

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

## **Titre Ier : Dispositions relatives au travail**

### **Chapitre Ier : Dispositions générales**

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

##### **Article 1-1-1**

En vigueur étendu

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

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

##### **Article 1-1-2**

En vigueur étendu

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

#### **Durée, révision, dénonciation**

##### **Article 1-1-3**

En vigueur étendu

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

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

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

## **Avantages acquis**

### **Article 1-1-4**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 1 du 9 juillet 1996 art. 4 en vigueur le 1er juillet 1996 BO conventions collectives 96-42, étendu par arrêté du 9 décembre 1996 JORF 19 décembre 1996.

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

## **Changement de titulaire**

### **Article 1-1-5**

En vigueur étendu

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

## **Chapitre II : Droit syndical**

### **Liberté d'opinion, adhésion à un syndicat**

#### **Article 1-2-1**

En vigueur étendu

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

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

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

## **Libre exercice du droit syndical**

### **Article 1-2-2**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 9 bis du 18 juillet 2001 art. 2 BO conventions collectives 2001-52 étendu par arrêté du 9 avril 2002 JORF 20 avril 2002.

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

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

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

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

## **Congés statutaires**

### **Article 1-2-3**

En vigueur étendu

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

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

### **Champ d'application**

#### **Article 1-3-1**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 2 du 15 octobre 1996 BO conventions collectives 96-51, étendu par arrêté du 14 février 1997 JORF 25 février 1997.

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

## **Remplacement du délégué titulaire**

### **Article 1-3-2**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 2 du 15 octobre 1996 BO conventions collectives 96-51, étendu par arrêté du 14 février 1997 JORF 25 février 1997.

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

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

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

## **Révocation**

### **Article 1-3-3**

En vigueur étendu

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

## **Attributions**

### **Article 1-3-4**

En vigueur étendu

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

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

Les délégués peuvent également saisir l'inspecteur du travail de toutes réclamations ou observations relatives à l'application dans l'office, groupement et organisme professionnel d'huissiers de justice des prescriptions légales ou réglementaires que l'inspection du travail est chargée de faire appliquer.

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

## **Consultation des délégués**

### **Article 1-3-5**

En vigueur étendu

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

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

Le délégué titulaire est toujours reçu avec son suppléant.

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

## **Exercice de la fonction de délégué**

### **Article 1-3-6**

En vigueur étendu

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

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

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

## **Protection du délégué**

## **Article 1-3-7**

En vigueur étendu

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

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

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

## **Expression directe du salarié**

### **Article 1-3-8**

En vigueur étendu

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

## **Chapitre IV : Relations contractuelles**

### **Période d'essai**

#### **Article 1-4-1**

En vigueur étendu

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

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

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

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

Passé ce délai, il est admis à titre définitif.

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

## **Titularisation**

### **Article 1-4-2**

En vigueur étendu

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

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

Il est fait référence à la présente convention collective.

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

### **Article 1.4.3**

En vigueur étendu

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

La condition est réputée acquise à la date de la prestation de serment de l'huissier de justice.

