

Convention collective

HUISSIERS DE JUSTICE (Personnel)



N° de brochure : 3037

N° IDCC : 1921

Date de dernière mise à jour : 2020-08-04

Sommaire

Titre Ier : Dispositions relatives au travail 1

Chapitre Ier : Dispositions générales	1
Champ d'application territorial	1
Champ d'application professionnel	1
Durée, révision, dénonciation	1
Avantages acquis	1
Changement de titulaire	1
Chapitre II : Droit syndical	1
Liberté d'opinion, adhésion à un syndicat	1
Libre exercice du droit syndical	1
Congés statutaires	2
Chapitre III : Délégués du personnel : (Les dispositions du présent chapitre s'appliquent aux études occupant plus de dix salariés)	2
Champ d'application	2
Remplacement du délégué titulaire	2
Révocation	2
Attributions	2
Consultation des délégués	2
Exercice de la fonction de délégué	2
Protection du délégué	2
Expression directe du salarié	2
Chapitre IV : Relations contractuelles	2
Période d'essai	2
Titularisation	3
Conclusion d'un contrat de travail avec un huissier de justice exerçant sa profession en qualité de salarié	3
Chapitre V : Classification du personnel, salaires	3
Définition des catégories	3
Salaires	3
Majoration pour ancienneté	4
Durée du travail	4
Heures supplémentaires	4
Travaux à domicile	4
Convention de forfait en jours sur l'année	4
Chapitre VI : Remplacement temporaire - Priorité d'embauche	6
Remplacement temporaire	6
Priorité d'embauche du conjoint en cas de décès du salarié	6
Chapitre VII : Congés - Absences	6
Congés payés	6
Absences n'entraînant pas la réduction des congés payés	6
Congés pour événements personnels	6
Congé parental d'éducation	6
Congé maladie	7
Congé maternité	7
Suspension du contrat de travail	7
Chapitre VIII : Rupture du contrat de travail	7
Délai-congé, licenciement	7
Indemnités de licenciement	7
Autorisations d'absences	7
Procédure de licenciement d'un huissier de justice exerçant sa profession en qualité de salarié	7
Chapitre IX : Service militaire	7
Périodes de réserve obligatoires	7
Prime d'ancienneté	8
Chapitre X : Discipline	8
Obligations de discrétion	8
Chapitre XI : Commission paritaire des litiges et commission d'interprétation	8
Section 2 : Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation	8
Article 1.11.2.1 - Objet	8
Article 1.11.2.2 - Siège	8
Article 1.11.2.3 - Composition	8
Article 1.11.2.4 - Modalités de vote pour les décisions concernant le fonctionnement de la CPPNI	8
Article 1.11.2.5 - Réunions	8
Article 1.11.2.6 - Missions	9
Article 1.11.2.7 - Modalités d'exercice des missions de la commission	9
Article 1.11.2.8 - Commission paritaire de conciliation	9
Article 1.11.2.9 - Observatoire paritaire de la négociation collective et bilan annuel	10
Chapitre XII : Examen médical	10
Examen médical	10
Titre II : Formation professionnelle	10
Chapitre Ier : Ecole nationale de procédure établissement paritaire privé	10
Ecole nationale de procédure établissement paritaire privé	10
Chapitre II : Administration et gestion	10
Conseil de direction	10
Désignation des membres du conseil de direction	10
Attributions du conseil de direction	10
Périodicité des réunions du conseil de direction	11
Ressources	11
Conférences et examens : garanties du salarié	11
Chapitre III : Droit individuel à la formation (DIF)	11
Versement des contributions	11
Les dispositifs de formation	11

Les dispositifs d'accompagnement professionnel	13
Négociation triennale	13
Chapitre IV : Formation professionnelle de l'huissier de justice exerçant sa profession en qualité de salarié	13
Titre III : Protection sociale	14
Chapitre Ier : Régime de prévoyance	14
Organisme gestionnaire	14
Mise en place d'un comité de prévoyance et son rôle	14
Chapitre II : Fonds social	14
Fonds social	14
Chapitre III : Allocation de fin de carrière	14
Définition	14
Mutualisation des risques par la CARCO	14
Chapitre IV : Retraite supplémentaire	14
CARCO	14
Titre IV : Déclaration des signataires	15
Textes Attachés	15
Annexe I : Régime de prévoyance convention collective nationale du 11 avril 1996	15
Chapitre 1er : Dispositions générales	15
Nature de la décision	15
Taux de cotisation	15
Garanties	15
Point de départ et expiration des garanties	15
Modification des garanties	16
Base annuelle des garanties	16
Revalorisations	16
Paiement des prestations	16
Paiement des cotisations	16
Exonération des droits	16
Chapitre II : Définition des garanties	16
Capital décès	16
Rente de conjoint	17
Rentés d'éducation	17
Indemnités journalières en cas d'incapacité temporaire de travail	17
Rente d'invalidité permanente	18
Limitation des prestations	18
Annexe : Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008	18
Annexe II : Allocation de fin de carrière convention collective nationale du 11 avril 1996	19
Modalités	19
Liquidation	19
Autres dispositions	20
Garantie de la CARCO	20
Le fonds collectif AFC	20
Cotisations	20
Pilotage du règlement des allocations de fin de carrière	21
Annexe III : Règlement du régime de retraite supplémentaire Avenant n° 28 du 23 avril 2007	21
TITRE Ier : Objet-Participants-Cotisations	21
Objet et nature du régime	21
Participants	21
Cotisations	21
Contributions de solidarité	21
Paiement des cotisations et contributions	21
Prélèvement de gestion	22
Acquisition de points et compte individuel	22
TITRE II : Prestations	22
Liquidation de la pension de vieillesse	22
Montant de la pension de vieillesse : taux normal, anticipation	22
Versement de la pension	23
Réversion en cas de décès avant la retraite	23
Pension de réversion	23
Paiement des pensions de réversion	24
TITRE III : Transposition des droits acquis avant le 1er juillet 2004	24
Détermination du nombre de points acquis au 31 décembre 1998	24
Révision de la pension en service lorsqu'un enfant du participant atteint l'âge de 16 ans	24
Réversion des pensions en service au 1er juillet 2004	24
Réversion des majorations pour enfants en service avant le 1er juillet 2004	25
TITRE IV : Conversion du régime	25
Modalités de la conversion	25
Fonctionnement du régime	25
Liquidation des rentes	25
Réversion en cas de décès avant la retraite	25
Paiement des rentes	25
Annexe III : Règlement du régime de retraite supplémentaire Avenant n° 28 du 23 avril 2007	26
TITRE Ier : Objet-Participants-Cotisations	26
Objet et nature du régime	26
Participants	26
Cotisations	26
Contributions de solidarité	26
Paiement des cotisations et contributions	26
Prélèvement de gestion	26
Acquisition de points et compte individuel	26
TITRE II : Prestations	27
Liquidation de la pension de vieillesse	27

Montant de la pension de vieillesse : taux normal, anticipation	27
Versement de la pension	28
Réversion en cas de décès avant la retraite	28
Pension de réversion	28
Paiement des pensions de réversion	29
TITRE III : Transposition des droits acquis avant le 1er juillet 2004	29
Détermination du nombre de points acquis au 31 décembre 1998	29
Révision de la pension en service lorsqu'un enfant du participant atteint l'âge de 16 ans	29
Réversion des pensions en service au 1er juillet 2004	29
Réversion des majorations pour enfants en service avant le 1er juillet 2004	29
TITRE IV : Conversion du régime	29
Modalités de la conversion	29
Fonctionnement du régime	30
Liquidation des rentes	30
Réversion en cas de décès avant la retraite	30
Paiement des rentes	30
Annexe IV : CARCO convention collective du 11 avril 1996	30
Chapitre Ier : Statuts CARCO	30
Titre Ier : Dispositions générales	30
Titre II : Administration	31
Titre III : Commission paritaire	33
Titre IV : Contrôle de l'institution. - Dispositions financières et techniques	33
Titre VI : Dissolution. - Fusion. - Scission	34
Chapitre II : Statuts Carco	34
Fonctionnement	34
Mandat des administrateurs	35
Gestion de la caisse par le conseil d'administration	35
Constitution et rôle du bureau	35
Le conseil d'administration et les services administratifs	35
Commissaire aux comptes	35
Comptes d'exploitation de la caisse	35
Fonds social	36
Gestion des garanties	36
Liquidation éventuelle	36
Annexe IV : CARCO convention collective du 11 avril 1996	36
Chapitre Ier : Statuts CARCO	36
Titre Ier : Dispositions générales	36
Titre II : Administration	37
Titre III : Commission paritaire	38
Titre IV : Contrôle de l'institution. - Dispositions financières et techniques	39
Titre VI : Dissolution. - Fusion. - Scission	39
Chapitre II : Statuts Carco	40
Fonctionnement	40
Mandat des administrateurs	40
Gestion de la caisse par le conseil d'administration	40
Constitution et rôle du bureau	40
Le conseil d'administration et les services administratifs	41
Commissaire aux comptes	41
Comptes d'exploitation de la caisse	41
Fonds social	41
Gestion des garanties	41
Liquidation éventuelle	41
Avenant n° 8 du 13 juillet 1999 portant adhésion au FAF-PL	41
Versement des contributions	42
Avenant n° 14 du 14 mars 2003 relatif aux salaires et à la prévoyance	42
Avenant n° 15 du 29 avril 2003 relatif à la CPNEFP	42
Avenant n° 16 du 23 mars 2004 relatif aux salaires et à la retraite complémentaire	43
Retraite complémentaire par capitalisation collective Règlement du régime Texte en vigueur au 1er juillet 2004	44
Allocation de fin de carrière Règlement du régime Texte en vigueur au 1er juillet 2004	47
Avenant n° 17 du 8 juillet 2004 relatif aux commissions paritaires	48
Avenant n° 18 du 21 octobre 2004 relatif au régime de prévoyance, modification Annexe I	48
Régime de prévoyance de la CARCO	48
Avenant n° 19 du 24 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle (ajout d'articles au titre II)	48
Adhésion par lettre du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale des huissiers de justice	48
Avenant n° 20 du 8 juillet 2005 relatif à la formation professionnelle	49
Avenant n° 22 du 22 décembre 2005 relatif à l'allocation de fin de carrière	49
Avenant n° 21 du 9 novembre 2005 relatif à l'allocation de fin de carrière	49
Avenant n° 23 du 22 décembre 2005 portant modification de l'article 2.3.2 ' Les dispositifs de formation '	50
Avenant n° 26 du 7 septembre 2006 relatif au nouveau règlement de retraite complémentaire par capitalisation collective	50
Avenant n° 27 du 16 novembre 2006 relatif taux de contribution à la formation professionnelle	50
Contributions des entreprises à la formation professionnelle continue	50
Clause visant la neutralisation des ' franchises de seuils de 10 et de 20 salariés '	51
Accord du 23 avril 2007 relatif au régime CARCO et à la grille des salaires	51
Préambule	51
Avenant n° 28 du 23 avril 2007 relatif au règlement du régime de retraite complémentaire	52
Accord du 23 avril 2007 relatif au régime CARCO et à la grille des salaires	52
Avenant n° 23 du 22 décembre 2005 relatif à l'article 2.3.2 « Les dispositifs de formation »	52
Avenant n° 22 du 22 décembre 2005 relatif à l'allocation de fin de carrière	52
Avenant n° 29 du 14 mars 2008 portant modification d'articles de la convention collective	52
Avenant n° 30 du 10 avril 2008 relatif à l'allocation de fin de carrière et à la valeur du point	58
Avenant n° 31 du 10 avril 2008 portant modifications des dispositions du régime CARCO	60

Avenant n° 32 du 23 avril 2008 relatif aux statuts de l'école nationale de procédure	61
Annexe	62
Avenant n° 34 du 3 décembre 2008 relatif à la définition des catégories et aux salaires	65
Avenant n° 36 du 13 mai 2009 relatif à la retraite supplémentaire	67
Avenant n° 27 du 16 novembre 2006 relatif aux taux de contribution à la formation professionnelle	69
Avenant n° 38 du 27 avril 2010 relatif à la prévoyance	70
Avenant n° 39 du 7 juillet 2010 relatif aux taux de contribution à la formation professionnelle	74
Adhésion par lettre du 15 novembre 2010 du SPAAC à la convention collective	75
Avenant n° 42 du 2 octobre 2012 relatif à l'huissier de justice salarié	75
Préambule	75
Avenant n° 44 du 9 avril 2013 relatif à l'allocation de fin de carrière	79
Avenant du 7 novembre 2013 à l'accord du 23 avril 2007 relatif à la prévoyance	80
Préambule	80
Adhésion par lettre du 6 juin 2014 de la FESSAD UNSA à la convention, à ses annexes et à ses avenants	80
Avenant n° 48 du 13 mars 2015 relatif à la création d'un régime de complémentaire santé	80
Préambule	80
Annexe	85
Avenant n° 47 du 26 mai 2015 relatif aux chapitres Ier et II de l'annexe I « Régime de prévoyance »	85
Avenant n° 50 du 25 juin 2015 Annule et remplace l'avenant n° 49 du 29 avril 2015 relatif au taux de contribution à la formation professionnelle	86
Préambule	86
Avenant n° 51 du 24 septembre 2015 modifiant le chapitre V du titre Ier relatif à la convention de forfait en jours des cadres	87
Avenant n° 52 du 24 septembre 2015 portant modification du chapitre XI « Commissions paritaires »	89
Adhésion par lettre du 4 août 2016 des huissiers de justice de France à la convention collective ainsi qu'à ses annexes, avenants et accords	90
Avenant n° 56 du 13 septembre 2016 relatif à l'allocation de fin de carrière	90
Avenant n° 57 du 13 septembre 2016 relatif au régime de retraite complémentaire	91
Avenant n° 58 du 23 mai 2017 relatif à l'ordre public conventionnel	91
Préambule	91
Avenant n° 59 du 5 juillet 2017 à l'avenant n° 48 du 13 mars 2015 relatif à la création d'un régime de complémentaire santé	91
Préambule	91
Annexe	92
Avenant n° 61 du 17 octobre 2017 relatif à la création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)	92
Préambule	92
Avenant n° 62 du 20 mars 2018 modifiant l'avenant n° 48 du 13 mars 2015 relatif au régime de complémentaire santé	95
Préambule	95
Accord du 8 novembre 2018 relatif aux modalités de négociation	97
Préambule	97
Avenant n° 65 du 10 septembre 2019 modifiant l'article 6 de l'annexe III relatif au régime professionnel de retraite complémentaire	99
Préambule	99
Avenant n° 66 du 10 septembre 2019 relatif au régime CARCO et à la grille des salaires au 1er janvier 2020	99
Avenant n° 67 du 19 novembre 2019 modifiant l'avenant n° 48 du 13 mars 2015 relatif à la mise en place d'un régime frais de santé	100
Préambule	100
Avenant n° 69 du 21 janvier 2020 relatif à la modification de la classification du coefficient 316 (art. 1.5.1 de la convention)	101
Textes Salaires	101
Avenant n° 25 du 27 juillet 2006 relatif aux salaires	101
Avenant n° 33 du 23 avril 2008 relatif à la valeur du point au 1er mai 2008	102
Avenant n° 35 du 17 mars 2009 relatif aux salaires	103
Avenant « Salaires » n° 37 du 12 février 2010	104
Avenant n° 40 du 28 avril 2011 relatif aux salaires	105
Avenant « Salaires » n° 41 du 14 février 2012	105
Avenant n° 43 du 27 novembre 2012 relatif aux salaires et aux classifications	106
Avenant n° 43 bis du 19 mars 2013 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013	107
Avenant n° 45 du 19 décembre 2013 relatif à la grille des salaires et à la classification	108
Avenant n° 46 du 9 décembre 2014 relatif à la grille des salaires et à la classification	109
Avenant n° 55 du 14 avril 2016 relatif à la grille des salaires au 1er avril 2016	110
Procès-verbal de désaccord du 30 mars 2017 portant sur l'augmentation des salaires pour l'année 2017	111
Avenant n° 60 du 17 octobre 2017 relatif à la grille des salaires au 1er janvier 2018	111
Avenant n° 64 du 27 novembre 2018 relatif à la grille des salaires au 1er janvier 2019	112
Avenant n° 68 du 19 novembre 2019 relatif à la grille des salaires au 1er janvier 2020	112
Accord professionnel du 27 février 2019 relatif à l'OPCO des entreprises de proximité	112
Annexes	116
Annexe I Champ d'application	116
Annexe II Statuts de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité	117
I. - Règles de constitution	117
II. - Administration et fonctionnement	119
III. - Organisation financière	123
IV. - Dispositions diverses	123
Textes parus au JORF	JO-1
Nouveautés	NV-1
Avenant prévention des risques psychosociaux (RPS) (26 juin 2018)	NV-1
Accord du 27 février 2019 portant création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité	NV-1
Liste des sigles	SIG-1
Liste thématique	THEM-1
Liste chronologique	CHRO-1
Index alphabétique	ALPHA-1

