'un enfant : 3 jours ouvrables ;
- le décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs, du concubin : 5 jours ouvrables ;
- le décès d'un enfant : 5 jours ouvrables ;
- le décès d'un ascendant ou descendant du salarié : 3 jours ouvrables ;
- le décès d'un ascendant ou descendant de son conjoint, partenaire lié par un Pacs ou concubin : 3 jours ouvrables ;
- le décès d'un frère ou d'une sœur du salarié : 3 jours ouvrables ;
- annonce au salarié de la survenance d'un handicap chez l'enfant : 2 jours ouvrables ;
- annonce au salarié de la survenance d'un handicap chez son conjoint, son partenaire lié par un Pacs ou son concubin : 2 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 ;
- déménagement : 2 jours ouvrables.

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

Avec l'accord de l'employeur, ces congés exceptionnels peuvent être augmentés, le cas échéant, du laps de temps nécessaire au déplacement, lequel laps de temps pourra être considéré comme un congé non rémunéré.

(1) Article étendu sous réserve d'accorder le même nombre de jours de congés en cas de mariage ou de PACS conformément aux dispositions des articles L. 3142-1 à L. 3142-5 du code du travail.

(Arrêté du 28 décembre 2018 - art. 1)

Titre X : Maladie – Maternité

Maladie. – Incapacité de travail

Article 29

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.

Accidents du travail et maladies professionnelles longue durée

Article 30

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

Indemnités de maladie

Article 31

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.

Congé sans solde pour soigner un conjoint ou un enfant et congé de solidarité familiale

Article 32

En vigueur étendu

32.1. – Congé sans solde pour soigner un conjoint ou un enfant.

Le salarié peut obtenir, sur présentation d'un certificat médical, un congé sans solde d'une durée maximum d'un mois dans l'année civile pour soigner son conjoint ou un enfant à charge gravement malade .

32.2. – Congé de solidarité familiale

Tout salarié dont un ascendant, un descendant ou une personne partageant son domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital a le droit de bénéficier d'un congé de solidarité familiale non rémunéré d'une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois. Il peut, en accord avec son employeur, transformer ce congé en période de travail à temps partiel.

Les formalités prévues aux articles L. 3142-17 et D. 3142-6 à D. 3142-8 du code du travail devront être respectées.

Congé de maternité ou d'adoption

Article 33

Congé de maternité ou d'adoption

En vigueur étendu

La grossesse ne constitue, sous aucun prétexte, une cause de rupture de contrat de travail. La femme en état de grossesse bénéficie notamment des dispositions de la législation en vigueur.

Le congé d'adoption est de 10 semaines à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer, et de 12 semaines en cas d'adoptions multiples. (1) (2)

La durée du congé de maternité et du congé d'adoption est soumise aux dispositions légales en vigueur.

Pendant le congé légal, le salaire est maintenu intégralement par l'employeur, sous déduction des indemnités journalières de sécurité sociale ou de tout autre organisme de prévoyance qui seront versées directement à l'employeur.

Le congé avec traitement entier pourra être prolongé pour état pathologique conformément à la législation en vigueur.

La salariée bénéficie, à compter du 5^{ème} 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 au gré de l'intéressée, et en accord avec l'employeur.

Le congé maternité et la période d'allaitement ne sauraient, en aucun cas, être assimilés à un congé maladie ; ils ne peuvent entraîner aucune diminution de la durée des congés payés.

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement aux dispositions de la loi no 2006-340 du 23 mars 2006 qui font obligation à l'employeur, en l'absence d'accord de branche ou d'entreprise sur ce point, de majorer la rémunération de la salariée au retour de son congé maternité de la moyenne des augmentations individuelles et collectives perçues par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle au sein de l'étude ou de la société de vente volontaire.

A l'issue de leur congé maternité ou d'adoption, les salariés retrouvent l'emploi qu'ils occupaient le jour de leur départ en congé ou un emploi équivalent. Ils bénéficient, au plus tard dans les 3 mois suivant la reprise, d'un entretien avec le chef d'établissement ou avec un supérieur hiérarchique en vue de leur évolution professionnelle.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'article L. 1225-37 du code du travail, qui prévoit que le congé d'adoption est porté à 18 semaines lorsque l'adoption porte à trois ou plus le nombre d'enfants dont le salarié ou le foyer assume la charge et à 22 semaines en cas d'adoptions multiples.

(Arrêté du 23 décembre 2009, art. 1er)

(2) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 1225-37 du code du travail qui prévoit un congé d'adoption de vingt-deux semaines en cas d'adoptions multiples.

(Arrêté du 23 décembre 2009, art. 1er)

Congé parental d'éducation et congé de paternité

Article 34

En vigueur étendu

Tout salarié peut bénéficier, de plein droit sur sa demande, d'un congé parental d'éducation dans les 3 années suivant la naissance ou l'adoption d'un enfant. Le congé parental d'éducation est régi par les dispositions légales en vigueur.

Il peut être pris soit sous forme de suspension de contrat soit sous forme de travail à temps partiel, soit selon une combinaison de ces 2 formes, dans les conditions prévues par la loi.

La reprise du travail avant la date d'expiration normale du congé est de droit en cas de décès de l'enfant.