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

## **Chapitre V : Classification du personnel, salaires**

### **Définition des catégories**

#### **Article 1-5-1**

En vigueur étendu

Catégorie	Coefficient	Classification
1	262	Personnel d'entretien.
2	272	Personnel qui assure les travaux de bureau (photopies, classement, affranchissement, accueil et autres tâches similaires). Appareteur, coursier.
3	278	Secrétaire (BEP). Personnel capable de contrôler les mentions essentielles d'un acte, de le mettre en forme, de le régulariser (répertoire). Connaissance de la bureautique et du traitement de textes, accueil, prise de rendez-vous. Secrétaire sous tutorat (d'une autre secrétaire et d'un associé), quelle que soit sa future fonction, ayant une bonne connaissance de la bureautique. Clerc significateur assermenté ayant moins de 5 ans d'ancienneté. Salarié qui se destine à la profession d'huissier, titulaire d'un master 1 de la faculté, qui ne suit pas encore les formations de l'Ecole nationale de procédure.
4	282	Clerc significateur titulaire du CQP (*) de clerc significateur délivré par l'Ecole nationale de procédure ou clerc significateur ayant plus de 5 ans d'ancienneté. Secrétaire, même poste que pour la catégorie 3, mais ayant obtenu le CQP (*) de secrétaire.
5	296	Clerc qui maîtrise la terminologie juridique, procède à l'ouverture des dossiers, assure le suivi des procédures et de la comptabilité des dossiers. Titulaire du master 1 en formation à l'Ecole nationale de procédure. Aide-comptable. Secrétaire gestionnaire de dossiers. Organise les procédures contentieuses et gère son portefeuille avec le soutien d'un autre salarié, mais sait gérer une relation client.
6	316	Clerc aux procédures titulaire du CQP (*) de clerc aux procédures délivré par l'Ecole nationale de procédure. Employé assurant la comptabilité des dossiers ainsi que celle de l'étude. Personnel titulaire de l'ancien diplôme du 2e cycle de l'Ecole nationale de procédure. Secrétaire gestionnaire de dossiers confirmé. Sait entretenir, mais aussi faire évoluer une relation clientèle.
7	333	Clerc aux procédures ayant plus de 2 ans d'expérience après l'obtention du CQP (*) de clerc aux procédures délivré par l'Ecole nationale de procédure, à laquelle s'ajoutent des compétences particulières telles qu'être capable de recherches juridiques, de soutenir une argumentation juridique. Prise de titre, connaissance des procédures particulières, rôle de conseil auprès de la clientèle, ouverture des dossiers, comptabilité dossier voire générale. Personnel titulaire de l'ancien examen de fin d'étude de l'Ecole nationale de procédure.
8	382	Clerc expert titulaire du CQP (*) de clerc expert délivré par l'Ecole nationale de procédure. Clerc habilité aux constats tel que défini par l'article 1er bis de l'ordonnance n° 45-2592 du 2 novembre 1945 modifié par la loi n° 91-650 du 9 juillet 1991 (décret n° 92-984 du 9 septembre 1992 modifié décret n° 94-299 du 12 avril 1994).
9	422	Titulaire de l'examen professionnel. Responsable de service.
10	480	Collaborateur direct du titulaire : juriste qualifié maîtrisant parfaitement la procédure civile.
Cadre		
11	540	Principal clerc : juriste qualifié remplissant les conditions pour être habilité aux constats, collaborateurs directs du titulaire maîtrisant parfaitement la procédure civile, la comptabilité des dossiers ainsi que la gestion comptable, administrative, sociale et humaine de l'étude.
12	640	Principal clerc : même définition que ci-dessus ayant au moins 10 ans d'expérience dans la fonction.
13	670	Huissier de justice salarié.
(*) Certificat de qualification professionnelle.		



Au regard de la classification retenue par les parties pour l'huissier de justice salarié, le montant du salaire brut minimal s'élève, pour la catégorie 13, coefficient 670, à 3 628,18 € en application de l'avenant n° 41 du 14 février 2012.

## **Salaires**

### **Article 1-5-2**

En vigueur étendu

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

Les partenaires sociaux établissent :

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

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

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

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

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

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

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

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

## **Majoration pour ancienneté**

### **Article 1-5-3**

En vigueur étendu

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

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

## **Durée du travail**

### **Article 1-5-4**

En vigueur étendu

La durée du travail hebdomadaire est fixée à trente-neuf heures.

### **Article 1-5-4**

En vigueur étendu

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

## **Heures supplémentaires**

### **Article 1-5-5**

En vigueur étendu

Article 1.5.5.a

Heures supplémentaires

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

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

Article 1.5.5.b

Jours fériés

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

Ils ne peuvent donner lieu à aucune diminution de salaire.