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

Signataires	
Organisations patronales	Chambre nationale des huissiers de justice, 44, rue de Douai, 75009 Paris.
Organisations de salariés	Syndicat national des employés et cadres des professions judiciaires et juridiques CFTC, 5, rue Stanislas-Meunier, 75020 Paris, affilié à la FECTAM-CFTC ; Fédération nationale du personnel des sociétés d'études, de conseil et de prévention CGT, 263, rue de Paris, 93100 Montreuil ; Fédération des services CFDT, branche professions judiciaires, 47-49, rue Simon-Bolivar, 75019 Paris.
Organisations adhérentes	FO, par lettre du 7 avril 1997 (BO CC 97-18). Syndicat national des huissiers de justice, 46, boulevard de Latour-Maubourg 75007 Paris, par lettre du 24 janvier 2000 (BO CC 2000-5). Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS-CGC), 2 rue d'Hauteville, 75010 Paris, par lettre du 17 avril 2000 BO CC 2000-18). Fédération des syndicats CFTC, commerce, services et force de vente (CSFV), 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris, par lettre du 12 octobre 2001 (BO CC 2001-44). Fédération des commerces et des services, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnole Cedex, par lettre du 6 décembre 2004 (BO CC 2005-20). SPAAC CFE-CGC, 39, rue Edgar-Quinet, 92240 Malakoff, par lettre du 15 novembre 2010 (BO n°2010-51). FESSAD UNSA 21, rue Jules-Ferry 93177 Bagnole Cedex , par lettre du 6 juin 2014 (BO n°2014-24). Syndicat huissiers de justice de France 73, boulevard de Clichy 75009 Paris., par lettre du 4 août 2016 (BO n°2016-37)

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

Modifié par Avenant n° 1 du 9-7-1996 art. 4 en vigueur le 1-7-1996 BOCC 96-42, étendu par arrêté du 9-12-1996 JORF 19-12-1996.

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

Modifié par Avenant n° 9 bis du 18-7-2001 art. 2 BOCC 2001-52 étendu par arrêté du 9-4-2002 JORF 20-4-2002.

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

Modifié par Avenant n° 2 du 15-10-1996 BOCC 96-51, étendu par arrêté du 14-2-1997 JORF 25-2-1997.

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

Modifié par Avenant n° 2 du 15-10-1996 BOCC 96-51, étendu par arrêté du 14-2-1997 JORF 25-2-1997.

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 entretiens 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

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

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 non étendu

Catégorie	Coefficient	Classification
1	262	Personnel d'entretien.
2	272	Personnel qui assure les travaux de bureau (photocopies, classement, affranchissement, accueil et autres tâches similaires). Appariteur, coursier.
3	278	Secrétaire (BEP). Personnel capable de contrôler les mentions essentielles d'un acte, de le mettre en forme, de le régulariser (répertoire). Connaissance de la bureautique et du traitement de textes, accueil, prise de rendez-vous. Secrétaire sous tutorat (d'une autre secrétaire et d'un associé), quelle que soit sa future fonction, ayant une bonne connaissance de la bureautique. Clerc significateur assermenté ayant moins de 5 ans d'ancienneté. Salarié qui se destine à la profession d'huissier, titulaire d'un master 1 de la faculté, qui ne suit pas encore les formations de l'Ecole nationale de procédure.
4	282	Clerc significateur titulaire du 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 (*) ou de l'attestation de réussite 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 (*) ou de l'attestation de réussite 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 % 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.

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

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Indemnités de licenciement

Article 1-8-2

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 5 du 29-4-1998 BOCC 98-23 étendu par arrêté du 17-7-1998 JORF 28-7-1998.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Autorisations d'absences

Article 1-8-3

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

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.

Chapitre XI : Commission paritaire des litiges et commission d'interprétation Section 2 : Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail, une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la présente convention collective et de ses avenants - CPPNI - est instituée.

Article 1.11.2.1 - Objet

En vigueur étendu

Les négociations collectives de travail, au niveau national, se déroulent en CPPNI.

Réunie en formation d'interprétation comme il est précisé ci-après, elle donne un avis sur les difficultés d'interprétation de la présente convention collective nationale, de ses avenants et de tous les accords collectifs de la branche.

Article 1.11.2.2 - Sièges

En vigueur étendu

La CPPNI a son siège dans les locaux de la chambre nationale des huissiers de justice, 44, rue de Douai, à 75009 Paris qui en assure le secrétariat.

L'adresse courriel du secrétariat de la commission est : ccn@huissier-justice.fr.

Article 1.11.2.3 - Composition

En vigueur étendu

La CPPNI est composée à parité :

- de représentants de la chambre nationale des huissiers de justice, des syndicats professionnels ou groupements d'employeurs représentatifs dans la branche, d'une part ;
- de représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, d'autre part.

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

Chaque délégation syndicale de salariés peut comprendre dans la limite de trois personnes des représentants de ces organisations et des salariés d'étude d'huissier de justice.

Les salariés désignés par chaque organisation syndicale de salariés sont autorisés à s'absenter de l'étude pour participer aux réunions de la CPPNI. Ils sont tenus d'aviser leur employeur 8 jours à l'avance, chaque fois qu'ils s'absentent, sans avoir à solliciter son autorisation, et reçoivent leur salaire pendant leur absence.

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

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

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

En vigueur étendu

Lorsqu'elle se réunit en formation d'interprétation, la CPPNI est composée à parité :

- de représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche à raison d'un membre pour chacune de ces organisations, d'une part ;
- et d'huissiers de justice désignés par les organisations patronales, d'autre part.

À compter de la date d'extension du présent accord, la présidence et le secrétariat de séance sont assurés alternativement tous les 2 ans par un représentant des employeurs et un représentant des salariés.

Article 1.11.2.4 - Modalités de vote pour les décisions concernant le fonctionnement de la CPPNI

En vigueur étendu

En dehors des cas où elle siège en tant que commission d'interprétation, les décisions concernant le fonctionnement de la CPPNI nécessitant un vote, sont prises selon les dispositions suivantes :

Chaque membre d'un collège a le nombre de voix égal au nombre de membres de l'autre collège.

(Par exemple : 6 salariés et 3 employeurs siègent, chaque salarié a 3 voix et chaque employeur a 6 voix, donc chaque collège a le même nombre de voix.)

Quand elle se réunit en commission d'interprétation elle se prononce à la majorité des membres présents ou représentés.

Article 1.11.2.5 - Réunions

En vigueur étendu

La CPPNI se réunit au moins trois fois par an.

En formation d'interprétation, la CPPNI se réunit dans le mois qui suit la demande formulée par écrit et adressée à chacun des membres, soit :

- par une juridiction dans les conditions de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;

- par la mise à l'ordre du jour d'une question relevant de sa compétence en matière d'interprétation émanant de la chambre nationale des huissiers de justice, d'une organisation professionnelle représentative des employeurs au niveau de la branche ou d'une organisation syndicale représentative des salariés au niveau de la branche.

Article 1.11.2.6 - Missions

En vigueur étendu

En application des dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail, les membres de la commission négocient et concluent les accords de branche ainsi que leurs avenants ou annexes.

Lorsqu'elle est saisie, la commission a compétence pour émettre des avis d'interprétation de la convention collective dans les conditions définies à l'article 1.11.2.7.2 du présent accord.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail, la CPPNI exerce également, dans son champ d'application, les missions d'intérêt général suivantes :

Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises vis-à-vis des pouvoirs publics.

Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi.

Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale des accords.

Elle rend un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

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

Article 1.11.2.7 - Modalités d'exercice des missions de la commission

En vigueur étendu

Les membres de la CPPNI pourront ouvrir des négociations portant sur les accords types prévus par les dispositions de l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Ces accords types ont vocation à instituer des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés indiquant les différents choix laissés à l'employeur.

En tout état de cause, la négociation et la signature des accords collectifs s'effectuent selon les modalités définies conformément aux dispositions légales et réglementaires.

En vigueur étendu

Dans le cadre de sa mission d'interprétation, la CPPNI ne peut être saisie qu'à la demande d'une organisation syndicale ou d'employeurs, ou d'une juridiction.

L'avis est émis à la majorité des membres présents ou représentés de la commission. Si, lors de l'analyse du texte qui lui est soumis pour interprétation, la CPPNI estime qu'il convient, pour plus de clarté, de réécrire un ou plusieurs articles de la convention collective, elle peut décider de les modifier par voie d'avenant.

La commission peut, d'un commun accord entre ses membres, faire appel à un ou des experts pour éclairer ses travaux.

Chacune des réunions en formation d'interprétation donne lieu à la rédaction d'un procès-verbal, signé par l'ensemble des membres présents et adressé aux organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche, à la chambre nationale des huissiers de justice et aux syndicats professionnels ou groupements d'employeurs représentatifs au niveau de la branche.

Les avis de la commission sont répertoriés au secrétariat de la CPPNI. Ils sont à la disposition des employeurs et des salariés et font l'objet, à cet effet, de publicité par la CPPNI.

Article 1.11.2.8 - Commission paritaire de conciliation

En vigueur étendu

Il est créé une commission paritaire nationale de conciliation. Elle est saisie, par l'intermédiaire d'une organisation d'employeurs ou de salariés, de différends d'ordre collectif ou individuel, nés de l'application des textes conventionnels, lorsqu'ils n'ont pas trouvé de solution au sein d'une étude.

En vigueur étendu

Pour assumer cette mission, la CPPNI désigne deux représentants titulaires et suppléants pour chaque collège pour une durée maximale de 2 ans.

À compter de la date d'extension du présent accord, la présidence et le secrétariat de séance sont assurés alternativement tous les 2 ans par un représentant des employeurs et un représentant des salariés.

En vigueur étendu

La demande, accompagnée des pièces la justifiant, est adressée par lettre recommandée avec avis de réception à la commission paritaire de conciliation dont le siège est fixé au siège de la CPPNI.

Le secrétariat administratif de la commission transmet copie de la demande et des pièces aux deux représentants et aux suppléants de chaque collège de la commission paritaire nationale de conciliation.

Avec cette convocation, copie de la requête du demandeur est transmise au défendeur.

La commission se réunit, en présence de parties, dans le délai maximum de 2 mois à réception de la lettre recommandée de saisine.

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

La commission, avec l'accord des parties peut les entendre par visioconférence.

La commission délibère et statue sur les demandes des parties. Elle rend un avis qui prend forme d'un procès-verbal de conciliation ou de désaccord, rédigé à l'issue de la réunion par le secrétaire de la commission ; copie en est remise à chacune des parties.

À défaut de se présenter ou d'être entendu, la partie absente peut se voir opposer un avis sur le seul fondement de la partie représentée.

La saisine de la commission ne prive pas les parties des voies ordinaires de recours judiciaire.

En vigueur étendu

Sous réserve des modalités spécifiques de l'article précédent, les parties sont tenues de se présenter en personne aux lieu, jour et heure fixés par la CPPNI.

Elles peuvent être assistées de toute personne de leur choix.

En vigueur étendu

Les représentants de la commission paritaire nationale de conciliation, après avoir entendu les parties contradictoirement, ainsi qu'éventuellement tous défenseurs et témoins, doivent tenter de 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 signifié.

Ces engagements doivent être exécutés immédiatement, faute de quoi et même en l'absence de précisions à ce sujet, les intérêts au taux légal courent

immédiatement sur le montant des sommes exigibles. (1)

(1) Le troisième alinéa de l'article 1-11-2.8.4 de la convention tel que modifié par l'article 1er de l'avenant est exclu de l'extension en ce que la commission paritaire nationale de conciliation n'est pas une juridiction judiciaire.

(Arrêté du 20 avril 2018 - art. 1)

En vigueur étendu

À défaut de conciliation ou en cas de non-comparution de l'une des parties, les représentants émettent un avis motivé dans un délai de 1 mois.

En cas de désaccord des représentants, chacun des deux émet son avis.

En vigueur étendu

Les conciliations et avis de la commission de conciliation sont conservés par le secrétariat administratif. Ils demeurent à la disposition des membres de la CPPNI.

Article 1.11.2.9 - Observatoire paritaire de la négociation collective et bilan annuel

En vigueur étendu

En application des articles L. 2232-9, D. 2232-1-1 et D. 2232-1-2 du code du travail, doivent être transmis à la CPPNI les accords et conventions conclus dans les études d'huissiers de justice comportant des stipulations relatives à :

- la durée du travail ainsi que la répartition et l'aménagement des horaires (heures supplémentaires, conventions de forfait, travail à temps partiel, travail intermittent ...);
- le repos quotidien ;
- les jours fériés ;
- les congés (congés payés et autres congés) ;
- le compte épargne-temps.

Le secrétariat de la CPPNI est en charge d'accuser réception des conventions et accords transmis. Il envoie, dès réception, les conventions et accords à chaque membre de la CPPNI.

Un rapport annuel d'activité qui sera versé dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail est établi annuellement par l'observatoire et présenté par la CPPNI. Ce rapport comprend un bilan des accords transmis en application des présentes dispositions, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. Ce bilan quantitatif et qualitatif de la négociation collective d'entreprise est réalisé par thème de négociation, par taille de l'étude et distingue les accords conclus par les délégués syndicaux, les élus du personnel et les salariés mandatés avec une répartition par organisation syndicale concernée.

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

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

Modifié par Avenant n° 9 bis art. 1 du 18-7-2001 BOCC 2001-52 étendu par arrêté du 9-4-2002 JORF 20-4-2002.

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 collège.

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

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

Désignation des membres du conseil de direction

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

Modifié par Avenant n° 20 du 8-7-2005 BOCC 2005-33 étendu par arrêté du 12-4-2006 JORF 25-4-2006.

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) Tirez 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

Modifié par Avenant n° 23 du 22-12-2005 art. 1er BOCC 2006-3 étendu par arrêté du 12-7-2006 JORF 28-7-2006.

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 tuteur 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.

(1) Alinéa complété pour satisfaire aux dispositions de l'article L. 981-3, alinéa 2, du code du travail (Avenant n° 23 du 22 décembre 2005, art. 1er). Ancien article 2.2.9.