A l'expiration du congé parental, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire ainsi que les droits acquis avant le début dudit congé. Il a droit, au plus tard dans les 3 mois suivant la reprise de son travail, à un entretien avec le chef d'établissement ou un supérieur hiérarchique en vue de son évolution professionnelle.

Pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise, la durée de présence durant le congé parental est prise en compte pour moitié, à l'exception du premier congé parental qui sera pris en compte intégralement.

Le père ayant une année de présence dans l'entreprise dans les conditions fixées par la loi bénéficie du maintien de son salaire net mensuel dû par l'employeur pendant la durée du congé, dans la limite de 2 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale.

Le salaire maintenu pendant le congé de paternité est réduit, le cas échéant, des prestations en espèces de la sécurité sociale auxquelles l'intéressé a droit pour la même période.

Titre XI : Résiliation du contrat de travail

Généralités

Article 35

En vigueur étendu

Il peut être mis fin au contrat de travail conformément à la législation en vigueur sous réserve des dispositions prévues aux articles 15 et suivants, chapitre III, du décret du 19 décembre 1945 modifié, concernant le fonctionnement des dispositions de la présente convention.

Délai. – Congé

Article 36

En vigueur étendu

Sauf cas de faute grave ou de faute lourde, le délai-congé en cas de rupture du contrat de travail a été fixé comme suit :

a) Pour le personnel cadre : 3 mois pour le licenciement, 3 mois pour la démission.

b) Pour tout autre salarié :

– ayant moins de 2 ans de présence chez son employeur : un mois pour le licenciement, un mois pour la démission ;

– ayant plus de 2 ans de présence chez son employeur : 2 mois pour le licenciement, un mois pour la démission.

Le délai de préavis court à compter de la date de la première présentation de la lettre recommandée avec accusé de réception notifiant le licenciement ou de la lettre de démission.

Le préavis s'ajoute aux congés payés avec lesquels il ne se confond pas.

Pendant la période de préavis, en seul cas de licenciement, l'intéressé travaillant à temps complet disposera pour la recherche d'un emploi, sans réduction de salaire, de 2 heures par jour pouvant être bloquées par demi-journée ou par journée à la fin du délai de préavis, après accord de l'employeur.

Cependant, cette disposition ne pourra être invoquée en cas de départ à la retraite.

Entretien préalable

Article 37

En vigueur étendu

Dans tous les cas de licenciement ou de démission contestés, le salarié ou l'employeur peut saisir la juridiction compétente.

Aucun licenciement ne peut être prononcé sans que l'intéressé ait pu être entendu par l'employeur. Au cours de cet entretien, l'intéressé peut se faire assister par un salarié du même office de commissaires-priseurs judiciaires ou de la même société de ventes volontaires dans les conditions prévues par le code du travail.

Indemnités de licenciement

Article 38

En vigueur étendu

Le licenciement avant l'âge auquel le salarié peut faire liquider ses retraites complémentaires sans coefficient d'anticipation, peut ouvrir droit, s'il ne résulte pas d'une faute grave ou lourde à une indemnité de licenciement calculée en fonction de l'ancienneté chez le même employeur.

Cette indemnité est égale :

- pour les intéressés après 8 mois d'ancienneté, à celle prévue par le code du travail, soit :
- 1/4 du salaire mensuel par année d'ancienneté sur la tranche comprise entre 8 mois et moins de 10 ans d'ancienneté ;
- 1/3 du salaire mensuel par année d'ancienneté sur la tranche au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Le salaire mensuel retenu comme base de calcul sera celui résultant de la moyenne des salaires des 12 mois précédant le licenciement ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement.

En cas de licenciement, le salarié qui a trouvé un emploi pendant la période de préavis peut interrompre celui-ci pour occuper son nouvel emploi sans avoir à verser d'indemnité compensatrice de préavis et sans perdre son droit à l'indemnité de licenciement.

Il doit néanmoins, pour ce faire, avoir prévenu son employeur par pli recommandé avec accusé de réception au moins 15 jours à l'avance.

Retraite du salarié

Article 39

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 sont 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)

Secret professionnel et clause de non-concurrence

Article 40

En vigueur étendu

Une collaboration loyale implique l'obligation de ne pas faire bénéficier un office de commissaires-priseurs judiciaires ou une société de ventes volontaires de renseignements provenant de l'entreprise employeur.

Par extension, un employeur garde la faculté de prévoir que le salarié qui le quitte, volontairement ou non, ne puisse apporter à un concurrent les informations confidentielles qu'il a acquises chez lui.

L'interdiction de concurrence doit avoir été prévue dans la lettre d'engagement ou résulter d'un accord écrit entre les parties.

Dans ce cas, l'interdiction ne peut excéder une durée d'un an, renouvelable une fois, et a comme contrepartie, pendant la durée de non-concurrence, une indemnité mensuelle égale à 5 / 10ièmes de la moyenne mensuelle des appointements ainsi que des avantages et gratifications contractuels dont le salarié a bénéficié au cours de ses 12 derniers mois de présence dans l'établissement.