## **Travaux à domicile**

### **Article 1-5-6**

En vigueur étendu

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

## **Convention de forfait en jours sur l'année**

### **Article 1.5.7**

En vigueur étendu

Forfait en jours sur l'année

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

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

Article 1.5.7.1 (1)

Salariés concernés

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

Article 1.5.7.2 (2)

Conditions de mise en place

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

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

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

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

Article 1.5.7.3 (3)

Rémunération

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

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

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

#### Article 1.5.7.4 (4)

##### Jours travaillés et jours de repos

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

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

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

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

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

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

-le consentement écrit au moyen d'un avenant à la convention individuelle de forfait ;

-le nombre de jours travaillés dans l'année ne peut excéder le nombre maximal de 235 jours ;

-le temps de travail supplémentaire résultant de la renonciation à des jours de repos donne lieu à une rémunération majorée fixée par avenant à la convention individuelle de forfait et dont le taux minimum est de 25 %.

#### Article 1.5.7.5

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

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

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

-le nombre et les dates des jours travaillés ;

-le nombre, les dates et la qualification des jours non travaillés (repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos) ;

-le nombre de jours qui ne doivent pas être travaillés pour que le nombre convenu de jours travaillés ne soit pas dépassé.

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

Tous les mois, l'employeur doit s'assurer de l'établissement de ce document par le salarié. L'employeur tient ce document à la disposition de l'inspecteur du travail pendant une durée de 3 ans, conformément à l'article D. 3171-16 du code du travail.

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

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

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

#### Article 1.5.7.6

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

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

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

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

#### Article 1.5.7.7 (5)

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

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

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

A l'issue de l'entretien, une fiche de synthèse est établie en deux exemplaires signés par les deux parties, l'un des exemplaires étant remis au salarié. (1) L'article 1.5.7.1 est étendu sous réserve que la référence à l'article L. 3121-43 du code du travail soit entendue comme étant la référence à l'article L. 3121-58 dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016. (Arrêté du 23 février 2017-art. 1) (2) L'article 1.7.5.2 est étendu sous réserve que la référence à l'article L. 3121-44 du code du travail soit entendue comme étant la référence à l'article L. 3121-64 I dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016. (Arrêté du 23 février 2017-art. 1) (3) L'article 1.5.7.3 est étendu sous réserve que le salarié perçoive une rémunération en rapport avec les sujétions qui lui sont imposées, conformément à l'article L. 3121-61 du code du travail. (Arrêté du 23 février 2017-art. 1) (4) L'article 1.5.7.4 est étendu sous réserve : -de la fixation, par accord d'entreprise, des modalités d'exercice du droit à la déconnexion ou, à défaut, d'une définition unilatérale, par l'employeur, de ces modalités, conformément aux dispositions du 3° de l'article L. 3121-64 II et de l'article L. 3121-65 II du code du travail ; -du respect du caractère annuel de l'avenant par lequel le salarié renonce à des jours de repos, conformément à l'article L. 3121-59 du code du travail ; -que la référence à l'article L. 3121-45 soit entendue comme étant la référence à l'article L. 3121-59 dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016. (Arrêté du 23 février 2017-art. 1)

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

(Arrêté du 23 février 2017 - art. 1)

## **Chapitre VI : Remplacement temporaire - Priorité d'embauche**

### **Remplacement temporaire**

#### **Article 1-6-1**

En vigueur étendu

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

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

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

### **Priorité d'embauche du conjoint en cas de décès du salarié**

#### **Article 1-6-2**

En vigueur étendu

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

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

## **Chapitre VII : Congés - Absences**

### **Congés payés**

#### **Article 1-7-1**

En vigueur étendu

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

La durée du congé annuel est majorée d'un jour ouvrable par

période de quatre années de présence dans la profession d'huissier de justice avec un maximum de trente-quatre jours ouvrables.

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

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

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

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

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

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

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

- de la période normale fixée ci-dessus (1er juin au 30 septembre) ;
- des nécessités du service ;
- du roulement des années précédentes ;
- des préférences personnelles avec priorité en faveur des plus anciens salariés et, à égalité d'ancienneté, en faveur des parents d'enfants d'âge scolaire.