Les dispositifs d'accompagnement professionnel

Article 2-3-3

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 20 du 8-7-2005 BOCC 2005-33 étendu par arrêté du 12-4-2006 JORF 25-4-2006.

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.

Ancien article 2.2.10.

Négociation triennale

Article 2-3-4

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 20 du 8-7-2005 BOCC 2005-33 étendu par arrêté du 12-4-2006 JORF 25-4-2006.

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

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

Modifié par Avenant n° 22 du 22-12-2005 art. 1 en vigueur le 1-10-2004 BOCC 2006-3 étendu par arrêté du 12-4-2006 JORF 25-4-2006.

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

Modifié par Avenant n° 22 du 22-12-2005 art. 1 en vigueur le 1-10-2004 BOCC 2006-3 étendu par arrêté du 12-4-2006 JORF 25-4-2006.

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 supplémentaire

CARCO

Article 3-4-1

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

En vigueur étendu

Depuis le 1er janvier 2005, la CARCO répartition qui gérât 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

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.

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

Signataires	
Organisations adhérentes	FESSAD UNSA 21, rue Jules-Ferry 93177 Bagnolet Cedex , par lettre du 6 juin 2014 (BO n°2014-24) Syndicat huissiers de justice de France 73, boulevard de Clichy 75009 Paris., par lettre du 4 août 2016 (BO n°2016-37)

Chapitre 1er : Dispositions générales

Nature de la décision

Article 1er

En vigueur étendu

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

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

Taux de cotisation

Article 2

En vigueur étendu

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

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

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

Régime cadre

Le taux de la cotisation employeur concernant la garantie « décès » est égal à 0,72 % de la masse salariale brute et il est prévu une régularisation en fin d'année de manière que toutes les études employant un cadre aient versé pour celui-ci une cotisation annuelle au moins égale à 1,50 % de la tranche A de la sécurité sociale.

Tout relèvement du taux d'appel de la cotisation devra être soumis à la convention collective nationale.

Garanties

Article 3

En vigueur étendu

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

Point de départ et expiration des garanties

Article 4

En vigueur étendu

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

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

Les garanties ne sont plus ouvertes :

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

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

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

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

Modification des garanties

Article 5

En vigueur étendu

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

Base annuelle des garanties

Article 6

En vigueur étendu

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

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

Revalorisations

Article 7

En vigueur étendu

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

Paiement des prestations

Article 8

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

Paiement des cotisations

Article 9

En vigueur étendu

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

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

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

Exonération des droits

Article 10

En vigueur étendu

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

Chapitre II : Définition des garanties

Capital décès

Article 1er

En vigueur étendu

Décès d'un assuré

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

Paiement du capital décès

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

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

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

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

- en cas de guerre, la garantie n'a d'effet que dans les conditions qui sont déterminées par la législation à intervenir sur les assurances sur la vie en temps de guerre ;

- le risque de décès résultant d'un accident d'aviation n'est garanti que si l'assuré décédé se trouvait à bord d'un appareil pourvu d'un certificat valable de navigabilité et conduit par un pilote possédant un brevet valable, le pilote pouvant être l'assuré lui-même.

Invalidité absolue d'un assuré

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

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

Double effet

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

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

Rente de conjoint

Article 2

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

(Arrêté du 1er avril 2011, art. 1er)

Rentes d'éducation

Article 3

En vigueur étendu

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

Elle est égale à :

- 5 % jusqu'au 7e anniversaire ;

- 10 % du 7e au 16e anniversaire ;

- 15 % du 16e au 21e ou 25e anniversaire en cas de poursuite des études.

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

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

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

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

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

- qu'ils soient âgés de moins de 21 ans ;

- qu'ils vivent au foyer ; les enfants ne vivant pas effectivement au foyer sont pris en considération s'ils entrent en ligne de compte pour la détermination du nombre de parts en vue du calcul de l'impôt sur le revenu, ou s'ils sont fiscalement à la charge de l'assuré ;

- et qu'ils n'exercent pas d'activité rémunérée depuis plus de 3 mois ; les enfants effectuant des stages de formation professionnelle ou sous contrat d'apprentissage n'étant pas, à cet égard, considérés comme salariés ;

- la rente d'éducation sera également versée aux enfants pour lesquels l'assuré servait une pension alimentaire jusqu'à concurrence du montant de cette pension dans la limite de la rente d'éducation.

Sont assimilés aux enfants de moins de 21 ans :

- les enfants de moins de 25 ans, poursuivant des études entraînant l'inscription à la sécurité sociale des étudiants (art.L. 566 du code de la sécurité sociale), ou effectuant leur service national et qui, la veille du départ étaient considérés à charge par la caisse ;

- les enfants, quel que soit leur âge, atteints de maladie chronique ou incurable les mettant dans l'impossibilité permanente de se livrer à une activité rémunérée et qui, à ce titre, ont bénéficié jusqu'à l'âge de 20 ans, des avantages de la sécurité sociale en qualité d'ayants droit de l'assuré ou de son conjoint ;

- pour les garanties de base et familiales, il ne sera tenu compte que des enfants de l'assuré nés viables avant le décès de l'assuré ou moins de 301 jours suivant le décès de l'assuré.

Indemnités journalières en cas d'incapacité temporaire de travail

Article 4

En vigueur étendu

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

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

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

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

- 100 % du salaire net journalier (plafonné à la tranche C) sous déduction des indemnités journalières de sécurité sociale, pendant 6 mois ;

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

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

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

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

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

Rente d'invalidité permanente

Article 5

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

Limitation des prestations

Article 6

En vigueur étendu

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

Chapitre II : Définition des garanties

Article 7

En vigueur étendu

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

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

Annexe : Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008

Annexe : accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008

Article 14

En vigueur étendu

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

Entreprises concernées

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

Les entreprises non adhérentes aux fédérations membres mais qui entrent dans le champ d'activité de l'accord sont également concernées par ce texte à compter du lendemain de parution de l'arrêté d'extension de l'avenant no 3. Cet arrêté a été publié le 15 octobre 2009.

Date d'entrée en vigueur du dispositif

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

Nature du dispositif

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

Conditions d'application :

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

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

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

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

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

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

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

Toutefois, si l'employeur est tenu de proposer le maintien des garanties santé et prévoyance au salarié éligible, ce dernier a, lui, la possibilité d'y renoncer.

En effet, ce dispositif présente un caractère facultatif pour l'ancien salarié. Le refus de ce dernier de bénéficier du dispositif de portabilité libère définitivement l'employeur de son obligation.

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

Durée de la couverture

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

Par ce principe, les exemples suivants peuvent être établis :

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

Cessation du maintien des garanties

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

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

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

Garanties accordées par le régime de prévoyance

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

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

Cotisations

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

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

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

Signataires	
Organisations adhérentes	FESSAD UNSA 21, rue Jules-Ferry 93177 Bagnolet Cedex , par lettre du 6 juin 2014 (BO n°2014-24) Syndicat huissiers de justice de France 73, boulevard de Clichy 75009 Paris., par lettre du 4 août 2016 (BO n°2016-37)

Modalités

Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 21 du 9-11-2005 art. 2 en vigueur le 1-10-2004 BOCC 2005-51. Modifié par Avenant n° 22 du 22-12-2005 art. 2 en vigueur le 1-10-2004 BOCC 2006-3 étendu par arrêté du 12-4-2006 JORF 25-4-2006.

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

Liquidation

Article 2

MODIFIE

Modifié par Avenant n° 22 du 22-12-2005 art. 2 en vigueur le 1-10-2004 BOCC 2006-3 rectificatif BO CC 2006-23 étendu par arrêté du 12-4-2006 JORF 25-4-2006.

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

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

- 10 ans à 12 ans et 6 mois : 5 % ;
- 12 ans et 7 mois à 13 ans et 6 mois : 8 % ;
- 13 ans et 7 mois à 14 ans et 6 mois : 11 % ;
- 14 ans et 7 mois à 15 ans et 6 mois : 14 % ;
- 15 ans et 7 mois à 16 ans et 6 mois : 17 % ;
- 16 ans et 7 mois à 17 ans et 6 mois : 20 % ;
- 17 ans et 7 mois à 18 ans et 6 mois : 24 % ;
- 18 ans et 7 mois à 19 ans et 6 mois : 28 % ;
- 19 ans et 7 mois à 20 ans : 32 % ;
- au-delà de la 20e année, ce taux est augmenté de 4 % par année d'affiliation, l'année à retenir étant à décompter à partir du 6e mois, dans la limite de 45 années d'activité dans la profession.

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

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

Article 2

En vigueur étendu

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

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

- 10 ans à 12 ans et 6 mois : 7 % ;
- 12 ans et 7 mois à 13 ans et 6 mois : 8 % ;
- 13 ans et 7 mois à 14 ans et 6 mois : 11 % ;

- 14 ans et 7 mois à 15 ans et 6 mois : 14 % ;
- 15 ans et 7 mois à 16 ans et 6 mois : 17 % ;
- 16 ans et 7 mois à 17 ans et 6 mois : 20 % ;
- 17 ans et 7 mois à 18 ans et 6 mois : 24 % ;
- 18 ans et 7 mois à 19 ans et 6 mois : 28 % ;
- 19 ans et 7 mois à 20 ans : 32 %.

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

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

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

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

Autres dispositions

Article 3

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 21 du 9-11-2005 art. 2 en vigueur le 1-10-2004 BOCC 2005-51. Modifié par Avenant n° 22 du 22-12-2005 art. 2 en vigueur le 1-10-2004 BOCC 2006-3 étendu par arrêté du 12-4-2006 JORF 25-4-2006.

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

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

Garantie de la CARCO

Article 4

En vigueur étendu

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

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

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

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

Le fonds collectif AFC

Article 5

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 22 du 22-12-2005 art. 2 en vigueur le 1-10-2004 BOCC 2006-3 étendu par arrêté du 12-4-2006 JORF 25-4-2006.

Le fonds collectif AFC est doté au 1er janvier 2004 d'une somme égale à la provision mathématique constituée au 31 décembre 2003 par la CARCO au titre de sa garantie du règlement de l'allocation de fin de carrière en vigueur à cette date, soit 4 091 830 .

Le montant du fonds collectif AFC est égal au 31 décembre de chaque année au solde des éléments suivants :

Au crédit :

- le montant du fonds collectif AFC au 31 décembre précédent ;
- les cotisations versées dans l'exercice en application de l'article 6 ci-après, nettes des frais de gestion fixés forfaitairement à 15 % des cotisations ;
- 85 % des produits financiers nets de frais de gestion financière, sans que ce montant puisse être inférieur à la rémunération du fonds collectif AFC à un taux égal au taux fixé par l'article A. 932-3-1 du code de la sécurité sociale pour les engagements de durée supérieure à 8 ans.

Au débit : les prestations versées au cours de l'exercice en application de l'article 2 ci-dessus, et éventuellement les indemnités versées au cours de l'exercice en application de l'article 3 ci-dessus.

Article 5

En vigueur étendu

Le montant du fonds collectif AFC est égal au 31 décembre de chaque année au solde des éléments suivants :

Au crédit :

- le montant du fonds collectif AFC au 31 décembre précédent ;
- les cotisations versées dans l'exercice en application de l'article 6 ci-après, nettes des frais de gestion fixés forfaitairement à 10 % des cotisations ;
- 85 % des produits financiers nets de frais de gestion financière, sans que ce montant puisse être inférieur à la rémunération du fonds collectif AFC à un taux égal au taux fixé par l'article A. 932-3-1 du code de la sécurité sociale pour les engagements de durée supérieure à 8 ans.

Au débit :

- les prestations versées au cours de l'exercice en application de l'article 2 ci-dessus, et éventuellement les indemnités versées au cours de l'exercice en application de l'article 3 ci-dessus.

Cotisations

Article 6

En vigueur étendu

Crée par Avenant n° 22 du 22-12-2005 art. 2 en vigueur le 1-10-2004 BOCC 2006-3 étendu par arrêté du 12-4-2006 JORF 25-4-2006.

La cotisation est calculée sur la rémunération brute servant de base à la déclaration des traitements et salaires fournis chaque trimestre par l'employeur à la CARCO en y ajoutant éventuellement la partie de salaire déclarée à une caisse de retraite des cadres.

Le montant de la cotisation, à la charge de l'employeur, est fixé à 0,75 % du salaire défini à l'alinéa précédent.

Le taux de cette cotisation peut être modifié sur décision de la chambre nationale des huissiers de justice sans que cette modification puisse entraîner une diminution de l'allocation telle que définie à l'article 2 ci-dessus. Lorsqu'elle modifie le taux de cotisation, la Chambre nationale des huissiers de justice prend notamment en considération le rapport actuariel mentionné à l'article 7 ci-après.

Article 6

En vigueur non étendu

La cotisation est calculée sur la rémunération brute servant de base à la déclaration des traitements et salaires fournis chaque trimestre par l'employeur à la CARCO en y ajoutant éventuellement la partie de salaire déclarée à une caisse de retraite des cadres.

Le montant de la cotisation, à la charge de l'employeur, est fixé à effet du 1er juillet 2016 à 1,50 % du salaire défini à l'alinéa précédent.

Le taux de cette cotisation peut être modifié sur décision des signataires représentant les employeurs après réunion des parties à la convention collective sans que cette modification puisse entraîner une diminution de l'allocation telle que définie à l'article 2 ci-dessus. Lorsqu'ils modifient le taux de cotisation, lesdits signataires prendront notamment en considération le rapport actuariel mentionné à l'article 7 ci-après.

Les parties réexamineront, chaque année, la situation financière du régime de l'allocation de fin de carrière au regard notamment des résultats des exercices passés, des perspectives de résultats pour les années suivantes et du montant du fonds collectif AFC, ce pour en tirer les conséquences sur l'évolution du régime.

Pilotage du règlement des allocations de fin de carrière

Article 7

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 21 du 9-11-2005 art. 2 en vigueur le 1-10-2004 BOCC 2005-51. Créé par Avenant n° 22 du 22-12-2005 art. 2 en vigueur le 1-10-2004 BOCC 2006-3 étendu par arrêté du 12-4-2006 JORF 25-4-2006.

Afin que les parties signataires aient une vue prospective de l'évolution des charges et ressources du présent règlement des allocations de fin de carrière, la CARCO leur fournit dans les 6 mois de la clôture de chaque exercice un rapport actuariel qui fournit une estimation des cotisations, des allocations et du fonds collectif AFC sur une période d'au moins 10 ans. Ce rapport est établi par un actuare qualifié en conformité avec les normes professionnelles de l'institut des actuaires.

Annexe III : Règlement du régime de retraite supplémentaire Avenant n° 28 du 23 avril 2007

Signataires	
Organisations patronales	La chambre nationale des huissiers de justice,
Organisations de salariés	La fédération commerce, services, force de vente (CSFV) CFTC ; La fédération nationale des personnels des sociétés d'études de conseil et prévention CGT ; La fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS) CGC ; La fédération employés et cadres FO ; La fédération des services CFDT,
Organisations adhérentes	FESSAD UNSA 21, rue Jules-Ferry 93177 Bagnolet Cedex , par lettre du 6 juin 2014 (BO n°2014-24)

En vigueur étendu

Le présent règlement modifié de la CARCO se substitue aux précédents règlements (annexe III) de la convention collective nationale du travail réglant les rapports entre les huissiers de justice et leur personnel.

TITRE Ier : Objet-Participants-Cotisations

Objet et nature du régime

Article 1er

En vigueur étendu

L'objet du régime est de servir aux participants une pension de vieillesse en application de la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice.