Toutefois, dans le cas où le licenciement est provoqué par une faute grave, cette indemnité mensuelle est ramenée à 3 / 10 de cette moyenne et dans la limite de la durée de non-concurrence. (1)

L'employeur, en cas de cessation du contrat de travail, peut se décharger de l'indemnité prévue ci-dessus en libérant le salarié de l'interdiction de concurrence, à condition de prévenir l'intéressé par écrit dans le mois qui suit la notification de la rupture du contrat de travail par l'une ou l'autre des parties. (2)

L'indemnité mensuelle prévue ci-dessus étant la contrepartie du respect de la clause de non-concurrence, elle cesse d'être due en cas de violation de ses engagements par l'intéressé, sans préjudice des dommages et intérêts qui pourraient lui être réclamés.

(1) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire à l'article L. 1331-2 du code du travail tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 11-02-09, n° 07-42584), qui interdit les sanctions pécuniaires.

(Arrêté du 23 décembre 2009, art. 1er)

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de la jurisprudence de la cour de cassation (cass. soc. 13-09-05, n° 02-46795) qui pose le principe que si le salarié a respecté la clause de non-concurrence entre la rupture du contrat de travail et la rétractation de l'employeur, il doit percevoir la contrepartie financière afférente à la période correspondante.

(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.

Titre XIII : Formation professionnelle

Article

En vigueur étendu

Les dispositions qui suivent définissent les moyens et priorités de la formation dans la branche professionnelle compte tenu des caractéristiques de structure et d'organisation des offices de commissaires-priseurs judiciaires et des sociétés de ventes volontaires, particulièrement des exigences d'adaptabilité nées de ces dernières.

Les partenaires sociaux s'engagent à promouvoir l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle.

Versement des contributions

Article 42

En vigueur étendu

Cette contribution est calculée et répartie comme suit :

Entreprises de 1 à 9 salariés ou de 1 à 10 salariés en cas de relèvement du seuil légal

Le versement de cette contribution s'élève à 0,55 % de la masse salariale brute des salariés des commissaires-priseurs judiciaires et opérateurs de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et se répartit ainsi :

- 0,15 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,40 % au titre du plan de formation.

Entreprises de 10 à 49 salariés ou de 11 à 49 salariés en cas de relèvement du seuil légal

Le versement de cette contribution s'élève à 1 % de la masse salariale brute des salariés des offices de commissaires-priseurs judiciaires et opérateurs de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et se répartit ainsi :

- 0,30 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,20 % au titre du plan de formation ;
- 0,20 % au titre du compte personnel de formation ;
- 0,15 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- 0,15 % au titre du congé individuel de formation.

Entreprises de plus de 50 à 299 salariés

Le versement de cette contribution s'élève à 1 % de la masse salariale brute des salariés des offices de commissaires-priseurs judiciaires et opérateurs de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et se répartit ainsi :

- 0,30 % au titre de la professionnalisation ;

- 0,10 % au titre du plan de formation ;
- 0,20 % au titre du compte personnel de formation ;
- 0,20 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- 0,20 % au titre du congé individuel de formation.

Les dispositifs de formation

Article 43

En vigueur étendu

43. 1. – La Professionnalisation : contrats, périodes et salariés concernés à titre prioritaire

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

Les parties signataires du présent accord confient à la CPNE ou à défaut à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation la définition et le réexamen périodique des actions prioritaires pour la mise en œuvre de la professionnalisation :

– dans le cadre du contrat de professionnalisation, pour les jeunes de moins de 26 ans et les chômeurs inscrits à l'ANPE ;

– dans le cadre d'une période de professionnalisation pour des salariés embauchés sous contrat à durée indéterminée, relevant des publics visés à l'article L. 6324-2 du code du travail, plus particulièrement ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations. Seront également concernés les salariés ayant au moins 15 ans d'activités et n'ayant suivi aucune formation.

Les femmes qui reprennent leur activité après un congé de maternité ou les hommes et les femmes après un congé parental font partie des publics prioritaires en ce qui concerne l'accès aux périodes de professionnalisation.

A.- Contrat de professionnalisation

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

– les formations ayant pour objet l'habilitation des personnes à diriger les ventes volontaires conformément à la loi du 10 juillet 2000, en fonction du programme pédagogique ;

– les formations des commissaires-priseurs judiciaires, en fonction du programme pédagogique ;

– tout diplôme ou certificat de qualification professionnelle (CQP) à finalité professionnelle mis en place à l'initiative de la branche et reconnu par la classification de la convention collective.

Celles-ci sont financées prioritairement après accord de la section OPM de l'OPCA-PL.

Une convention est signée entre l'employeur et le salarié pour préciser les modalités d'organisation de la formation. (1)

B.- Périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation peuvent se dérouler en partie ou en totalité hors temps de travail, à concurrence de 80 heures par an, dès lors qu'un accord écrit est conclu entre l'employeur et le salarié. Ces heures donnent droit au versement de l'allocation prévue par la loi, soit 50 % du salaire net horaire.

Le même accord doit prévoir les engagements de l'employeur si le salarié satisfait aux épreuves prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai d'un an à l'issue de la formation, aux fonctions correspondant aux connaissances acquises et sur l'attribution de la qualification correspondant à l'emploi.