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

## **Absences n'entraînant pas la réduction des congés payés**

### **Article 1-7-2**

En vigueur étendu

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

## **Congés pour événements personnels**

### **Article 1-7-3**

En vigueur étendu

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

- 8 jours ouvrables pour le mariage ;
- 3 jours ouvrables pour la naissance ou l'adoption d'un enfant ;
- 4 jours ouvrables pour le décès du conjoint ;
- 3 jours ouvrables pour le décès d'un ascendant ou d'un descendant, ou celui de son conjoint ;



- 1 jour ouvrable pour le décès d'un frère ou d'une soeur ;
- 2 jours ouvrables pour le mariage d'un ascendant ou d'un descendant ;
- 1 jour ouvrable pour le déménagement d'un employé ayant au moins 2 années d'ancienneté dans l'étude ou le groupement, dans la limite d'une application tous les 5 ans ;
- 3 jours annuels fractionnables par demi-journée en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans.

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

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

## **Congé parental d'éducation**

### **Article 1-7-4**

En vigueur étendu

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

## **Congé maladie**

### **Article 1-7-5**

En vigueur étendu

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

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

- au salarié dont l'ancienneté dans la profession est comprise entre 1 et 3 ans :
- à compter du 8e jour, un complément de salaire égal à la différence entre son salaire réel et les indemnités versées par le régime général de sécurité sociale ;
- à compter du 91e jour d'arrêt, le complément de salaire pris en charge par le régime de prévoyance ;
- au salarié ayant au moins 3 ans d'ancienneté dans la profession :
- à compter du 1er jour, un complément de salaire égal à la différence entre son salaire réel et les indemnités versées par le régime général de sécurité sociale ;
- à compter du 31e jour d'arrêt, le complément de salaire pris en charge par le régime de prévoyance.

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

## **Congé maternité**

## **Article 1-7-6**

En vigueur étendu

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

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

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

## **Suspension du contrat de travail**

### **Article 1-7-7**

En vigueur étendu

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

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

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

## **Chapitre VIII : Rupture du contrat de travail**

### **Délai-congé, licenciement**

#### **Article 1-8-1**

En vigueur étendu

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

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

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

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

Le délai-congé est d'un mois.

Il est porté à :

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

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

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

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

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

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

## **Indemnités de licenciement**

### **Article 1-8-2**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 5 du 29 avril 1998 BO conventions collectives 98-23 étendu par arrêté du 17 juillet 1998 JORF 28 juillet 1998.

Le salarié ayant au moins 2 années de présence ininterrompue dans le même office, groupement et organisme professionnel d'huissiers de justice a droit à une indemnité de licenciement. Cette indemnité est calculée comme suit :

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

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

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

- 1 mois de salaire, pour une présence entre 10 et 15 ans ;
- 2 mois de salaire, pour une présence comprise entre 15 et 20 ans ;
- 3 mois de salaire, pour une présence au-delà de 20 années.

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

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

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

## **Autorisations d'absences**

### **Article 1-8-3**

En vigueur étendu

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

- un jour au choix du salarié ;
  
- un jour au choix de l'employeur.

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

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

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

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

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

### **Article 1.8.4**

En vigueur étendu

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

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

En cas d'engagement d'une procédure disciplinaire, la saisine de la commission doit intervenir dans un délai de 1 mois à compter de la date de l'entretien préalable. Le salarié est dûment informé de la saisine de cette commission devant laquelle il est convoqué et entendu, et du fait que la décision le concernant sera prise après avis de la commission.

Le licenciement de l'huissier de justice salarié doit être notifié au plus tard dans un délai de 1 mois à compter de la date à laquelle le titulaire de l'office a connaissance de l'avis rendu par la commission.

## **Chapitre IX : Service militaire**

## **Périodes de réserve obligatoires**

### **Article 1-9-1**

En vigueur étendu

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

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

Nota : ancien article 1.9.2

## **Prime d'ancienneté**

### **Article 1-9-2**

En vigueur étendu

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

Nota : ancien article 1.9.3

## **Chapitre X : Discipline**

### **Obligations de discrétion**

#### **Article 1-10-1**

En vigueur étendu

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

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

## **Litiges portés devant les commissions paritaires professionnelles**

#### **Article 1-10-2**

En vigueur étendu

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

Les mêmes commissions ont également à connaître tous les autres litiges nés à l'occasion de l'application du contrat de travail qui leur sont soumis par les parties à l'exclusion des litiges nés avec un huissier de justice exerçant sa profession en qualité de salarié, lesquels relèvent de la compétence du président de la chambre départementale des huissiers de justice en application des articles 14 à 16 du décret n° 2011-875 du 25 juillet 2011 relatif aux huissiers de justice salariés.