C'est un régime en points régi par l'article L. 932-24 du code de la sécurité sociale. Les cotisations définies à l'article 3 ci-après ouvrent droit à un nombre de points déterminé en fonction de la valeur d'acquisition du point ; chaque point ouvre droit à une pension de vieillesse d'un montant annuel égal à la valeur de service du point.

La valeur d'acquisition du point est fixée chaque année par le conseil d'administration de l'institution. La valeur de service du point est fixée par le conseil d'administration de l'institution qui précise la date à partir de laquelle la nouvelle valeur est appliquée.

Participants

Article 2

En vigueur étendu

Les salariés des offices, groupements et organismes professionnels d'huissiers de justice sont affiliés au régime de retraite complémentaire CARCO aujourd'hui dénommée 'caisse de retraite supplémentaire des salariés des huissiers de justice' dès la prise d'effet de leur contrat de travail et jusqu'à son expiration pour quelque cause que ce soit.

Sont comptées comme périodes d'affiliation les périodes donnant lieu à versement effectif des cotisations et contributions prévues aux articles 3 et 4 ci-dessous.

Cotisations

Article 3

En vigueur étendu

A compter du 1er janvier 2004, la cotisation au régime est égale à 2,30 % de la rémunération brute des participants qui est définie comme assiette des cotisations de sécurité sociale (article L. 242-1 du code de la sécurité sociale). Lorsque le participant est affilié à une caisse de retraite des cadres, l'assiette des cotisations est limitée à la tranche A du régime général de la sécurité sociale.

Cette cotisation est constituée de 2 parts : 1,21 % par retenue sur les salaires des participants et 1,09 % à la charge de l'employeur.

A compter de l'année qui suit celle au cours de laquelle l'actif couvrant la provision technique spéciale (PTS) définie à l'article R. 932-4-4 du code de la sécurité sociale est devenu supérieur ou égal à la provision mathématique théorique (PMT) définie à l'article R. 932-4-15 dudit code, la cotisation au régime est portée à 4,30 % de la rémunération brute définie au 1er alinéa du présent article : retenue de 2,27 % sur les salaires et de 2,03 % à la charge des employeurs.

Contributions de solidarité

Article 4

En vigueur étendu

A compter du 1er janvier 2004, les participants et les employeurs versent une contribution de solidarité destinée à combler l'écart entre l'actif couvrant la PTS et la PMT qui est égale à 2,00 % de la rémunération brute définie au 1er alinéa de l'article 3 ci-dessus.

Cette contribution est constituée de 2 parts : 1,06 % par retenue sur les salaires des participants et 0,94 % à la charge de l'employeur.

Cette contribution cesse à compter de l'année qui suit celle au cours de laquelle l'actif couvrant la PTS est devenu supérieur ou égal à la PMT.

Paiement des cotisations et contributions

Article 5

En vigueur étendu

Les cotisations et contributions sont payables par l'employeur dans le 1er mois du trimestre civil suivant celui au titre duquel elles sont exigibles.

Tout retard donne lieu à une majoration de 10 %.

Cette majoration de retard est augmentée de 3 % du montant des cotisations et contributions dues par trimestre ou fraction de trimestre écoulé après l'expiration d'un délai de 3 mois à compter de la fin du trimestre civil au titre duquel elles sont exigibles.

Dans le cas où les offices, groupements et organismes professionnels d'huissiers de justice ne fourniraient pas les déclarations de salaires ou états nominatifs annuels comme ils en ont l'obligation, ils seraient redevables à titre provisionnel, après mise en demeure, de cotisations et contributions d'un montant égal à 110 % des cotisations et contributions dues pour la même période du précédent exercice.

Prélèvement de gestion

Article 6

En vigueur étendu

Le total des frais de gestion prélevés pour couvrir les frais de gestion du régime, c'est-à-dire les frais de service des prestations et les frais d'administration, est égal à la somme de :

- prélèvement d'acquisition : 8,5 % des cotisations et contributions de l'exercice concerné, définies à l'article 4 ci-dessus ;
- prélèvement de gestion : 1 % de la PMT des encours du régime représentés par la PMT à l'ouverture de l'exercice. »

Acquisition de points et compte individuel

Article 7

En vigueur étendu

Le nombre de points acquis par une cotisation est égal à la cotisation versée divisée par la valeur d'acquisition du point en vigueur au cours de la période au titre de laquelle elle est versée. Dans le cas des cotisations de rachat, ce résultat est majoré ou minoré comme il est dit à l'article 6.

Pour chaque participant, il est ouvert un compte individuel sur lequel sont inscrits les points acquis, ce compte comporte :

- les points résultant de la transposition des droits acquis au 31 décembre 1998. Les modalités de cette transposition sont décrites au titre III ci-après ;
- les points acquis, du 1er janvier 1999 au 31 décembre 2003, par le versement des cotisations égales à 4,30 % du salaire du participant ;
- les points acquis, après le 1er janvier 2004 et avant le 31 décembre de l'année au cours de laquelle l'actif couvrant la PTS devient supérieur à la PMT, par le versement des cotisations égales à 2,30 % du salaire du participant telles que définies à l'article 3 ci-dessus ;
- les points acquis, au titre des périodes postérieures à la fin de l'année au cours de laquelle l'actif couvrant la PTS devient supérieur à la PMT, par le versement de cotisations égales à 4,30 % des salaires du participant en application du dernier alinéa de l'article 3 ci-dessus.

TITRE II : Prestations

Liquidation de la pension de vieillesse

Article 8

En vigueur étendu

La pension de vieillesse est liquidée sur demande écrite du participant.

La liquidation de la pension ne fait pas obstacle à une reprise d'activité salariée dans un office, groupement ou organisme professionnel visé à l'article 2 ci-dessus.

Montant de la pension de vieillesse : taux normal, anticipation

Article 9

En vigueur non étendu

Lorsque le service de la pension du participant prend effet dans les 12 mois qui suivent la liquidation au taux plein de sa retraite du régime général de la sécurité sociale, le montant annuel de la pension de vieillesse est égal au nombre de points inscrits au compte du participant multiplié par la valeur de service du point au jour du service du premier arrérage trimestriel. C'est la pension au taux normal.

Le participant a également la possibilité de percevoir une retraite CARCO si sa retraite du régime général de la sécurité sociale n'a pas été liquidée au taux plein ou si elle n'a pas encore été liquidée mais que l'âge du participant est supérieur ou égal à celui fixé à l'article R. 351-2 du code de la sécurité sociale. Le montant de sa pension est alors égal au montant de la pension au taux normal multiplié par un coefficient d'anticipation qui dépend de l'âge au premier jour de service de la pension.

ÂGE AU 1er JOUR DE SERVICE de la pension	COEFFICIENT D'ANTICIPATION
60 ans	0,80
61 ans	0,84
62 ans	0,88
63 ans	0,92
64 ans	0,96
65 ans et plus	1,00

Si le service de la pension prend effet plus de 12 mois après la liquidation au taux plein de la retraite du régime général de la sécurité sociale, la pension de vieillesse est égale à la pension au taux normal multipliée par un coefficient de report qui dépend de la durée de la période écoulée entre la liquidation de la retraite du régime général et le début du service de la pension.

DURÉE ÉCOULÉE ENTRE LA LIQUIDATION DU RÉGIME GÉNÉRAL et le début du service de la pension	COEFFICIENT de report
Plus de 1 an et moins de 2 ans	1,04
Plus de 2 ans et moins de 3 ans	1,08
Plus de 3 ans et moins de 4 ans	1,12
Plus de 4 ans et moins de 5 ans	1,16
Plus de 5 ans	1,20

Lorsque le nombre de points multiplié par le coefficient d'anticipation ou de report est inférieur à 1 200, le service de la pension est remplacé par le versement d'un capital. Ce capital est déterminé en fonction de l'âge du participant au premier jour de service de la pension par application au montant annuel de la pension d'un coefficient déterminé selon le barème ci-dessus.

ÂGE AU 1er JOUR DE SERVICE de la pension	COEFFICIENT APPLICABLE à la pension annuelle
55	17,5
56	17,2
57	16,9

58	16,5
59	16,1
60	15,8
61	15,4
62	15,0
63	14,6
64	14,2
65	13,8
66	13,3
67	12,9
68	12,5
69	12,0
70	11,6
71	11,1
72	10,6
73	10,2
74	9,7
75	9,2
76	8,8
77	8,3
78	7,9
79	7,4
80	7,0
> 80	6,0

Versement de la pension

Article 10

En vigueur étendu

La pension de vieillesse est payable trimestriellement d'avance. Le 1er jour de service est le jour demandé par le participant sans qu'il puisse être antérieur au 1er jour du mois qui suit la réception par la CARCO de la demande de liquidation du participant. Toutefois, lorsque la demande est déposée dans les 2 mois qui suivent la notification de la pension du régime général ou dans les 2 mois qui suivent la cessation d'activité salariée, la date d'effet de la retraite est la même que celle du régime général ou, le cas échéant, est fixée au 1er jour du mois qui suit la cessation d'activité.

Plus aucun arrérage n'est dû après le décès du pensionné. Les pensions étant payées d'avance, aucun prorata n'est à verser à la succession. Tout arrérage versé au titre d'un trimestre civil commençant après la date du décès donne lieu à recouvrement à l'encontre du bénéficiaire du versement ou, à défaut, de la succession.

La CARCO peut périodiquement s'assurer que le bénéficiaire est toujours en vie en lui demandant de produire une attestation sur l'honneur. A défaut de la production de cette attestation dans le délai indiqué dans la demande, le versement des arrérages est interrompu à compter du trimestre civil qui suit l'expiration de ce délai. Le versement des arrérages reprend et le rappel est versé dès que l'attestation est produite.

Réversion en cas de décès avant la retraite

Article 11

En vigueur étendu

En cas de décès du participant survenu avant la liquidation de la pension du régime général, le conjoint survivant et le (ou les) ex-conjoint(s) divorcé(s) non remarié(s) survivant(s) ont droit à une pension de réversion calculée sur la base de 60 % des points portés au compte individuel du participant décédé.

La pension de réversion ne peut prendre effet à l'égard d'un bénéficiaire :

- qu'à compter des 55 ans du bénéficiaire ;
- qu'après que le bénéficiaire en ait fait la demande par lettre recommandée adressée à la CARCO.

En cas de pluralité de bénéficiaires, la pension est partagée entre chacun d'eux par application du rapport entre la durée de chaque mariage et la durée globale de tous les mariages autres que ceux conclus avec des conjoints décédés ou remariés avant le décès du participant. La répartition est calculée à la 1re demande et elle est alors définitive.

Le remariage du bénéficiaire ou la conclusion d'un PACS entraîne l'arrêt du service de la pension de réversion. Le bénéficiaire est tenu d'en informer la CARCO au plus tard dans les 15 jours qui suivent le remariage ou la conclusion du PACS. La suppression d'une pension de réversion est sans effet sur le montant des pensions de réversion des autres bénéficiaires.

Lorsque le nombre de points inscrits au compte du participant au jour de son décès est inférieur à 2 000, la pension de réversion est remplacée par le versement d'un capital dans les mêmes conditions. En cas de pluralité de bénéficiaires, la rente est répartie entre eux comme exposé ci-dessus, puis chacune des rentes est convertie en capital.

Lorsque la pension de réversion de l'un des bénéficiaires est inférieure à 1 200 points, la pension de réversion est remplacée par le versement d'un capital dans les mêmes conditions.

Le capital versé en lieu et place d'une pension de réversion est déterminé par application au montant annuel de la pension de réversion du coefficient figurant dans le barème de l'article 9 pour l'âge atteint par le bénéficiaire au moment de l'entrée en jouissance de sa pension de réversion.

Pension de réversion

Article 12

En vigueur étendu

Au moment de la liquidation de ses droits à pension, le participant peut demander la réversibilité de sa pension au profit de son conjoint survivant et de son ou ses ex-conjoint(s) divorcé(s) survivant(s) non remarié(s). La demande est formulée en même temps que la demande de liquidation de la pension et est irrévocable.

Le choix de la réversion implique une réduction définitive de la pension du participant en fonction de l'écart d'âge entre le participant et la personne qu'il a désignée, par application du barème suivant :

ECART D'ÂGE	COEFFICIENT
- 10 ans	0,81
- 9 ans	0,81

- 8 ans	0,82
- 7 ans	0,82
- 6 ans	0,83
- 5 ans	0,83
- 4 ans	0,84
- 3 ans	0,84
- 2 ans	0,85
- 1 an	0,86
0	0,86
+ 1 an	0,87
+ 2 ans	0,88
+ 3 ans	0,89
+ 4 ans	0,89
+ 5 ans	0,90
+ 6 ans	0,91
+ 7 ans	0,92
+ 8 ans	0,93
+ 9 ans	0,94
+ 10 ans	0,95

Ces coefficients s'appliquent au nombre de points inscrits au compte individuel au moment de la demande de liquidation de la pension, éventuellement majoré ou minoré en fonction des coefficients de report et d'anticipation fixés à l'article 9. En cas de pluralité de bénéficiaires, le coefficient appliqué est celui qui correspond au plus jeune d'entre eux.

La pension de réversion est égale à 60 % de la pension du participant. Elle ne peut prendre effet qu'à compter des 55 ans du bénéficiaire.

En cas de pluralité de bénéficiaires, la pension de réversion est partagée entre chacun d'eux par application du rapport entre la durée de chaque mariage et la durée globale de tous les mariages autres que ceux conclus avec des conjoints décédés ou remariés avant le décès du participant. La répartition est calculée au moment du décès du participant et elle est alors définitive.

Le remariage du bénéficiaire ou la conclusion d'un PACS entraîne l'arrêt du service de la pension de réversion. Le bénéficiaire est tenu d'informer la CARCO au plus tard dans les 15 jours qui suivent le remariage ou la conclusion du PACS. La suppression d'une pension de réversion est sans effet sur le montant des pensions de réversion des autres bénéficiaires.

Lorsque la pension de réversion de l'un des bénéficiaires est inférieure à 1 200 points, la pension de réversion est remplacée par le versement d'un capital dans les mêmes conditions.

Le capital versé en lieu et place d'une pension de réversion est déterminé par application au montant annuel de la pension de réversion du coefficient figurant dans le barème de l'article 9 pour l'âge atteint par le bénéficiaire au moment de l'entrée en jouissance de sa pension de réversion.

Paiement des pensions de réversion

Article 13

En vigueur étendu

Le versement des pensions de réversion obéit aux règles exposées à l'article 10 ci-dessus : la pension est payable d'avance ; aucun arrérage n'est dû après le décès du bénéficiaire ; la CARCO peut s'assurer que le bénéficiaire est toujours en vie et elle peut poursuivre le recouvrement des arrérages versés après le décès du bénéficiaire.

La CARCO peut périodiquement s'assurer que le bénéficiaire d'une pension de réversion visée à l'article 11 ci-dessus ne s'est pas remarié ou n'a pas conclu un PACS en lui demandant de produire une attestation sur l'honneur. A défaut de production d'une attestation sur l'honneur dans le délai indiqué dans la demande, le versement des arrérages est interrompu à compter du trimestre qui suit l'expiration de ce délai.

Le versement des arrérages reprend et le rappel est versé dès que l'attestation sur l'honneur est produite. Si des arrérages ont été versés au titre de trimestres postérieurs à la date du remariage ou du PACS, le recouvrement en est poursuivi à l'encontre du bénéficiaire.

TITRE III : Transposition des droits acquis avant le 1er juillet 2004

Détermination du nombre de points acquis au 31 décembre 1998

Article 14

En vigueur étendu

Avant le 31 décembre 1998, le régime n'était pas un régime en points.