La formation, réalisée pour partie ou en totalité hors temps de travail ainsi que l'allocation de formation, peut faire l'objet d'une demande de prise en charge à l'OPCA PL. Celle-ci précise le nombre d'heures réalisées sur le temps de travail et hors temps de travail.

Durant la période de formation, le salaire du bénéficiaire est maintenu.

Les parties signataires du présent accord décident que sont prioritaires :

- les formations ayant pour objet d'habilitation des personnes à diriger les ventes volontaires conformément à la loi du 10 juillet 2000 ;
- les formations des commissaires-priseurs judiciaires, conformément à la loi du 10 juillet 2000 ;
- les formations artistiques, juridiques, portant sur la connaissance des matériels industriels, qualifiantes ;
- tout autre diplôme ou certificat de qualification professionnelle (CQP) à finalité professionnelle mis en place à l'initiative de la branche et reconnu par la classification de la convention collective.

43. 2. – Le Plan de formation

Les actions relevant du plan de formation sont :

- l'adaptation des salariés à leur poste de travail (formation pendant le temps de travail) ;
- le maintien de la capacité des salariés à occuper un emploi (possibilité de formation hors temps de travail dans la limite de 50 heures par an (2)) ;
- le développement des compétences (possibilité de formation hors temps de travail dans la limite de 80 heures par an).

Lorsqu'une partie de la formation est réalisée hors temps de travail, un accord écrit doit être signé par le salarié.

S'agissant d'une action de développement des compétences hors temps de travail, une convention doit prévoir les engagements de l'employeur si le salarié satisfait aux épreuves prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai d'un an à l'issue de la formation, aux fonctions correspondant aux connaissances acquises et sur l'attribution de la qualification correspondant à l'emploi.

Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie du régime de protection sociale relatif aux accidents du travail, aux maladies professionnelles et à la prévoyance.

Les parties signataires décident que la définition des priorités et des modalités est effectuée pluri annuellement par la CPNE ou à défaut par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation après avoir pris connaissance des données issues de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et de l'évolution de la demande de formation observée par l'OPCA-PL. Dans l'attente de la création de cet observatoire prospectif des métiers et des qualifications, la CPNE ou par défaut de commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation définit les actions prioritaires au titre du plan de formation exclusivement en fonction de ses propres critères.

Dans le cadre de la section unique plan de formation, (commune aux offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de moins de 10 salariés et aux offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de 10 salariés et plus) les offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de 10 salariés et plus qui versent leur cotisation à l'OPCA-PL pourront demander la prise en charge de leurs dépenses de formation à cet organisme lorsque les formations s'inscriront dans les priorités et selon les modalités arrêtées par la CPNE ou à défaut par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche (3).

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

Tout salarié à temps plein ayant une ancienneté minimum d'un an dans les offices de commissaires-priseurs judiciaires et les sociétés de ventes volontaires, sous contrat de travail à durée indéterminée, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 21 heures, dans la limite de 126 heures cumulées sur 6 ans.

Pour les salariés à temps partiel, la durée de ce DIF est calculée proportionnellement.

Le calcul du droit individuel de formation s'effectue par année civile (4).

Ce droit se calcule à partir de la date de parution au Journal officiel de la loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social (5 mai 2004).

Les parties rappellent que le droit pour 2004 a été fixé à 14 heures.

En cas de rupture du contrat de travail, sauf s'il s'agit d'un licenciement pour faute grave ou lourde, le droit est calculé à la date de la rupture effective. Il est notifié au salarié.

Ce dernier doit faire sa demande de formation pendant la durée du préavis. A défaut, ce droit est perdu.

Les parties signataires de la présente convention confient à la CPNE ou à défaut à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, la définition des actions prioritaires éligibles au titre du DIF. A la signature de la convention, ces actions prioritaires sont les actions de développement des compétences et de qualification relevant du plan de formation.

La formation dans le cadre du droit individuel à la formation est mise en œuvre, en tout ou partie hors temps de travail. Cette formation, y compris l'allocation de formation, peut être prise en charge par l'OPCA-PL si elle relève des priorités définies par la CPNE ou par défaut la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Le congé de maternité ou d'adoption, comme le congé parental d'éducation ne doit pas conduire à un gel des droits à formation pour le salarié.

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul du droit individuel à la formation (DIF (5)).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 6325-12 du code du travail, qui prévoient que les formations, mises en place dans le cadre d'un contrat de professionnalisation par un organisme de formation, donnent lieu à la signature entre l'organisme de formation et l'entreprise d'une convention précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation.

(Arrêté du 23 décembre 2009, art. 1er)

(2) Tiret étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 6321-3 à L. 6321-5 du code du travail.

(Arrêté du 23 décembre 2009, art. 1er)

(3) Alinéa étendu sous réserve de l'article R. 6332-49 du code du travail.

(Arrêté du 23 décembre 2009, art. 1er)

(4) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 6323-6 du code du travail qui prévoit qu'un accord collectif de branche peut prévoir des modalités particulières de mise en œuvre du DIF sous réserve que le cumul des droits ouverts soit au moins égal à une durée de 120 heures sur six ans.

(Arrêté du 23 décembre 2009, art. 1er)

(5) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6323-2 du code du travail qui prévoit que le congé de soutien familial est également pris en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF.