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

## **Chapitre XI : Commission paritaire des litiges et commission d'interprétation**

### **Section 1 : Commission paritaire des litiges individuels**

#### **Article 1-11-1.1**

En vigueur étendu

La commission peut connaître de tous les litiges nés à l'occasion de l'application du contrat de travail qui lui sont soumis par les parties.

L'employeur a l'obligation d'informer le salarié de l'existence de la commission paritaire et de la possibilité qui lui est offerte de la saisir.

La saisine est facultative, non suspensive et est effectuée à la demande de la partie la plus diligente.

#### **Article 1-11-1.2**

En vigueur étendu

La commission paritaire des litiges est composée de deux membres et de deux suppléants choisis parmi les membres de la commission mixte paritaire, pour une durée de 1 année civile, parmi le collège salariés et le collège employeurs, à nombre égal.

La Chambre nationale des huissiers de justice est chargée d'assurer le secrétariat et le fonctionnement de la commission.

Le siège de la commission est situé dans les locaux de la Chambre nationale des huissiers de justice, 44, rue de Douai, 75009 Paris.

#### **Article 1-11-1.3**

En vigueur étendu

Saisine : la commission paritaire est saisie au moyen d'une requête accompagnée de toutes les pièces justificatives ainsi que de la copie de la pièce d'identité et d'un bordereau de pièces adressée en quatre exemplaires par lettre recommandée avec avis de réception ou acte d'huissier de justice par la partie intéressée au secrétariat de la commission des litiges de la convention collective, Chambre nationale des huissiers de justice, 44, rue de Douai, 75009 Paris.

Le secrétariat adresse immédiatement cette requête accompagnée des pièces justificatives à chacun des deux membres de la commission.

La commission assure sa mission de conciliation dans le mois de sa saisine après convocation par lettre recommandée avec avis de réception de chacune des parties.

Avec cette convocation, copie de la requête et des pièces justificatives du demandeur est transmise au défendeur.

Les parties sont tenues de comparaître en personne aux lieu, jour et heure fixés par la commission.

Elles peuvent être assistées de toute personne de leur choix.

La commission peut éventuellement, avec l'accord des parties, exercer ses fonctions par visio-conférence.

## **Article 1-11-1.4**

En vigueur étendu

La commission paritaire, après avoir entendu les parties contradictoirement comme aussi tous les défenseurs, doit chercher à les concilier.

Les engagements résultant du procès-verbal de conciliation ont caractère de transaction définitive et obligatoire pour les parties auxquelles un exemplaire est remis ou notifié.

Ces engagements doivent être exécutés immédiatement, faute de quoi et même en l'absence de précisions à ce sujet les intérêts au taux légal courront immédiatement sur le montant des sommes exigibles (1).

A défaut de conciliation ou en cas de non-comparution de l'une des parties, la commission, au plus tard dans un délai de 1 mois, dresse un procès-verbal de non-conciliation pouvant contenir un avis motivé.

Notification de cet avis doit être faite par le secrétaire à chacune des parties par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai maximum de 8 jours.

Une copie du bordereau des pièces et des procès-verbaux de la commission des litiges est conservée par tous moyens par le secrétariat durant une période de 5 ans. Elle demeure à la disposition des membres de la commission mixte paritaire.

A l'occasion de la discussion du rapport de branche annuel, les membres de la commission des litiges présentent un bilan de la saisine, du fonctionnement, des avis émis par la commission et du nombre de conciliations intervenues.

(1) Le troisième alinéa de l'article 1-11-1.4 est exclu de l'extension en ce que la commission paritaire des litiges n'est pas une juridiction judiciaire.

(Arrêté du 3 novembre 2016 - art. 1)

## **Article 1-11-1.5**

En vigueur étendu

Faute de solution devant la commission paritaire des litiges, tout conflit pourra être porté devant la juridiction compétente.