Les droits à pension acquis au 31 décembre 1998 sous l'empire du règlement en vigueur à compter du 1er juillet 1996 et des règlements antérieurs ont été calculés sous la forme d'un montant annuel de pension puis transposés en points en divisant ce montant annuel par la valeur de service du point en 1998 : 1,59 F, soit 0,2424 .

Le nombre de points ainsi déterminé est inscrit au compte du participant visé à l'article 7 ci-dessus et ouvre droit aux prestations définies au titre II ci-dessus.

Pour les droits acquis au 31 décembre 1998, les périodes ' temps complet ' et ' temps partiel ' ainsi que les périodes d'activité ' cadre ' et ' non cadre ' font l'objet de calculs séparés.

Révision de la pension en service lorsqu'un enfant du participant atteint l'âge de 16 ans

Article 15

En vigueur étendu

Si une pension directe ou de réversion a été liquidée avant le 31 décembre 1998, la majoration pour enfants prévue au 1er alinéa de l'article 9 du règlement en vigueur au 1er juillet 1996 est éventuellement révisée lorsque l'un des enfants du participant atteint son 16e anniversaire.

Réversion des pensions en service au 1er juillet 2004

Article 16

En vigueur étendu

Les pensions en service au 1er juillet 2004 sont réversibles sur la tête du conjoint et de l'(ou les) ex-conjoint(s) divorcé(s) non remarié(s) survivant(s). Cette pension de réversion est égale à 60 % de la pension du participant.

La pension de réversion est versée à compter du trimestre civil qui suit la date à laquelle le bénéficiaire remplit les conditions nécessaires à l'obtention de la pension de survivant dans le cadre du régime obligatoire de retraite complémentaire. Le paiement en est effectué selon les règles exposées à l'article 13 ci-dessus.

En cas de pluralité de bénéficiaires, la pension est partagée entre chacun d'eux par application du rapport entre la durée de chaque mariage et la durée globale de tous les mariages autres que ceux conclus avec des conjoints décédés ou remariés avant le décès du participant. La répartition est calculée à la 1re demande et elle est alors définitive.

Le remariage du bénéficiaire ou la conclusion d'un PACS entraîne l'arrêt du service de la pension de réversion. Le bénéficiaire est tenu d'informer la CARCO au plus tard dans les 15 jours qui suivent le remariage ou la conclusion du PACS. La suppression d'une pension de réversion est sans effet sur le montant des pensions de réversion des autres bénéficiaires.

Lorsque la pension de réversion est inférieure à 1 200 points, la pension de réversion est remplacée par le versement d'un capital dans les mêmes conditions.

Le capital versé en lieu et place d'une pension de réversion est déterminé par application au montant annuel de la pension de réversion du coefficient figurant dans le barème de l'article 9 pour l'âge atteint par le bénéficiaire au moment de l'entrée en jouissance de sa pension de réversion.

Réversion des majorations pour enfants en service avant le 1er juillet 2004

Article 17

En vigueur étendu

En cas de décès après le 1er juillet 2004 d'un participant dont la pension a été liquidée avant le 1er juillet 2004 et qui bénéficie d'une majoration pour enfants, cette majoration est réversible dans les mêmes conditions que la pension directe. Si la pension a été liquidée après le 31 décembre 1998, cette majoration n'est pas révisable lorsqu'un enfant atteint l'âge de 16 ans.

TITRE IV : Conversion du régime

Modalités de la conversion

Article 18

En vigueur étendu

En cas de conversion du régime, quelle qu'en soit la cause, les droits des participants sont convertis en droits à une rente viagère selon le processus ci-après.

1. Lorsque les conditions de la conversion sont réunies, la date de la conversion est fixée par le conseil d'administration ;

2. Pour chaque participant ou allocataire, il est calculé la valeur, au jour de la conversion, de la provision mathématique correspondant au nombre de points inscrit à son compte individuel arrêté au jour de la conversion ; ce calcul est effectué en utilisant les tables de mortalité et les taux d'intérêt en vigueur au jour de la conversion en vertu du code de la sécurité sociale pour le calcul des provisions mathématiques de rentes viagères, et en incorporant un chargement de gestion de 3 % destiné à couvrir les frais de service des rentes ; pour les participants dont la pension n'a pas encore été liquidée à la date de la conversion, la provision mathématique est celle d'une rente viagère sur une tête à partir de leur 65e anniversaire ou immédiate si ils ont plus de 65 ans ; pour les allocataires, la provision mathématique est celle d'une rente immédiate de même nature que l'allocation en cours de service :

viagère ou temporaire, sur une tête ou réversible ;

3. La valeur de la PTS visée à l'article R. 932-2-4 du code de la sécurité sociale est calculée à la date de la conversion sur la base de la valeur de réalisation des actifs affectés au régime en vertu de l'article L. 932-24 du code de la sécurité sociale ;

4. Il est affecté à chaque participant ou allocataire une quote-part de la PTS égale au rapport entre sa provision mathématique et le total des provisions mathématiques du régime ;

5. La part de PTS affectée à chaque participant ou allocataire est consacrée à la souscription :

- pour les participants dont la pension n'a pas encore été liquidée : d'une rente viagère sur une tête, différée à 65 ans ou immédiate pour ceux qui ont plus de 65 ans ;

- pour les allocataires : d'une rente de même nature que l'allocation en cours de service ;

6. La rente souscrite est calculée en utilisant les mêmes tables de mortalité, taux d'intérêt et chargement de gestion que ceux qui sont utilisés pour le calcul des provisions mathématiques.

Fonctionnement du régime

Article 19

En vigueur étendu

Le régime ne reçoit plus de cotisations après sa conversion.

Il est tenu chaque année un compte de participation aux excédents :

Crédit :

- provisions mathématiques et autres provisions techniques au 1er janvier ;

- au moins 85 % des produits financiers procurés par les actifs affectés à la couverture du régime ;

- report éventuel de l'excédent au 1er janvier.

Débit :

- prestations versées ;

- frais de gestion des prestations ;

- provisions mathématiques et autres provisions techniques au 31 décembre ;

- report éventuel du déficit au 1er janvier.

La quote-part de produits financiers affectée au compte de participation aux excédents ne peut pas être inférieure à 100 % tant que ce compte est déficitaire.

Lorsque le compte de participation est excédentaire, le conseil d'administration décide l'affectation du solde excédentaire :

provision pour excédents à répartir, report à nouveau ou résultat de la CARCO ; la part affectée à la provision pour excédents à répartir ne peut pas être inférieure à 80 %. Le conseil d'administration fixe chaque année la revalorisation des droits des participants dans la limite permise par le montant de la provision pour excédents à répartir.

Liquidation des rentes

Article 20

En vigueur étendu

Les rentes viagères garanties après la conversion du régime sont des rentes payables à compter du 65e anniversaire. Si une demande de liquidation est déposée avant 65 ans, les coefficients d'anticipation de l'article 9 sont appliqués. Si une demande de liquidation est déposée après 65 ans, les coefficients de report en fonction de la durée écoulée après le 65e anniversaire sont les mêmes que les coefficients de report qui figurent à l'article 9.

Si le participant demande la réversion de sa rente viagère, sa rente viagère sera réduite comme il est dit à l'article 12.

Si le montant annuel de la rente est inférieur à 600, le service de la rente est remplacé par le versement d'un capital calculé par application des coefficients mentionnés à l'article 9 in fine.

Réversion en cas de décès avant la retraite

Article 21

En vigueur étendu

En cas de décès du participant avant la liquidation de sa retraite du régime général de la sécurité sociale, les dispositions de l'article 11 sont applicables.

Paiement des rentes

Les dispositions des articles 10 et 13 s'appliquent après la conversion du régime.

Annexe III : Règlement du régime de retraite supplémentaire Avenant n° 28 du 23 avril 2007

Signataires	
Organisations patronales	La chambre nationale des huissiers de justice,
Organisations de salariés	La fédération commerce, services, force de vente (CSFV) CFTC ; La fédération nationale des personnels des sociétés d'études de conseil et prévention CGT ; La fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS) CGC ; La fédération employés et cadres FO ; La fédération des services CFDT,
Organisations adhérentes	FESSAD UNSA 21, rue Jules-Ferry 93177 Bagnole Cedex , par lettre du 6 juin 2014 (BO n°2014-24)

En vigueur étendu

Le présent règlement modifié de la CARCO se substitue aux précédents règlements (annexe III) de la convention collective nationale du travail réglant les rapports entre les huissiers de justice et leur personnel.

TITRE Ier : Objet-Participants-Cotisations

Objet et nature du régime

Article 1er

En vigueur étendu

L'objet du régime est de servir aux participants une pension de vieillesse en application de la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice.

C'est un régime en points régi par l'article L. 932-24 du code de la sécurité sociale. Les cotisations définies à l'article 3 ci-après ouvrent droit à un nombre de points déterminé en fonction de la valeur d'acquisition du point ; chaque point ouvre droit à une pension de vieillesse d'un montant annuel égal à la valeur de service du point.

La valeur d'acquisition du point est fixée chaque année par le conseil d'administration de l'institution. La valeur de service du point est fixée par le conseil d'administration de l'institution qui précise la date à partir de laquelle la nouvelle valeur est appliquée.

Participants

Article 2

En vigueur étendu

Les salariés des offices, groupements et organismes professionnels d'huissiers de justice sont affiliés au régime de retraite complémentaire CARCO aujourd'hui dénommée ' caisse de retraite supplémentaire des salariés des huissiers de justice ' dès la prise d'effet de leur contrat de travail et jusqu'à son expiration pour quelque cause que ce soit.

Sont comptées comme périodes d'affiliation les périodes donnant lieu à versement effectif des cotisations et contributions prévues aux articles 3 et 4 ci-dessous.

Cotisations

Article 3

En vigueur étendu

A compter du 1er janvier 2004, la cotisation au régime est égale à 2,30 % de la rémunération brute des participants qui est définie comme assiette des cotisations de sécurité sociale (article L. 242-1 du code de la sécurité sociale). Lorsque le participant est affilié à une caisse de retraite des cadres, l'assiette des cotisations est limitée à la tranche A du régime général de la sécurité sociale.

Cette cotisation est constituée de 2 parts : 1,21 % par retenue sur les salaires des participants et 1,09 % à la charge de l'employeur.

A compter de l'année qui suit celle au cours de laquelle l'actif couvrant la provision technique spéciale (PTS) définie à l'article R. 932-4-4 du code de la sécurité sociale est devenu supérieur ou égal à la provision mathématique théorique (PMT) définie à l'article R. 932-4-15 dudit code, la cotisation au régime est portée à 4,30 % de la rémunération brute définie au 1er alinéa du présent article : retenue de 2,27 % sur les salaires et de 2,03 % à la charge des employeurs.

Contributions de solidarité

Article 4

En vigueur étendu

A compter du 1er janvier 2004, les participants et les employeurs versent une contribution de solidarité destinée à combler l'écart entre l'actif couvrant la PTS et la PMT qui est égale à 2,00 % de la rémunération brute définie au 1er alinéa de l'article 3 ci-dessus.

Cette contribution est constituée de 2 parts : 1,06 % par retenue sur les salaires des participants et 0,94 % à la charge de l'employeur.

Cette contribution cesse à compter de l'année qui suit celle au cours de laquelle l'actif couvrant la PTS est devenu supérieur ou égal à la PMT.

Païement des cotisations et contributions

Article 5

En vigueur étendu

Les cotisations et contributions sont payables par l'employeur dans le 1er mois du trimestre civil suivant celui au titre duquel elles sont exigibles.

Tout retard donne lieu à une majoration de 10 %.

Cette majoration de retard est augmentée de 3 % du montant des cotisations et contributions dues par trimestre ou fraction de trimestre écoulé après l'expiration d'un délai de 3 mois à compter de la fin du trimestre civil au titre duquel elles sont exigibles.

Dans le cas où les offices, groupements et organismes professionnels d'huissiers de justice ne fourniraient pas les déclarations de salaires ou états nominatifs annuels comme ils en ont l'obligation, ils seraient redevables à titre provisionnel, après mise en demeure, de cotisations et contributions d'un montant égal à 110 % des cotisations et contributions dues pour la même période du précédent exercice.

Prélèvement de gestion

Article 6

En vigueur étendu

Le total des frais de gestion prélevés pour couvrir les frais de gestion du régime, c'est-à-dire les frais de service des prestations et les frais d'administration, est égal à la somme de :

- prélèvement d'acquisition : 8,5 % des cotisations et contributions de l'exercice concerné, définies à l'article 4 ci-dessus ;
- prélèvement de gestion : 1 % de la PMT des encours du régime représentés par la PMT à l'ouverture de l'exercice. »

Acquisition de points et compte individuel

Article 7

En vigueur étendu

Le nombre de points acquis par une cotisation est égal à la cotisation versée divisée par la valeur d'acquisition du point en vigueur au cours de la période au titre de laquelle elle est versée. Dans le cas des cotisations de rachat, ce résultat est majoré ou minoré comme il est dit à l'article 6.

Pour chaque participant, il est ouvert un compte individuel sur lequel sont inscrits les points acquis, ce compte comporte :

- les points résultant de la transposition des droits acquis au 31 décembre 1998. Les modalités de cette transposition sont décrites au titre III ci-après ;
- les points acquis, du 1er janvier 1999 au 31 décembre 2003, par le versement des cotisations égales à 4,30 % du salaire du participant ;
- les points acquis, après le 1er janvier 2004 et avant le 31 décembre de l'année au cours de laquelle l'actif couvrant la PTS devient supérieur à la PMT, par le versement des cotisations égales à 2,30 % du salaire du participant telles que définies à l'article 3 ci-dessus ;
- les points acquis, au titre des périodes postérieures à la fin de l'année au cours de laquelle l'actif couvrant la PTS devient supérieur à la PMT, par le versement de cotisations égales à 4,30 % des salaires du participant en application du dernier alinéa de l'article 3 ci-dessus.

TITRE II : Prestations

Liquidation de la pension de vieillesse

Article 8

En vigueur étendu

La pension de vieillesse est liquidée sur demande écrite du participant.

La liquidation de la pension ne fait pas obstacle à une reprise d'activité salariée dans un office, groupement ou organisme professionnel visé à l'article 2 ci-dessus.

Montant de la pension de vieillesse : taux normal, anticipation

Article 9

En vigueur non étendu

Lorsque le service de la pension du participant prend effet dans les 12 mois qui suivent la liquidation au taux plein de sa retraite du régime général de la sécurité sociale, le montant annuel de la pension de vieillesse est égal au nombre de points inscrits au compte du participant multiplié par la valeur de service du point au jour du service du premier arrérage trimestriel. C'est la pension au taux normal.

Le participant a également la possibilité de percevoir une retraite CARCO si sa retraite du régime général de la sécurité sociale n'a pas été liquidée au taux plein ou si elle n'a pas encore été liquidée mais que l'âge du participant est supérieur ou égal à celui fixé à l'article R. 351-2 du code de la sécurité sociale. Le montant de sa pension est alors égal au montant de la pension au taux normal multiplié par un coefficient d'anticipation qui dépend de l'âge au premier jour de service de la pension.

ÂGE AU 1er JOUR DE SERVICE de la pension	COEFFICIENT D'ANTICIPATION
60 ans	0,80
61 ans	0,84
62 ans	0,88
63 ans	0,92
64 ans	0,96
65 ans et plus	1,00

Si le service de la pension prend effet plus de 12 mois après la liquidation au taux plein de la retraite du régime général de la sécurité sociale, la pension de vieillesse est égale à la pension au taux normal multipliée par un coefficient de report qui dépend de la durée de la période écoulée entre la liquidation de la retraite du régime général et le début du service de la pension.