(Arrêté du 23 décembre 2009, art. 1er)

Dispositifs d'accompagnement professionnel

Article 44

En vigueur étendu

44.1. – Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

La CPNE, et par défaut la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, délègue à l'OPCA-PL la création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications. Elle fixe chaque année le cadre de ses priorités d'études et d'analyses demandées à l'observatoire, relatives à l'évolution des métiers et des qualifications au sein de la branche professionnelle.

Les dépenses liées au fonctionnement de cet observatoire ne pourront excéder la limite du plafond fixé par le ministre chargé de la formation professionnelle.

44.2. – Information auprès des offices de commissaires-priseurs judiciaires et des sociétés de ventes volontaires

En dehors d'opérations de communication qui lui sont propres, la branche délègue à l'OPCA-PL l'information des offices de commissaires-priseurs judiciaires et des sociétés de ventes volontaires, des salariés de la profession et des organismes de formation, notamment sur les quotas et forfaits appliqués dans le cadre de la Professionnalisation et du droit individuel à la formation, ainsi que sur des informations d'ordre général relatives aux priorités définies par la branche professionnelle et la CPNE, ou à défaut la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Ces informations sont préalablement transmises à la CPNE ou par défaut à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Titre XIV : L'emploi des personnes en situation de handicap

Obligations de l'employeur

Article 45

En vigueur étendu

Conformément au droit commun, les offices de commissaires-priseurs judiciaires et les sociétés de ventes volontaires sont assujettis aux dispositions relatives à l'emploi des travailleurs en situation de handicap.

Tout employeur occupant au moins 20 salariés est tenu d'employer, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs en situation de handicap dans la proportion de 6 % de l'effectif total de ses salariés. Pour les entreprises à établissements multiples, cette obligation d'emploi s'applique établissement par établissement.

Toute entreprise qui entre dans ce champ d'application, soit au moment de sa création, soit en raison de l'accroissement de son effectif, dispose, pour se mettre en conformité avec cette obligation d'emploi, d'un délai fixé par décret et qui ne peut excéder 3 ans.

Tout employeur devra prévoir des mesures d'aménagement de postes et d'horaires, d'organisation du travail et des actions de formation visant à remédier aux inégalités de fait affectant ces personnes.

Titre XV : Renforcement du dialogue social. – Règlement des conflits collectifs. – Interprétation de la convention collective

Sous-titre Ier - Renforcement du dialogue social

Section 1 - Au niveau de la branche

Dialogue permanent

Article 46

En vigueur étendu

Sur la requête de la partie la plus diligente, la commission nationale se réunira pour débattre de toute demande émanant de l'un des signataires et, en particulier, de celles provenant d'une organisation syndicale représentative.

Les parties signataires prennent l'engagement de discuter des propositions ainsi soumises et, le cas échéant, de les inscrire à l'ordre du jour de leur réunion annuelle.

Les organisations patronales s'engagent à donner une réponse à toute demande émanant d'une organisation syndicale représentative et celles-ci prennent un engagement réciproque à l'égard des premières.

Section 2 - Au niveau des offices de commissaires-priseurs judiciaires ou des sociétés de ventes volontaires

Article 47

En vigueur étendu

Les parties signataires constatent que la branche recouvre majoritairement de très petites entreprises dont la nature exclut la possibilité d'un dialogue social effectif, faute de délégués syndicaux ou de comités d'entreprise.

Dans ces conditions, les parties s'accordent sur la mise en place d'un dispositif conventionnel permettant l'extension la plus large possible du dialogue social, dans les conditions prévues aux articles L. 2232-21 et suivants du code du travail.

Elles souhaitent ainsi autoriser les représentants élus du personnel ou, en cas de carence aux élections, un salarié mandaté par un syndicat représentatif à négocier et à conclure des accords collectifs sur les thèmes suivants : épargne salariale, temps de travail, protection sociale complémentaire.

Sous-section 1 - Accord conclu par les représentants élus du personnel

Article 48

En vigueur étendu

Dans les entreprises de moins de 200 salariés (1) et en l'absence de délégués syndicaux ou de délégués du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés, un accord collectif peut être négocié et conclu entre le chef d'entreprise et les représentants élus du personnel au comité d'entreprise, à la délégation unique du personnel ou à défaut les délégués du personnel.

Le chef d'entreprise devra informer les organisations syndicales représentatives de la branche de sa décision d'engager des négociations.

L'accord pour être valable devra être conclu par les membres titulaires élus au comité d'entreprise ou à défaut les membres titulaires des délégués du personnel ayant obtenu la majorité des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles et être approuvé par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de branche.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se prononcera sur la validité de l'accord dans les 4 mois de sa transmission. A défaut, il est réputé avoir été validé.

L'accord conclu avec les représentants élus ne sera applicable qu'après son dépôt auprès de l'autorité administrative compétente, accompagné de l'extrait de procès-verbal de validation par la commission paritaire.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions combinées de l'article L. 2232-23 du code du travail, qui n'autorise pas de restreindre la faculté de négocier et conclure en l'absence de délégué syndical sous condition d'effectif d'entreprise et du dernier alinéa de l'article 14 de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, qui précise que les conventions de branche ou accords professionnels conclus en application des articles L. 2232-21 à 2232-29 du code du travail dans leur rédaction antérieure à la présente loi continuent de produire leurs effets pour toutes les entreprises comprises dans leur champ, quel que soit leur effectif.