## **Article 1-11-1.6**

En vigueur étendu

Après accord de la commission des litiges, les frais de transport des salariés dans le cadre d'un conflit individuel du travail sont pris en charge par la Chambre nationale des huissiers de justice. Le remboursement au salarié qui a fait l'avance des frais est effectué dans les 8 jours de la présentation à la Chambre nationale des huissiers de justice du justificatif de paiement. Le remboursement est effectué sur la base du tarif seconde classe (Sncf), classe économique, trajet le plus court, et frais kilométriques selon barème pour l'usage d'un véhicule personnel.

## **Section 2 : Commission paritaire d'interprétation**

### **Article 1-11-2.1**

En vigueur étendu

La commission paritaire d'interprétation de la convention collective est composée de membres de la commission mixte paritaire dont les organisations sont signataires de la convention collective ou y siègent.

### **Article 1-11-2.2**

En vigueur étendu

La commission est composée, d'une part, de représentants des organisations syndicales de salariés signataires de la convention collective, à raison d'un membre pour chacune de ces organisations, et, d'autre part, d'huissiers de justice désignés en nombre égal par la Chambre nationale des huissiers de justice et les syndicats d'employeurs signataires de la convention collective.

La commission a son siège à la Chambre nationale des huissiers de justice. Ses audiences se tiennent dans ses locaux.

La Chambre nationale des huissiers de justice est chargée d'assurer le secrétariat et le fonctionnement de la commission paritaire d'interprétation de la convention collective.

Suite à une demande formulée par un salarié ou un employeur directement auprès d'une des organisations salariées ou patronales, la commission se réunit à la demande de cette dernière, dans les 3 mois qui suivent la demande formulée, par ladite organisation, par écrit et adressée à chacun des signataires de la convention.

L'avis est émis à la majorité des membres présents de la commission. Lorsqu'il intervient, cet avis entraîne la discussion automatique de la clause interprétée au sein de la commission mixte paritaire de la convention collective pour une meilleure rédaction, et est portée à l'ordre du jour de cette dernière par le secrétariat dans un délai de 3 mois.

## **Chapitre XII : Examen médical**

### **Examen médical**

#### **Article 1-12-1**

En vigueur étendu

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

## **Titre II : Formation professionnelle**

### **Chapitre Ier : Ecole nationale de procédure établissement paritaire privé**

#### **E.N.P.E.P.P.**

##### **Article 2-1-1**

En vigueur étendu

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

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

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

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

### **Ecole nationale de procédure établissement paritaire privé**

##### **Article 2-1-1**

En vigueur étendu

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

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

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

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

## **Chapitre II : Administration et gestion**

### **Conseil de direction**

##### **Article 2-2-1**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 9 bis art. 1 du 18 juillet 2001 BO conventions collectives 2001-52 étendu par arrêté du 9 avril 2002 JORF 20 avril 2002.

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

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

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

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

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

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

## **Désignation des membres du conseil de direction**

### **Article 2-2-2**

En vigueur étendu

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

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

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

## **Attributions du conseil de direction**

### **Article 2-2-3**

En vigueur étendu

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

- il nomme et révoque le directeur de l'école, fixe ses attributions et sa rémunération ;
- il établit le règlement intérieur de l'école ;
- il fixe, chaque année, le montant des droits d'inscription des élèves ;
- il établit le cycle et le programme des cours par correspondance ;
- il donne son agrément aux responsables de région, aux chefs de centre, aux enseignants et correcteurs ;
- il détermine les villes dans lesquelles les conférences et travaux pratiques sont organisés ;
- il établit et gère le budget de l'école.

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

## **Périodicité des réunions du conseil de direction**

### **Article 2-2-4**

En vigueur étendu

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

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

Il est dressé procès-verbal de chaque réunion.

## **Ressources**

### **Article 2-2-5**

En vigueur étendu

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

## **Conférences et examens : garanties du salarié**

### **Article 2-2-6**

En vigueur étendu

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

### **Article 2-2-7**

En vigueur étendu

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

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

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

- moins de 5 salariés : 1 formation ;
- moins de 10 salariés : 2 formations ;
- au-delà de 10 salariés : 3 formations.