DURÉE ÉCOULÉE ENTRE LA LIQUIDATION DU RÉGIME GÉNÉRAL et le début du service de la pension	COEFFICIENT de report
Plus de 1 an et moins de 2 ans	1,04
Plus de 2 ans et moins de 3 ans	1,08
Plus de 3 ans et moins de 4 ans	1,12
Plus de 4 ans et moins de 5 ans	1,16
Plus de 5 ans	1,20

Lorsque le nombre de points multiplié par le coefficient d'anticipation ou de report est inférieur à 1 200, le service de la pension est remplacé par le versement d'un capital. Ce capital est déterminé en fonction de l'âge du participant au premier jour de service de la pension par application au montant annuel de la pension d'un coefficient déterminé selon le barème ci-dessus.

ÂGE AU 1er JOUR DE SERVICE de la pension	COEFFICIENT APPLICABLE à la pension annuelle
55	17,5
56	17,2
57	16,9
58	16,5
59	16,1
60	15,8
61	15,4
62	15,0
63	14,6
64	14,2
65	13,8
66	13,3
67	12,9
68	12,5
69	12,0
70	11,6
71	11,1

72	10, 6
73	10, 2
74	9, 7
75	9, 2
76	8, 8
77	8, 3
78	7, 9
79	7, 4
80	7, 0
> 80	6, 0

Versement de la pension

Article 10

En vigueur étendu

La pension de vieillesse est payable trimestriellement d'avance. Le 1er jour de service est le jour demandé par le participant sans qu'il puisse être antérieur au 1er jour du mois qui suit la réception par la CARCO de la demande de liquidation du participant. Toutefois, lorsque la demande est déposée dans les 2 mois qui suivent la notification de la pension du régime général ou dans les 2 mois qui suivent la cessation d'activité salariée, la date d'effet de la retraite est la même que celle du régime général ou, le cas échéant, est fixée au 1er jour du mois qui suit la cessation d'activité.

Plus aucun arrérage n'est dû après le décès du pensionné. Les pensions étant payées d'avance, aucun prorata n'est à verser à la succession. Tout arrérage versé au titre d'un trimestre civil commençant après la date du décès donne lieu à recouvrement à l'encontre du bénéficiaire du versement ou, à défaut, de la succession.

La CARCO peut périodiquement s'assurer que le bénéficiaire est toujours en vie en lui demandant de produire une attestation sur l'honneur. A défaut de la production de cette attestation dans le délai indiqué dans la demande, le versement des arrérages est interrompu à compter du trimestre civil qui suit l'expiration de ce délai. Le versement des arrérages reprend et le rappel est versé dès que l'attestation est produite.

Réversion en cas de décès avant la retraite

Article 11

En vigueur étendu

En cas de décès du participant survenu avant la liquidation de la pension du régime général, le conjoint survivant et le (ou les) ex-conjoint(s) divorcé(s) non remarié(s) survivant(s) ont droit à une pension de réversion calculée sur la base de 60 % des points portés au compte individuel du participant décédé.

La pension de réversion ne peut prendre effet à l'égard d'un bénéficiaire :

- qu'à compter des 55 ans du bénéficiaire ;
- qu'après que le bénéficiaire en ait fait la demande par lettre recommandée adressée à la CARCO.

En cas de pluralité de bénéficiaires, la pension est partagée entre chacun d'eux par application du rapport entre la durée de chaque mariage et la durée globale de tous les mariages autres que ceux conclus avec des conjoints décédés ou remariés avant le décès du participant. La répartition est calculée à la 1re demande et elle est alors définitive.

Le remariage du bénéficiaire ou la conclusion d'un PACS entraîne l'arrêt du service de la pension de réversion. Le bénéficiaire est tenu d'en informer la CARCO au plus tard dans les 15 jours qui suivent le remariage ou la conclusion du PACS. La suppression d'une pension de réversion est sans effet sur le montant des pensions de réversion des autres bénéficiaires.

Lorsque le nombre de points inscrits au compte du participant au jour de son décès est inférieur à 2 000, la pension de réversion est remplacée par le versement d'un capital dans les mêmes conditions. En cas de pluralité de bénéficiaires, la rente est répartie entre eux comme exposé ci-dessus, puis chacune des rentes est convertie en capital.

Lorsque la pension de réversion de l'un des bénéficiaires est inférieure à 1 200 points, la pension de réversion est remplacée par le versement d'un capital dans les mêmes conditions.

Le capital versé en lieu et place d'une pension de réversion est déterminé par application au montant annuel de la pension de réversion du coefficient figurant dans le barème de l'article 9 pour l'âge atteint par le bénéficiaire au moment de l'entrée en jouissance de sa pension de réversion.

Pension de réversion

Article 12

En vigueur étendu

Au moment de la liquidation de ses droits à pension, le participant peut demander la réversibilité de sa pension au profit de son conjoint survivant et de son ou ses ex-conjoint(s) divorcé(s) survivant(s) non remarié(s). La demande est formulée en même temps que la demande de liquidation de la pension et est irrévocable.

Le choix de la réversion implique une réduction définitive de la pension du participant en fonction de l'écart d'âge entre le participant et la personne qu'il a désignée, par application du barème suivant :

ECART D'ÂGE	COEFFICIENT
- 10 ans	0,81
- 9 ans	0,81
- 8 ans	0,82
- 7 ans	0,82
- 6 ans	0,83
- 5 ans	0,83
- 4 ans	0,84
- 3 ans	0,84
- 2 ans	0,85
- 1 an	0,86
0	0,86
+ 1 an	0,87
+ 2 ans	0,88
+ 3 ans	0,89
+ 4 ans	0,89
+ 5 ans	0,90

+ 6 ans	0,91
+ 7 ans	0,92
+ 8 ans	0,93
+ 9 ans	0,94
+ 10 ans	0,95

Ces coefficients s'appliquent au nombre de points inscrits au compte individuel au moment de la demande de liquidation de la pension, éventuellement majoré ou minoré en fonction des coefficients de report et d'anticipation fixés à l'article 9. En cas de pluralité de bénéficiaires, le coefficient appliqué est celui qui correspond au plus jeune d'entre eux.

La pension de réversion est égale à 60 % de la pension du participant. Elle ne peut prendre effet qu'à compter des 55 ans du bénéficiaire.

En cas de pluralité de bénéficiaires, la pension de réversion est partagée entre chacun d'eux par application du rapport entre la durée de chaque mariage et la durée globale de tous les mariages autres que ceux conclus avec des conjoints décédés ou remariés avant le décès du participant. La répartition est calculée au moment du décès du participant et elle est alors définitive.

Le remariage du bénéficiaire ou la conclusion d'un PACS entraîne l'arrêt du service de la pension de réversion. Le bénéficiaire est tenu d'informer la CARCO au plus tard dans les 15 jours qui suivent le remariage ou la conclusion du PACS. La suppression d'une pension de réversion est sans effet sur le montant des pensions de réversion des autres bénéficiaires.

Lorsque la pension de réversion de l'un des bénéficiaires est inférieure à 1 200 points, la pension de réversion est remplacée par le versement d'un capital dans les mêmes conditions.

Le capital versé en lieu et place d'une pension de réversion est déterminé par application au montant annuel de la pension de réversion du coefficient figurant dans le barème de l'article 9 pour l'âge atteint par le bénéficiaire au moment de l'entrée en jouissance de sa pension de réversion.

Paiement des pensions de réversion

Article 13

En vigueur étendu

Le versement des pensions de réversion obéit aux règles exposées à l'article 10 ci-dessus : la pension est payable d'avance ; aucun arrérage n'est dû après le décès du bénéficiaire ; la CARCO peut s'assurer que le bénéficiaire est toujours en vie et elle peut poursuivre le recouvrement des arrérages versés après le décès du bénéficiaire.

La CARCO peut périodiquement s'assurer que le bénéficiaire d'une pension de réversion visée à l'article 11 ci-dessus ne s'est pas remarié ou n'a pas conclu un PACS en lui demandant de produire une attestation sur l'honneur. A défaut de production d'une attestation sur l'honneur dans le délai indiqué dans la demande, le versement des arrérages est interrompu à compter du trimestre qui suit l'expiration de ce délai.

Le versement des arrérages reprend et le rappel est versé dès que l'attestation sur l'honneur est produite. Si des arrérages ont été versés au titre de trimestres postérieurs à la date du remariage ou du PACS, le recouvrement en est poursuivi à l'encontre du bénéficiaire.

TITRE III : Transposition des droits acquis avant le 1er juillet 2004

Détermination du nombre de points acquis au 31 décembre 1998

Article 14

En vigueur étendu

Avant le 31 décembre 1998, le régime n'était pas un régime en points.

Les droits à pension acquis au 31 décembre 1998 sous l'empire du règlement en vigueur à compter du 1er juillet 1996 et des règlements antérieurs ont été calculés sous la forme d'un montant annuel de pension puis transposés en points en divisant ce montant annuel par la valeur de service du point en 1998 : 1,59 F, soit 0,2424 .

Le nombre de points ainsi déterminé est inscrit au compte du participant visé à l'article 7 ci-dessus et ouvre droit aux prestations définies au titre II ci-dessus.

Pour les droits acquis au 31 décembre 1998, les périodes ' temps complet ' et ' temps partiel ' ainsi que les périodes d'activité ' cadre ' et ' non cadre ' font l'objet de calculs séparés.

Révision de la pension en service lorsqu'un enfant du participant atteint l'âge de 16 ans

Article 15

En vigueur étendu

Si une pension directe ou de réversion a été liquidée avant le 31 décembre 1998, la majoration pour enfants prévue au 1er alinéa de l'article 9 du règlement en vigueur au 1er juillet 1996 est éventuellement révisée lorsque l'un des enfants du participant atteint son 16e anniversaire.

Réversion des pensions en service au 1er juillet 2004

Article 16

En vigueur étendu

Les pensions en service au 1er juillet 2004 sont réversibles sur la tête du conjoint et de l'(ou les) ex-conjoint(s) divorcé(s) non remarié(s) survivant(s). Cette pension de réversion est égale à 60 % de la pension du participant.

La pension de réversion est versée à compter du trimestre civil qui suit la date à laquelle le bénéficiaire remplit les conditions nécessaires à l'obtention de la pension de survivant dans le cadre du régime obligatoire de retraite complémentaire. Le paiement en est effectué selon les règles exposées à l'article 13 ci-dessus.

En cas de pluralité de bénéficiaires, la pension est partagée entre chacun d'eux par application du rapport entre la durée de chaque mariage et la durée globale de tous les mariages autres que ceux conclus avec des conjoints décédés ou remariés avant le décès du participant. La répartition est calculée à la 1re demande et elle est alors définitive.

Le remariage du bénéficiaire ou la conclusion d'un PACS entraîne l'arrêt du service de la pension de réversion. Le bénéficiaire est tenu d'informer la CARCO au plus tard dans les 15 jours qui suivent le remariage ou la conclusion du PACS. La suppression d'une pension de réversion est sans effet sur le montant des pensions de réversion des autres bénéficiaires.

Lorsque la pension de réversion est inférieure à 1 200 points, la pension de réversion est remplacée par le versement d'un capital dans les mêmes conditions.

Le capital versé en lieu et place d'une pension de réversion est déterminé par application au montant annuel de la pension de réversion du coefficient figurant dans le barème de l'article 9 pour l'âge atteint par le bénéficiaire au moment de l'entrée en jouissance de sa pension de réversion.

Réversion des majorations pour enfants en service avant le 1er juillet 2004

Article 17

En vigueur étendu

En cas de décès après le 1er juillet 2004 d'un participant dont la pension a été liquidée avant le 1er juillet 2004 et qui bénéficie d'une majoration pour enfants, cette majoration est réversible dans les mêmes conditions que la pension directe. Si la pension a été liquidée après le 31 décembre 1998, cette majoration n'est pas révisable lorsqu'un enfant atteint l'âge de 16 ans.

TITRE IV : Conversion du régime

Modalités de la conversion

Article 18

En vigueur étendu

En cas de conversion du régime, quelle qu'en soit la cause, les droits des participants sont convertis en droits à une rente viagère selon le processus ci-après.

1. Lorsque les conditions de la conversion sont réunies, la date de la conversion est fixée par le conseil d'administration ;
2. Pour chaque participant ou allocataire, il est calculé la valeur, au jour de la conversion, de la provision mathématique correspondant au nombre de points inscrit à son compte individuel arrêté au jour de la conversion ; ce calcul est effectué en utilisant les tables de mortalité et les taux d'intérêt en vigueur au jour de la conversion en vertu du code de la sécurité sociale pour le calcul des provisions mathématiques de rentes viagères, et en incorporant un chargement de gestion de 3 % destiné à couvrir les frais de service des rentes ; pour les participants dont la pension n'a pas encore été liquidée à la date de la conversion, la provision mathématique est celle d'une rente viagère sur une tête à partir de leur 65e anniversaire ou immédiate si ils ont plus de 65 ans ; pour les allocataires, la provision mathématique est celle d'une rente immédiate de même nature que l'allocation en cours de service :
viagère ou temporaire, sur une tête ou réversible ;
3. La valeur de la PTS visée à l'article R. 932-2-4 du code de la sécurité sociale est calculée à la date de la conversion sur la base de la valeur de réalisation des actifs affectés au régime en vertu de l'article L. 932-24 du code de la sécurité sociale ;
4. Il est affecté à chaque participant ou allocataire une quote-part de la PTS égale au rapport entre sa provision mathématique et le total des provisions mathématiques du régime ;
5. La part de PTS affectée à chaque participant ou allocataire est consacrée à la souscription :
 - pour les participants dont la pension n'a pas encore été liquidée : d'une rente viagère sur une tête, différée à 65 ans ou immédiate pour ceux qui ont plus de 65 ans ;
 - pour les allocataires : d'une rente de même nature que l'allocation en cours de service ;
6. La rente souscrite est calculée en utilisant les mêmes tables de mortalité, taux d'intérêt et chargement de gestion que ceux qui sont utilisés pour le calcul des provisions mathématiques.

Fonctionnement du régime

Article 19

En vigueur étendu

Le régime ne reçoit plus de cotisations après sa conversion.

Il est tenu chaque année un compte de participation aux excédents :

Crédit :

- provisions mathématiques et autres provisions techniques au 1er janvier ;
- au moins 85 % des produits financiers procurés par les actifs affectés à la couverture du régime ;
- report éventuel de l'excédent au 1er janvier.

Débit :

- prestations versées ;
- frais de gestion des prestations ;
- provisions mathématiques et autres provisions techniques au 31 décembre ;
- report éventuel du déficit au 1er janvier.

La quote-part de produits financiers affectée au compte de participation aux excédents ne peut pas être inférieure à 100 % tant que ce compte est déficitaire.

Lorsque le compte de participation est excédentaire, le conseil d'administration décide l'affectation du solde excédentaire :

provision pour excédents à répartir, report à nouveau ou résultat de la CARCO ; la part affectée à la provision pour excédents à répartir ne peut pas être inférieure à 80 %. Le conseil d'administration fixe chaque année la revalorisation des droits des participants dans la limite permise par le montant de la provision pour excédents à répartir.