(Arrêté du 23 décembre 2009, art. 1er)

Sous-section 2 - Accord conclu par le salarié mandaté

Négociation et conclusion de l'accord

Article 49

En vigueur étendu

L'employeur doit informer, par courrier recommandé avec accusé de réception, au plan départemental ou local, les organisations syndicales de sa décision d'engager les négociations (1).

L'accord est négocié par le salarié mandaté. Si plusieurs salariés sont mandatés, la négociation doit avoir lieu avec l'ensemble de ces salariés.

L'employeur devra déterminer les modalités de la consultation des salariés, après avis du salarié mandaté, dans les conditions fixées aux articles D. 2232-2 à D. 2232-4, D. 2232-8 et D. 2232-9 du code du travail.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-25 du code du travail qui prévoit que les organisations syndicales représentatives au niveau national doivent être informées au niveau départemental ou local par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.

(Arrêté du 23 décembre 2009, art. 1er)

Désignation du salarié

Article 50

En vigueur étendu

Le salarié qui sera chargé de négocier et de conclure un accord collectif dérogatoire sera mandaté par les organisations syndicales représentatives au plan national ou départemental pour les départements d'outre-mer (1).

Il s'agit, au plan national, de la CFDT, de la CFE-CGC, de la CGT, de la CGT-FO, et de la CFTC. Cette dernière ne bénéficie cependant d'une présomption de représentativité que pour l'encadrement, en vertu de l'arrêté du 31 mars 1966.

Les organisations syndicales ne peuvent désigner un salarié qui serait apparenté au chef d'entreprise ou mentionné au premier alinéa des articles L. 2314-16 et L. 2324-15 du code du travail.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2232-25 du code du travail, qui prévoit le mandatement par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau national.

(Arrêté du 23 décembre 2009, art. 1er)

Conditions de validité du mandat

Article 51

En vigueur étendu

La régularité du mandat tient à la présence obligatoire d'un certain nombre de clauses :

- les modalités de désignation du salarié mandaté par les organisations syndicales ;
- la fixation précise par le mandant des termes de la négociation ;
- les obligations d'information incombant au salarié mandaté ;
- les conditions dans lesquelles l'organisation mandante peut exercer jusqu'au terme du mandat son droit d'y mettre fin ;
- les conditions selon lesquelles le projet d'accord est soumis au syndicat mandant une fois la négociation achevée : l'organisation syndicale doit pouvoir apprécier le contenu de la négociation avant la signature de l'accord.

Le mandat peut également préciser les modalités de suivi de l'accord et la durée de prolongation du mandat pendant cette phase de suivi qui ne peut excéder 12 mois.

Moyens et protection dont bénéficie le salarié mandaté

Article 52

En vigueur étendu

Le salarié mandaté ne peut être licencié qu'après autorisation de l'inspecteur du travail, conformément aux articles L. 2411-4 et L. 2421-1 du code du travail. Cette protection prend effet dès que l'employeur a connaissance de l'imminence de la désignation et s'éteint 12 mois après la date à laquelle le mandat a pris fin, c'est-à-dire après la date de signature de l'accord, ou, à défaut de conclusion d'accord, après la date de signature du procès-verbal de désaccord.

Après l'expiration de son mandat, le salarié bénéficiera de la protection instaurée par l'article L. 2141-5 du code du travail.

Conditions de validité de l'accord

Article 53

En vigueur étendu

L'accord conclu par un salarié mandaté entrera en vigueur sous réserve de respecter certaines conditions :

- un procès-verbal de carence aux élections professionnelles devra être établi à l'issue du second tour des élections du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ;
- un salarié devra avoir été mandaté, de manière expresse, pour une négociation déterminée, par une organisation syndicale représentative sur le plan national ;
- les salariés devront avoir approuvé l'accord à la majorité des suffrages exprimés, sauf dispositions légales contraires ;
- l'accord devra être déposé auprès de l'autorité administrative.

Sous-titre II - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Article 54

En vigueur étendu

Il est institué une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Rôle

Article 54.1

En vigueur étendu

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation représente la branche notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.

Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi et établit un rapport annuel d'activité qui comprend en particulier un bilan des accords d'entreprise conclus dans l'année.

Elle se réunit au moins trois fois par an.

Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de cette convention et des accords signés dans la branche.

Elle exerce les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

Composition

Article 55

En vigueur étendu

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est composée de membres désignés par les organisations syndicales ou professionnelles qui siègent à la convention collective nationale dans la limite de deux représentants par organisation représentative, choisis en priorité parmi les membres des professions visées par la convention collective.

Statut des négociateurs de branche

Article 56

En vigueur étendu

Les parties signataires reconnaissent, pour ces salariés de la profession mandatés par les organisations professionnelles ou syndicales salariales exerçant des fonctions représentatives au niveau de la branche, une autorisation d'absence spéciale pour les réunions des commissions mixtes paritaires. Cette absence spéciale n'entraînera aucune modification de leur rémunération par leur employeur.