## **Chapitre III : Droit individuel à la formation (DIF)**

### **Versement des contributions**

#### **Article 2-3-1**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 20 du 8 juillet 2005 BO conventions collectives 2005-33 étendu par arrêté du 12 avril 2006 JORF 25 avril 2006.

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

La profession d'huissier de justice verse la totalité de ses contributions mutualisées, dans le cadre défini ci-après, au titre de la formation professionnelle continue, à l'exclusion du congé individuel de formation, à l'organisme paritaire de collecte agréé des professions libérales OPCA-PL, dont le siège social est à Levallois-Perret, 52-56, rue Kléber.

Taux de contribution :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En ce qui concerne les salariés employés en contrat à durée déterminée, l'employeur contribue à hauteur de 1 % du salaire brut auprès de l'OPACIF, dans le ressort duquel est situé l'office ou le groupement. (1) Tiret exclu de l'extension, comme étant contraire aux dispositions du premier alinéa de l'article R. 964-13 du code du travail (arrêté du 12 avril 2006, art. 1er). (2) Alinéa exclu de l'extension, comme étant contraire aux dispositions des articles L. 952-2 et R. 952-3 du code du travail (arrêté du 12 avril 2006, art. 1er).

## **Les dispositifs de formation**

### **Article 2-3-2**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 23 du 22 décembre 2005 art. 1er BO conventions collectives 2006-3 étendu par arrêté du 12 juillet 2006 JORF 28 juillet 2006.

1° La professionnalisation : contrats et périodes

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

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

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

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

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

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

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

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

Sont bénéficiaires desdits contrats de professionnalisation :

- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui peuvent compléter leur formation initiale ;
- les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

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

- secrétariat ;
- clerc aux procédures judiciaires ;
- clerc expert,

#### Secrétariat (1)

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



## Clerc aux procédures

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

Cette formation peut comporter les volets suivants :

- apprentissage du logiciel professionnel de gestion des dossiers clients ;
- signification des actes auprès des justiciables, réalisée avec assistance des personnes assermentées de l'étude (clerc significateur ou huissier).

## Clerc expert

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

Cette formation interne peut comporter les volets suivants :

- apprentissage du logiciel professionnel de gestion des dossiers clients ;
- signification des actes auprès des justiciables, réalisée avec l'assistance des personnes assermentées de l'étude (clerc significateur ou huissier) ;
- appui méthodologique du tuteur.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- la formation des clercs significateurs ;

- les 1er et 2e cycles de la formation dispensée par l'ENPEPP ;
- secrétariat ;
- clerc aux procédures ;
- clerc expert ;
- comptabilité ;
- clerc habilité aux constats.

### 1.3. Financement des formations

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

### 2. Le plan de formation.

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

Les actions de formation relevant du plan de formation sont :

- Les actions d'adaptation du plan de formation au poste de travail : considérées comme un temps effectif de travail, elles donnent droit au maintien par l'entreprise, de la rémunération.
- Les actions de formation liées à l'évolution de l'emploi ou au maintien dans l'emploi : mises en oeuvre pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien, par l'entreprise, de la rémunération ; sous réserve d'un accord d'entreprise ou à défaut d'un accord écrit du salarié, ces actions de formation liées à l'évolution de l'emploi ou au maintien de l'emploi peuvent durer 50 heures par an et par salarié, mais le temps additionnel au-dessus de la durée légale ou conventionnelle du travail n'engendre aucun avantage (heures supplémentaires, récupération ou autre) (2).
- Les actions de développement de compétences peuvent être effectuées après accord écrit entre les parties, hors du temps de travail dans la limite de 80 heures et conformément aux engagements écrits définis par l'article L. 932-1 IV. A noter cependant que cet accord peut être dénoncé dans les 8 jours de sa conclusion. Le salarié perçoit alors de la part de l'entreprise une allocation de formation dont le montant est égal à 50 % du salaire net perçu par le salarié.

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

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

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

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

La détermination du DIF s'effectue par année civile.

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

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

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

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

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

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

Rémunération :

Hors temps de travail :

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

Pendant le temps de travail :

La rémunération du salarié est maintenue.