Liquidation des rentes

Article 20

En vigueur étendu

Les rentes viagères garanties après la conversion du régime sont des rentes payables à compter du 65e anniversaire. Si une demande de liquidation est déposée avant 65 ans, les coefficients d'anticipation de l'article 9 sont appliqués. Si une demande de liquidation est déposée après 65 ans, les coefficients de report en fonction de la durée écoulée après le 65e anniversaire sont les mêmes que les coefficients de report qui figurent à l'article 9.

Si le participant demande la réversion de sa rente viagère, sa rente viagère sera réduite comme il est dit à l'article 12.

Si le montant annuel de la rente est inférieur à 600 €, le service de la rente est remplacé par le versement d'un capital calculé par application des coefficients mentionnés à l'article 9 in fine.

Réversion en cas de décès avant la retraite

Article 21

En vigueur étendu

En cas de décès du participant avant la liquidation de sa retraite du régime général de la sécurité sociale, les dispositions de l'article 11 sont applicables.

Paiement des rentes

Article 22

En vigueur étendu

Les dispositions des articles 10 et 13 s'appliquent après la conversion du régime.

Annexe IV : CARCO convention collective du 11 avril 1996

Signataires

Organisations adhérentes	FESSAD UNSA 21, rue Jules-Ferry 93177 Bagnole Cedex , par lettre du 6 juin 2014 (BO n°2014-24) Syndicat huissiers de justice de France 73, boulevard de Clichy 75009 Paris., par lettre du 4 août 2016 (BO n°2016-37)
--------------------------	--

Chapitre Ier : Statuts CARCO

Titre Ier : Dispositions générales

Dénomination et personnalité

Article 1er

En vigueur étendu

L'institution de prévoyance dont la dénomination est « caisse de retraite complémentaire des Clercs et employés des huissiers de justice » (CARCO) est régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale.

Elle jouit de la personnalité civile dans les conditions prévues à l'article L. 931-1 dudit code.

Siège social

Article 2

En vigueur étendu

Le siège social de la CARCO est fixé à Paris 1er, 15, avenue de l'Opéra.

Le siège social peut être transféré dans le même département ou dans un département limitrophe par décision du conseil d'administration, sous réserve de la ratification par la prochaine commission paritaire.

Durée

Article 3

En vigueur étendu

L'institution est constituée pour une durée illimitée. Sa dissolution devra être prononcée dans les formes prévues par les présents statuts.

Objet

Article 4

En vigueur étendu

L'institution a pour objet, dans les conditions fixées par la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice :

- d'assurer la couverture du risque décès, des risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, des risques d'incapacité de travail ou d'invalidité, des risques d'inaptitude ;
- de constituer des avantages sous forme de pensions de retraite, d'indemnités ou de primes de départ en retraite ou de fin de carrière.

L'institution peut également accepter en réassurance les risques et engagements mentionnés aux a et b du second alinéa de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale.

L'institution peut adhérer à une ou plusieurs unions d'institutions de prévoyance.

L'institution peut souscrire tout contrat ou convention auprès d'une autre institution de prévoyance ou union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, d'une mutuelle régie par le code de la mutualité ou d'une entreprise régie par le code des assurances dont l'objet est d'assurer au profit de ses membres participants, la couverture des risques ou la constitution des avantages mentionnés au second alinéa de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale. Dans ce cas, l'institution n'est pas responsable de l'assurance des risques ou de la constitution des avantages relatifs à ces opérations.

L'institution ne rémunère aucun intermédiaire en vue de l'acquisition de bulletins d'adhésion à ses règlements ou de contrats.

Elle peut céder tout ou partie des risques qu'elle couvre ou des avantages qu'elle constitue à un ou plusieurs organismes pratiquant la réassurance.

Elle est autorisée à établir des conventions de gestion auprès d'organismes tiers.

Membres adhérents et participants

Article 5

En vigueur étendu

Membres adhérents

Les membres adhérents sont les offices, groupements et organismes professionnels d'huissiers de justice entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice et ayant à ce titre adhéré à l'institution.

Membres participants

Les membres participants sont :

1. Les salariés affiliés à l'institution sur la base des dispositions des articles L. 932-1 et L. 932-14 du code de la sécurité sociale ;
2. Les anciens salariés des membres adhérents ainsi que leurs ayants droit affiliés sur la base des dispositions de l'article L. 932-14 du code de la sécurité sociale ;
3. Les personnes visées aux 1 et 2 à compter de la date à laquelle l'institution a liquidé la ou les prestations auxquelles elles ont droit.

Titre II : Administration

Composition du conseil d'administration

Article 6

En vigueur étendu

L'institution est administrée par un conseil d'administration paritaire de 10 membres comprenant pour moitié des représentants des membres adhérents et pour moitié des représentants des membres participants.

Les 5 administrateurs représentant les adhérents sont désignés par la chambre nationale des huissiers de justice.

Les 5 administrateurs représentant les participants sont désignés par les organisations syndicales représentatives sur le plan national et ayant participé à la fondation de l'institution à raison de 1 par syndicat.

Les organisations syndicales veillent par les désignations qu'elles opèrent à assurer la représentation de l'ensemble des membres adhérents et participants de l'institution.

Les organisations syndicales procèdent à la désignation d'administrateurs suppléants dans les mêmes conditions que les administrateurs titulaires.

Les anciens présidents du conseil d'administration deviennent présidents honoraires à la fin de leur mandat. Ils peuvent, à ce titre, assister en qualité d'auditeurs aux réunions du conseil. Ils seront alors remboursés de leurs frais de déplacement.

Mandat des administrateurs

Article 7

En vigueur étendu

La durée du mandat d'administrateur est de 4 ans. Il est renouvelable.

Les fonctions d'administrateur prennent fin à l'issue de la réunion de la commission paritaire ayant statué sur les comptes de l'exercice écoulé et tenue dans l'année au cours de laquelle expire le mandat des administrateurs

Pour les fonctions d'administrateurs, la limite d'âge est fixée à 70 ans.

Une même personne ne peut appartenir simultanément à plus de 4 conseils d'administration d'institutions de prévoyance et d'unions d'institutions de prévoyance. Toute personne qui, lorsqu'elle accède à un nouveau mandat, se trouve en infraction avec ces dispositions doit, dans les 3 mois de sa nomination, se démettre de l'un de ses mandats. A l'expiration de ce délai, elle est réputée s'être démise de son nouveau mandat sans que soit, de ce fait, remise en cause la validité des délibérations auxquelles elle a pris part.

Les administrateurs de l'institution ne peuvent être salariés de celle-ci. Un ancien salarié de l'institution ne peut être nommé administrateur de celle-ci pendant

une durée de 3 ans à compter de la rupture de son contrat de travail.

La qualité d'administrateur se perd par décès, démission ou perte de la qualité de membre de l'institution, ou encore par démission de l'organisation syndicale qu'il représente, ou retrait du mandat confié par ladite organisation. L'administrateur sortant est remplacé dans un délai de 3 mois par l'organisation syndicale qui l'avait désigné.

Les fonctions d'administrateur sont gratuites. Toutefois, les administrateurs ont droit au remboursement des frais de déplacement ou de séjour ainsi que des pertes de salaire subies à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions.

Pouvoirs du conseil d'administration

Article 8

En vigueur étendu

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour administrer l'institution. A cet effet, il prend notamment toute décision afin que celle-ci soit en mesure de remplir les engagements pris envers ses membres adhérents et participants et qu'elle dispose au moins de la marge de solvabilité réglementaire.

Le conseil :

- détermine les orientations relatives aux activités de l'institution telles que définies à l'article 4 des présents statuts, ainsi que les orientations et principes directeurs que celle-ci se propose de suivre en matière de placements et de réassurance ;
- détermine les orientations de la politique d'action sociale et de développement de l'institution. Il arrête le budget, les comptes ainsi que le rapport de gestion et fixe les dépenses de gestion de l'institution ;
- nomme et révoque, en dehors de ses membres, un directeur général et détermine les éléments de son contrat de travail. Il fixe, dans les conditions prévues par les présents statuts, les conditions dans lesquelles il lui délègue les pouvoirs nécessaires à la gestion de l'institution ;
- constitue un bureau ;
- met en oeuvre les décisions prises par la commission paritaire ;
- autorise toute instance judiciaire, en demande ou en défense ;
- rend compte à la commission paritaire des mises en oeuvre d'émissions de titres participatifs ou subordonnés ;
- établit les projets et rapports relatifs aux opérations de fusion ou de scission pour lesquelles l'institution est concernée.

Le conseil exerce ses attributions conformément aux statuts et règlements de l'institution, dans la limite de son objet social et sous réserve des attributions expressément attribuées par les textes en vigueur à la commission paritaire.

A la clôture de chaque exercice, le conseil établit un rapport de solvabilité tel que défini à l'article L. 931-13-1 du code de la sécurité sociale.

Le conseil autorise, dans les conditions fixées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les cautions, avals et garanties qui seraient données par l'institution.

Le conseil d'administration est informé du montant et des conditions des prêts qui seraient accordés au cours de l'année aux dirigeants de l'institution dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, et notamment de l'article R. 931-3-22 du code de la sécurité sociale.

Toute convention intervenant entre l'institution, ou toute personne morale à laquelle elle aurait délégué tout ou partie de sa gestion, et l'un de ses dirigeants tels que définis à l'article R. 951-4-1 du code de la sécurité sociale, doit être soumise à l'autorisation préalable du conseil d'administration. Il en est de même des conventions auxquelles un dirigeant est indirectement intéressé ou dans lesquelles il traite avec l'institution par personne interposée. Sont également soumises à autorisation préalable du conseil d'administration les conventions qui seraient conclues entre l'institution et toute personne morale si l'un des dirigeants de l'institution est propriétaire, associé indéfiniment responsable, gérant, administrateur, directeur général, membre du directoire ou du conseil de surveillance de ladite personne morale. Toutefois, ces dispositions ne sont pas applicables aux conventions portant sur des opérations courantes et conclues à des conditions normales.

Le conseil adresse ou met à la disposition en temps utile des membres de la commission paritaire les documents nécessaires, et notamment mentionnés aux articles A. 931-3-13 et suivants du code de la sécurité sociale, pour leur permettre de se prononcer en connaissance de cause et de porter un jugement informé sur la gestion de l'institution. A compter de la communication de ces documents, tout membre de la commission paritaire a la faculté de poser par écrit des questions auxquelles le conseil est tenu de répondre au cours de la réunion de la plus prochaine commission paritaire.

Le conseil d'administration peut nommer en son sein une ou plusieurs commissions. Celles-ci exercent leur activité sous la responsabilité du conseil qui ne peut leur déléguer les pouvoirs qui lui sont expressément dévolus par les textes en vigueur. Au cours des réunions des commissions, les commissaires peuvent se faire assister par les techniciens de leur choix.

Le conseil d'administration peut créer une commission d'action sociale à laquelle il donne mandat, sur la base des orientations qu'il arrête, pour l'attribution d'aides individuelles. La commission d'action sociale rend compte annuellement au conseil de l'exercice de son mandat.

Président et vice-président du conseil d'administration

Article 9

En vigueur étendu

Le conseil d'administration élit pour 2 ans, et en alternance dans chacun des 2 collèges, un président et un vice-président. Le président et le vice-président appartiennent nécessairement à des collèges différents. Le conseil d'administration peut à tout moment mettre un terme à l'exercice des fonctions de président et de vice-président.

Le président, ou à défaut le vice-président, convoque le conseil d'administration et fixe l'ordre du jour de ses réunions.

Le président, ou à défaut le vice-président, assure la régularité du fonctionnement de l'institution conformément aux statuts. Il préside les réunions du conseil d'administration. Il signe tous les actes ou délibérations. Il représente l'institution envers les tiers et devant les autorités administratives compétentes. Il représente activement et passivement l'institution en justice et dans les actes de la vie civile.

Le président du conseil d'administration, ou à défaut le vice-président, donne avis aux commissaires aux comptes de toutes les conventions autorisées dans un délai de 1 mois à compter de leur conclusion.

Pour l'exercice des fonctions de président et de vice-président, la limite d'âge est fixée à 70 ans. Lorsque le président ou le vice-président atteignent cette limite d'âge, ils sont réputés être démissionnaires d'office.

Conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, nul ne peut exercer simultanément plus de 3 mandats de président ou de vice-président du conseil d'administration d'une institution ou union d'institutions de prévoyance. Toute personne qui, lorsqu'elle accède à un nouveau mandat, se trouve en infraction avec ces dispositions doit, dans les 3 mois de sa nomination, se démettre de l'un de ses mandats. A défaut, elle est réputée s'être démise de son nouveau mandat sans que soit, de ce fait, remise en cause la validité des délibérations auxquelles elle a pris part.

Bureau

Article 10

En vigueur étendu

Le conseil désigne en son sein, lors de sa première réunion, un bureau paritaire renouvelable tous les 2 ans avec alternance entre les 2 collèges à tous les postes. Le bureau comprend, outre le président et le vice-président, un secrétaire et un secrétaire adjoint, un trésorier et un trésorier adjoint. Le secrétaire et le secrétaire adjoint, d'une part, le trésorier et le trésorier adjoint, d'autre part, n'appartiennent pas au même collège.

Le secrétaire est chargé des convocations du conseil et de la rédaction des procès-verbaux.

Le trésorier suit les questions financières et la gestion des fonds.

Réunions et délibérations du conseil d'administration

Article 11

En vigueur étendu

Le conseil se réunit aussi souvent que l'intérêt de l'institution l'exige et au moins 3 fois par an. Lorsque le conseil ne s'est pas réuni depuis plus de 4 mois, les administrateurs constituant le tiers du conseil d'administration peuvent convoquer le conseil en indiquant l'ordre du jour de séance.

Le conseil ne délibère valablement que si la moitié au moins de ses membres sont présents ou représentés. Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés. L'administrateur d'un collège déterminé ne peut disposer, au cours d'une même séance, que d'une procuration donnée par un administrateur appartenant au même collège.

Les administrateurs, ainsi que toute personne appelée à assister aux réunions du conseil d'administration, sont tenus à la discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le président, le vice-président ou le directeur général.

La convocation doit être adressée par lettre simple au moins 15 jours à l'avance.

Les délibérations du conseil sont constatées par des procès-verbaux établis sur des feuilles mobiles numérotées sans discontinuité.

Il est tenu un registre de présence signé par les administrateurs participant à la séance du conseil d'administration.

Directeur général

Article 12

En vigueur étendu

Nul ne peut exercer les fonctions de directeur général s'il est âgé de plus de 65 ans. Lorsque le directeur général atteint cette limite d'âge, il est réputé être démissionnaire d'office.

Tout candidat aux fonctions de directeur général de l'institution de prévoyance doit faire connaître au conseil d'administration les autres fonctions qu'il exerce à cette date afin que le conseil puisse apprécier leur compatibilité avec les fonctions de directeur général de l'institution. Au cours de ses fonctions, le directeur général informe en tant que de besoin le conseil d'administration de toute autre fonction qui pourrait lui être confiée. Le conseil statue dans un délai de 1 mois sur la compatibilité de ces fonctions avec celles de directeur général de l'institution.

Le directeur général assiste aux réunions du conseil d'administration sans voix délibérative.

Les délégations de pouvoir données par le conseil d'administration au directeur général sont renouvelées tous les 2 ans.

Au moins 1 fois par an le directeur général rend compte au conseil des actions entreprises pour le compte de l'institution.

Le directeur général peut déléguer ses pouvoirs à ses collaborateurs. Le conseil d'administration est obligatoirement informé de ces délégations qui ne peuvent être générales.