56.1. - Absences

a) Droit d'absence

Est considéré comme temps d'absence autorisé, le temps passé par les salariés des offices de commissaires-priseurs judiciaires et des sociétés de ventes volontaires entrant dans le champ d'application de la présente convention et dûment mandatés par leurs organisations syndicales pour participer aux réunions paritaires des négociations nationales.

Ce temps comprend également le temps de trajet.

Ces heures sont considérées comme temps de travail effectif et rémunérées comme telles. Elles ne peuvent être décomptées sur ses congés payés et repos quels qu'ils soient et les heures de délégation.

b) Justification

Les salariés concernés sont tenus d'informer leur employeur de la date de leur absence aussitôt connue la date de réunion et au moins une semaine avant leur départ.

Ces absences devront être justifiées par la production de la convocation précisant les lieux et dates des réunions.

c) Durée des absences

Compte-tenu de la taille de la branche, sauf circonstances exceptionnelles précisées sur la convocation, la durée d'absence autorisée pour les salariés dûment mandatés ne devra pas dépasser un total de 4 demi-journées par an.

Dans l'hypothèse où les salariés se verraient confier des missions permanentes de représentation au niveau de la branche, ils pourront suspendre, sous réserve d'un préavis de 3 mois, leur contrat de travail. A l'expiration de leur fonction de représentant au niveau de la branche, et sous réserve d'un préavis de 3 mois, ces salariés pourront reprendre leur fonction dans l'entreprise à un poste identique ou similaire à celui qu'ils occupaient précédemment.

56.2. - Frais engagés

a) Justification des frais

Les frais engagés devront faire l'objet d'une justification par le salarié pour pouvoir donner lieu à remboursement.

b) Dépenses prises en charge

Les frais de déplacement sont à la charge d'un fonds commun d'aide au paritarisme mis en place par les organisations d'employeurs auxquels s'appliquent la présente convention, selon les modalités suivantes.

Le nombre de membres mandatés par les organisations syndicales ou professionnelles salariales pris en charge au titre de leur participation aux négociations collectives est fixé à 2 maximum par organisation syndicale ou professionnelle représentatives au plan national et participant à la négociation collective.

Les frais de déplacement sont indemnisés sur les bases suivantes :

- les transports sont remboursés : sur présentation d'un justificatif, d'une part, pour les déplacements en train, selon le tarif SNCF 2e classe suppléments inclus et, d'autre part, pour les déplacements en voiture à 0,20 € le kilomètre ;

- les frais de nourriture et d'hébergement sont remboursés sur justificatif avec plafonnement à 20 € pour le déjeuner et à 70 € pour l'hébergement (nuitée et dîner).

c) Fonds de fonctionnement

Il est institué un fonds de fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation destiné à financer notamment :

- les frais d'impression et de diffusion de la convention collective et de ses avenants ;

- le remboursement des frais de voyage et de séjour des salariés appelés à participer aux travaux des diverses commissions ou organismes professionnels créés par la présente convention ;

- le remboursement aux offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de la contrepartie des rémunérations versées aux salariés visés à l'alinéa précédent.

Le financement de ce fonds est assuré par une cotisation, répartie entre les employeurs

Fonctionnement

Article 57

En vigueur étendu

Pour pouvoir fonctionner, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation devra être composée paritairement de 4 membres au moins, à raison de 2 membres représentant les employeurs et de 2 membres représentant les salariés.

A la première réunion de chaque année civile, les membres de la commission désignent parmi eux un président et un secrétaire de séance, pris alternativement dans le collège employeur et dans le collège salarié. La première réunion sera présidée par un représentant des employeurs.

Modalités de décision

Article 57.1

En vigueur étendu

Sous réserve des dispositions de l'article 59 et des modalités légales d'adoption des accords et avenants, les décisions de la CPPNI sont prises suivant les modalités énoncées ci-après :

Pour respecter le paritarisme, chacun des collèges, salarié (e) s et employeur, disposera du même nombre de voix au moment du vote quel que soit le nombre d'organisations syndicales composant chaque collège, ce qui signifie que chaque organisation représentative verra sa voix disposer d'un coefficient pondéré en fonction du nombre de syndicat dans les deux collèges.

Ce coefficient sera calculé en multipliant le nombre de syndicats d'employeurs par le nombre de syndicats de salariés et en divisant le nombre ainsi obtenu par le nombre de syndicat dans chaque collège.

Pour être adoptée, une résolution doit recueillir la majorité des voix des membres présents dans chaque collège.

Procédure de saisine

Article 58

En vigueur étendu

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est saisie par la partie la plus diligente au moyen d'une requête adressée par pli recommandé au président de la commission. Cette requête doit exposer tous les motifs de la demande.

Les parties s'engagent à tout mettre en œuvre pour que la réunion ait lieu dans un délai maximum d'un mois à compter de la réception de la requête.

Une convocation sera également adressée aux parties intéressées au conflit, qui devront obligatoirement y déférer.

Interprétation de la convention

Article 59

En vigueur étendu

Les divergences qui pourraient se manifester dans une entreprise sur l'interprétation d'une clause de la présente convention seront portées devant la CPPNI qui se réunira sur convocation de son président, à la demande d'une des organisations représentatives, dans un délai maximal de 15 jours francs après réception de cette demande.