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

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

## **Les dispositifs d'accompagnement professionnel**

### **Article 2-3-3**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 20 du 8 juillet 2005 BO conventions collectives 2005-33 étendu par arrêté du 12 avril 2006 JORF 25 avril 2006.

#### **1. Observatoire prospectif des métiers et des qualifications :**

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

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

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

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

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

## Négociation triennale

### Article 2-3-4

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 20 du 8 juillet 2005 BO conventions collectives 2005-33 étendu par arrêté du 12 avril 2006 JORF 25 avril 2006.

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

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

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

## Chapitre IV : Formation professionnelle de l'huissier de justice exerçant sa profession en qualité de salarié

### Article

En vigueur étendu

L'accès à la formation permanente s'inscrit, pour un huissier de justice exerçant sa profession en qualité de salarié, concomitamment dans le cadre des dispositions de la sixième partie du code du travail relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et de l'article 3 bis de l'ordonnance n° 45-2592 du 2 novembre 1945 relative au statut des huissiers instituant une obligation de formation continue à l'égard des huissiers de justice.

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

- à son initiative dans le cadre du droit individuel à la formation ;
- à l'initiative de son employeur dans le cadre du plan de formation de l'étude dont il est salarié.

Les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du droit individuel à la formation seront prioritairement les actions de formation permettant aux huissiers de justice de satisfaire à leur obligation

de formation continue telle que définie par l'article 3 bis de l'ordonnance n° 45-2592 du 2 novembre 1945 relative au statut des huissiers et l'article 21 du décret n° 2011-1230 du 3 octobre 2011 relatif à la formation professionnelle continue de certaines professions judiciaires ou juridiques réglementées.

A ce titre, constituent des actions de formation susceptibles d'être mises en œuvre dans le cadre du droit individuel à la formation :

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

Par ailleurs, l'huissier de justice peut bénéficier, s'il en remplit les conditions, de périodes de professionnalisation.

En toute hypothèse, et en application des dispositions du chapitre Ier du décret n° 2011-1230 du 3 octobre 2011 relatif à la formation professionnelle continue de certaines professions judiciaires ou juridiques réglementées, l'huissier de justice doit assurer la mise à jour et le perfectionnement des connaissances nécessaires à l'exercice de sa profession.

## **Titre III : Protection sociale**

### **Chapitre Ier : Régime de prévoyance**

#### **Organisme gestionnaire**

##### **Article 3-1-1**

En vigueur étendu

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

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

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

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

##### **Article 3-1-2**

En vigueur étendu

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

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

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

- trois représentant les employeurs désignés par la chambre nationale des huissiers de justice ;
- trois représentant les organisations syndicales de salariés signataires de la convention collective.

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

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

Les membres du comité de prévoyance ne sont pas rémunérés. Toutefois, leurs frais de déplacement leur sont remboursés par la chambre nationale des huissiers de justice.

## **Chapitre II : Fonds social**

### **Fonds social**

#### **Article 3-2-1**

En vigueur étendu

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

## **Chapitre III : Allocation de fin de carrière**

### **Définition**

#### **Article 3-3-1**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 22 du 22 décembre 2005 art. 1 en vigueur le 1er octobre 2004 BO conventions collectives 2006-3 étendu par arrêté du 12 avril 2006 JORF 25 avril 2006.

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

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

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

## **Mutualisation des risques par la CARCO**

## **Article 3-3-2**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 22 du 22 décembre 2005 art. 1 en vigueur le 1er octobre 2004 BO conventions collectives 2006-3 étendu par arrêté du 12 avril 2006 JORF 25 avril 2006.

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

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

## **Chapitre IV : Retraite complémentaire**

### **CARCO**

#### **Article 3-4-1**

### **CARCO**

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

#### **Article 3-4-2**

### **CIRSIC**

En vigueur étendu



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

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

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

## **Chapitre IV : Retraite supplémentaire**

### **CARCO**

#### **Article 3-4-1**

##### **CARCO**

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

#### **Article 3-4-2**

##### **CIRSIC**

En vigueur étendu

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

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

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

## **Titre IV : Déclaration des signataires**

### **Article**

#### **TITRE IV**

En vigueur étendu

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