La commission pourra :

- # soit émettre un avis, adopté à la majorité des voix, sur l'interprétation à donner à la clause sur laquelle porte le différend, qui sera diffusé sous forme de circulaire d'interprétation ;
- # soit constater que la rédaction de la clause incriminée est insuffisante. Dans ce cas, la CPPNI réalise une nouvelle rédaction qui pourra faire l'objet d'un avenant.

Il en sera conservé un exemplaire aux archives de la commission, d'autres seront remis aux parties.

Suivi des accords conclus dans le cadre des articles L.2232-21 à L.2232-29 du code du travail

Article 60

En vigueur étendu

Les accords conclus par les représentants élus du personnel ou un salarié mandaté doivent faire l'objet d'un suivi par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Actualisation, révision, dénonciation

Article 61

En vigueur étendu

61. 1.- Actualisation

Si des dispositions législatives ou réglementaires nouvelles viennent modifier celles actuellement en vigueur, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation saisie à l'initiative de l'une des parties signataires examine la situation ainsi créée au regard des dispositions de la convention collective.

61. 2.- Révision

Toute demande de révision par l'une des parties signataires, obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle concernant le ou les articles soumis à révision, est notifiée par pli recommandé avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires de la convention ;

Elle est adressée au président de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation en vue de sa réunion dans les délais les plus rapides. Ces délais ne peuvent en principe excéder un mois ;

La commission, en cas d'accord, établit un avenant à la convention ;

En cas de désaccord, un procès-verbal est établi par le président de la commission.

61. 3.- Dénonciation

Toute dénonciation d'un ou plusieurs articles de la convention et de ses annexes par l'une des parties signataires doit obligatoirement faire l'objet des formalités de dépôt prévues par le code du travail et être notifiée, par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires de la convention ainsi qu'au président de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ;

Cette notification est obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle ou de suppression concernant ce ou ces articles ;

Le président réunit dans les délais les plus rapides la commission en vue de rechercher un accord avant l'expiration du préavis de dénonciation. Toutefois, la commission n'est pas nécessairement réunie lorsque la ou les dispositions dénoncées sont déjà soumises à la procédure de révision ;

Si un accord intervient, la commission établit un avenant à la convention ;

Si aucun accord n'est réalisé, le ou les articles dénoncés continuent à produire effet pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis de 2 mois (1).

(1) Point étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2261-10 et L. 2261-11 du code du travail.

(Arrêté du 23 décembre 2009, art. 1er)

Sous-titre III - Commission paritaire de conciliation

Rôle

Article 62

En vigueur étendu

Sans préjudice d'un recours devant les juridictions prud'homales, les litiges, collectifs ou individuels, nés à l'occasion de l'application de la présente convention, peuvent être portés par la partie la plus diligente devant la commission paritaire de conciliation constituée au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dont la composition et le fonctionnement sont prévus aux articles ci-après.

Missions

Article 62.1

En vigueur étendu

Cette commission paritaire de conciliation a pour mission de statuer en qualité d'amiable compositeur et d'émettre un avis écrit remis aux parties.

Composition et fonctionnement

Article 63

En vigueur étendu

La commission paritaire de conciliation est composée de 2 représentants des salariés choisis par les organisations syndicales signataires de la présente convention et de 2 représentants des organisations patronales.

La désignation des représentants est effectuée chaque année parmi les membres de la commission mixte paritaire nationale instituée aux articles 54 et suivants, à l'occasion d'une de ses réunions. Elle est coprésidée par un représentant employeur et un représentant salarié désignés chaque année par les membres de la Commission nationale de négociation.

Elle se réunit au siège de la Chambre nationale des commissaires-priseurs judiciaires, qui en assure le secrétariat et le fonctionnement. Celui ci suit les mêmes règles que celles de la Commission mixte paritaire nationale.

Procédure de saisine

Article 64

En vigueur étendu

La commission paritaire de conciliation est saisie au moyen d'une requête adressée en double exemplaire par la partie intéressée au secrétaire de la commission à l'adresse de la Chambre nationale des commissaires-priseurs judiciaires.

Le secrétariat adresse immédiatement cette requête aux 2 co-présidents de la Commission. La Commission assure sa mission de conciliation dans le mois de sa saisine après convocation par lettre recommandée avec demande d'avis de réception de chacune des parties. Avec cette convocation, copie de la requête du demandeur est transmise au défenseur.

Procédure de conciliation

Article 65

En vigueur étendu

La commission paritaire de conciliation doit chercher à concilier les parties après les avoir entendues contradictoirement avec leur éventuel conseil ou témoin dont elle aura accepté l'audition.

A l'issue de la tentative de conciliation, la commission émet un avis dans un délai d'un mois. La notification de cet avis est faite à chacune des parties par lettre recommandée avec demande d'avis de réception dans un maximum de 8 jours. Si les parties n'entendent pas se ranger à l'avis de la commission paritaire de conciliation, elles restent libres de se pourvoir devant les tribunaux compétents.

En cas de non comparution de l'une des parties, la commission constate l'impossibilité de concilier les parties, sans émettre d'avis.

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