Titre III : Commission paritaire

Commission paritaire

Article 13

En vigueur étendu

La commission paritaire est composée de 10 membres comprenant pour moitié des représentants des membres adhérents et pour moitié des représentants des membres participants, désignés conformément à l'article 6 des présents statuts.

Commission paritaire extraordinaire

La commission paritaire est seule habilitée à se prononcer sur la modification des statuts et règlements de l'institution, le transfert de tout ou partie d'un portefeuille d'opérations, que l'institution soit cédante ou cessionnaire, la fusion, la scission ou la dissolution de l'institution.

Les décisions prises dans le cadre des compétences ci-dessus énumérées prennent la forme d'un avenant à la convention collective qui a constitué l'institution.

Commission paritaire ordinaire

La commission paritaire est réunie au moins 1 fois par an, dans les 6 mois suivant la clôture de l'exercice, sauf prolongation de ce délai, à la demande motivée du conseil d'administration, par ordonnance du tribunal de grande instance statuant sur requête.

La commission paritaire délibère et statue sur toutes les questions relatives aux comptes de l'exercice écoulé. Elle se prononce, dans les conditions définies par les textes en vigueur, sur les conventions réglementées.

La commission paritaire autorise, par délibération spéciale, les emprunts pour fonds de développement ainsi que les émissions, par l'institution, des titres ou emprunts subordonnés.

La commission paritaire désigne, conformément aux dispositions en vigueur, les commissaires aux comptes de l'institution.

Pour l'exercice des attributions ci-avant mentionnées, la commission paritaire se prononce par voie de délibération adoptée par accord entre la majorité des organisations syndicales d'employeurs et la majorité des organisations syndicales de salariés.

Secrétaire de la commission paritaire. - Rédaction des procès-verbaux

Article 14

En vigueur étendu

Un secrétaire de la commission paritaire est désigné par l'ensemble des membres de ladite commission.

Le secrétaire est chargé de la convocation des membres de la commission paritaire et de la rédaction du procès-verbal de ses réunions.

Le procès-verbal des délibérations de la commission paritaire indique la date et le lieu de la réunion et comporte la liste des membres présents ainsi que les documents et rapports présentés, le compte rendu ou un résumé des débats, le texte des résolutions mises aux voix et le résultat des votes. Le procès-verbal de la commission paritaire est signé par au moins un membre d'une organisation syndicale d'employeurs et un membre d'une organisation syndicale de salariés. Les procès-verbaux sont établis sur un registre spécial tenu au siège social et coté et paraphé ou établis sur des feuilles mobiles dans les conditions requises par les textes en vigueur.

Les copies ou extraits des procès-verbaux de la commission paritaire sont valablement certifiés soit par le président ou le vice-président du conseil d'administration, soit par 2 administrateurs choisis dans l'un et l'autre des 2 collèges.

Titre IV : Contrôle de l'institution. - Dispositions financières et techniques

Commissaires aux comptes

Article 15

En vigueur étendu

Conformément aux textes en vigueur, la commission paritaire désigne un commissaire aux comptes titulaire et un commissaire aux comptes suppléant.

Les commissaires aux comptes sont nommés pour 6 exercices. Leurs fonctions expirent après la réunion de la commission paritaire qui statue sur les comptes du 6e exercice.

Les commissaires aux comptes sont convoqués à la réunion du conseil d'administration qui arrête les comptes de l'exercice écoulé, ainsi qu'aux réunions de la commission paritaire. Plus généralement, ils exercent leur mission conformément à la législation et à la réglementation applicable.

Les commissaires aux comptes sont convoqués à toute réunion de la commission paritaire au plus tard lors de la convocation des membres de celle-ci. Ils

sont convoqués, s'il y a lieu, à une réunion du conseil d'administration en même temps que les administrateurs eux-mêmes.

Les commissaires aux comptes ne peuvent convoquer les membres de la commission paritaire qu'après avoir vainement requis sa convocation du président du conseil d'administration ou, en cas d'empêchement de ce dernier, du vice-président, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Ressources et dépenses de l'institution

Article 16

En vigueur étendu

1. Les ressources de l'institution comprennent :

- a) Les cotisations dues par les membres adhérents et participants de l'institution ;
- b) Les produits financiers ;
- c) Les dons ou legs éventuels, et plus généralement toute autre ressource non interdite par la loi.

2. Les dépenses de l'institution comprennent :

- a) Les prestations servies aux membres de l'institution ;
- b) Les dotations aux provisions, réserves légales et réglementaires ;
- c) Le cas échéant, les cotisations de réassurance versées aux organismes de réassurance ;
- d) Les frais de gestion et d'administration, et plus généralement toute dépense en rapport avec l'activité de l'institution et qui n'est pas interdite par la loi.

Fonds social

Article 17

En vigueur étendu

Chaque année, le fonds social est alimenté par un prélèvement sur les cotisations retraite de la caisse égale à 1 % de l'ensemble des arrérages de pensions garanties par le régime de retraite et servies dans l'année précédente.

Le fonds social est destiné à accorder des allocations exceptionnelles aux affiliés en activité et aux retraités, ainsi qu'à leurs ayants droit, quand la situation des intéressés le justifie.

L'attribution de ces allocations est décidée dans chaque cas d'espèce par une commission composée de membres du conseil d'administration de la caisse, désignés conformément aux présents statuts.

Fonds de gestion

Article 18

En vigueur étendu

Le fonds de gestion est destiné à enregistrer les dépenses de gestion supportées par l'institution.

Ces dépenses sont couvertes par un prélèvement sur les cotisations encaissées, dont le montant est fixé par le conseil d'administration.

Titre VI : Dissolution. - Fusion. - Scission

Fusion et scission

Article 19

En vigueur étendu

Les opérations de fusion et de scission sont réalisées dans les conditions définies par les textes en vigueur, et notamment par les articles R. 931-4-3 à R. 931-4-6 du code de la sécurité sociale.

Un ou plusieurs commissaires à la fusion ou à la scission désignés par le président du tribunal de grande instance sur requête conjointe des institutions ou unions concernées établissent sous leur responsabilité un rapport écrit sur les modalités de fusion ou de scission.

Dès lors que l'institution participe à une opération de fusion ou de scission, elle doit mettre à la disposition de ses membres participants et adhérents, au siège social, 1 mois au moins avant la date de la commission paritaire, les documents énumérés à l'article A. 931-4-5 du code de la sécurité sociale.

Dissolution

Article 20

En vigueur étendu

Hormis les cas de fusion ou de scission, l'institution est en liquidation dès l'instant de sa dissolution, pour quelque cause que ce soit. Sa dénomination sociale est suivie de la mention « Institution de prévoyance en liquidation ».

La personnalité morale de l'institution subsiste pour les besoins de la liquidation jusqu'à la clôture de celle-ci.

Chapitre II : Statuts Carco

Fonctionnement

Article 1er

En vigueur étendu

L'institution de prévoyance est dénommée : ' Caisse de retraite complémentaire des Clercs et employés des huissiers de justice ' (Carco). Son siège est fixé à Paris (1er), 11, boulevard de Sébastopol. Il peut être transféré à tout autre endroit sur simple décision du conseil d'administration.

Elle fonctionne et jouit de la personnalité civile conformément à l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale.

L'institution a pour objet, dans les conditions fixées par la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice :

- d'assurer la couverture du risque décès, des risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, des risques d'incapacité de travail ou d'invalidité, des risques d'inaptitude ;
- de constituer des avantages sous forme de pensions de retraite, d'indemnités ou de primes de départ en retraite ou de fin de carrière.

L'institution peut également accepter en réassurance les risques et engagements mentionnés aux a et b du second alinéa de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale.

L'institution peut adhérer à une ou plusieurs unions d'institutions de prévoyance.

L'institution met en oeuvre au profit des membres participants, bénéficiaires et ayants droit qu'elle garantit une action sociale.

L'institution peut souscrire tout contrat ou convention auprès d'une autre institution de prévoyance ou union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, d'une mutuelle régie par le code de la mutualité ou d'une entreprise régie par le code des assurances dont l'objet est d'assurer au profit de ses membres participants, la couverture des risques ou la constitution des avantages mentionnés au second alinéa de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale. Dans ce cas, l'institution n'est pas responsable de l'assurance des risques ou de la constitution des avantages relatifs à ces opérations.

L'institution ne rémunère aucun intermédiaire en vue de l'acquisition de bulletins d'adhésion à ses règlements ou de contrats.

Elle peut céder tout ou partie des risques qu'elle couvre ou des avantages qu'elle constitue à un ou plusieurs organismes pratiquant la réassurance.

Elle est autorisée à établir des conventions de gestion auprès d'organismes tiers.

Chapitre II : Statuts Carco

Article 2

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 4 du 10-12-1997, en vigueur le 1-1-1998 BOCC 98-5, étendu par arrêté du 21-4-1998 JORF 2-5-1998.

Pour la gestion de la caisse, il est constitué un conseil d'administration paritaire composé de 8 membres titulaires et de 8 membres suppléants :

- 4 membres titulaires et 4 membres suppléants désignés par la chambre nationale des huissiers de justice parmi les huissiers de justice en exercice ou honoraires ;
- 1 membre titulaire et 1 membre suppléant pris parmi les affiliés cotisants ou pensionnés et désignés, en nombre égal, par chacune des organisations syndicales signataires de la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice.

Mandat des administrateurs

Article 3

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 4 du 10-12-1997, en vigueur le 1-1-1998 BOCC 98-5, étendu par arrêté du 21-4-1998 JORF 2-5-1998.

La durée du mandat des administrateurs est de quatre ans. Il est renouvelable.

La fonction d'administrateur n'est pas rémunérée. Toutefois, les frais de déplacement sont à la charge de la caisse.

En cas de démission ou de décès d'un administrateur, le remplaçant est désigné dans les mêmes conditions que son prédécesseur et demeure en fonction pendant la durée restant à courir du mandat de ce dernier.

Les administrateurs titulaires comptant au moins huit ans de fonction deviennent administrateurs honoraires à la fin de leur mandat et peuvent, à ce titre, assister en qualité d'auditeurs aux réunions du conseil. Ils seront alors remboursés de leurs frais de déplacement.

Les anciens présidents deviennent présidents honoraires et peuvent, à ce titre, assister en qualité d'auditeurs aux réunions du conseil d'administration. Ils sont alors remboursés de leurs frais de déplacement.

Gestion de la caisse par le conseil d'administration

Article 4

En vigueur étendu

Le conseil d'administration se réunit sur convocation de son président au moins une fois par semestre.

La convocation est obligatoire quand elle est demandée par cinq administrateurs au moins.

Le conseil ne peut délibérer valablement que si la majorité des administrateurs qui le composent assistent à la séance.

Le conseil d'administration est investi à sa nomination des pouvoirs les plus étendus pour gérer la caisse en conformité avec les dispositions légales (articles L. 732-1, R. 731-1 et suivants du code de la sécurité sociale) selon les présents statuts et les règlements de la Carco.

Constitution et rôle du bureau

Article 5

En vigueur étendu

Le conseil d'administration désigne en son sein, lors de sa première réunion, un bureau paritaire renouvelable tous les deux ans avec alternance à tous les postes entre les collèges désignatifs et composé de six membres, dont :

- un président ;
- un vice-président ;
- un secrétaire ;
- un trésorier ;
- un secrétaire adjoint ;
- un trésorier adjoint.

Le président assure la régularité du fonctionnement de la caisse conformément aux présents statuts et aux règlements.

Il préside les réunions du conseil et signe tous les actes ou délibérations. Il représente la caisse en justice et dans tous les actes de la vie civile.

Il représente la caisse dans les relations avec l'autorité compétente de l'Etat à laquelle il fournit les documents prévus par la législation en vigueur.

Le vice-président seconde le président et le remplace en cas d'empêchement.

Le secrétaire est chargé des convocations et de la rédaction des procès-verbaux.

Le trésorier suit les questions financières et la gestion des fonds.

Le conseil d'administration et les services administratifs

Article 6

En vigueur étendu

Le conseil d'administration, sur proposition du bureau, nomme à tous les emplois administratifs de la caisse et arrête en particulier l'étendue et les domaines de la délégation des pouvoirs du directeur et de son adjoint ainsi que les procédures par lesquelles ils rendent compte de leur activité.

Le directeur et son adjoint assistent aux réunions du conseil d'administration sans voix délibérative.

Le conseil d'administration peut, s'il le juge utile au bon fonctionnement de la caisse, constituer dans son sein toute commission composée paritairement de membres mandatés par la chambre nationale des huissiers de justice et les organisations syndicales signataires de la convention collective du personnel des huissiers de justice.

Au cours des réunions des commissions, les commissaires peuvent se faire assister par des techniciens de leur choix.

Commissaire aux comptes

Article 7

En vigueur étendu

Le conseil d'administration désigne un commissaire aux comptes responsable de la certification des bilans et comptes de l'institution. Le mandat de ce commissaire aux comptes ne peut excéder six ans et n'est pas immédiatement renouvelable.

Comptes d'exploitation de la caisse

Article 8

En vigueur étendu

Les recettes de la caisse se composent :

- des cotisations des employeurs ;
- des cotisations des affiliés ;
- des dons ou legs éventuels ;

- des produits financiers.

Les dépenses comprennent :

- les prestations servies aux affiliés ou à leurs ayants droit ;
- les frais de gestion.

Fonds social

Article 9

En vigueur étendu

Chaque année, le fonds social est alimenté par un prélèvement sur les cotisations retraite de la caisse égal à 1 % de l'ensemble des arrrages de pensions garanties par le régime de retraite et servies l'année précédente.

Le fonds social est destiné à accorder des allocations exceptionnelles aux affiliés en activité et aux retraités, ainsi qu'à leurs ayants droit, quand la situation des intéressés le justifie.

L'attribution de ces allocations est décidée dans chaque cas d'espèce par une commission composée de membres du conseil d'administration de la caisse, désignés conformément à l'article 6 des statuts.

Gestion des garanties

Article 10

En vigueur étendu

La gestion des différentes garanties est assurée dans des sections comptables distinctes où sont imputées selon leur nature les recettes et dépenses visées à l'article 8 :

- retraite complémentaire ;
- allocation de fin de carrière ;
- prévoyance ;
- fonds social.

Liquidation éventuelle

Article 12

En vigueur étendu

En cas de dissolution, la liquidation s'effectuera dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Annexe IV : CARCO convention collective du 11 avril 1996

Signataires

Organisations adhérentes	FESSAD UNSA 21, rue Jules-Ferry 93177 Bagnolet Cedex , par lettre du 6 juin 2014 (BO n°2014-24) Syndicat huissiers de justice de France 73, boulevard de Clichy 75009 Paris., par lettre du 4 août 2016 (BO n°2016-37)
--------------------------	---

Chapitre Ier : Statuts CARCO

Titre Ier : Dispositions générales

Dénomination et personnalité

Article 1er

En vigueur étendu

L'institution de prévoyance dont la dénomination est « caisse de retraite complémentaire des Clercs et employés des huissiers de justice » (CARCO) est régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale.

Elle jouit de la personnalité civile dans les conditions prévues à l'article L. 931-1 dudit code.

Siège social

Article 2

En vigueur étendu

Le siège social de la CARCO est fixé à Paris 1er, 15, avenue de l'Opéra.

Le siège social peut être transféré dans le même département ou dans un département limitrophe par décision du conseil d'administration, sous réserve de la ratification par la prochaine commission paritaire.

Durée

Article 3

En vigueur étendu

L'institution est constituée pour une durée illimitée. Sa dissolution devra être prononcée dans les formes prévues par les présents statuts.

Objet

Article 4

En vigueur étendu

L'institution a pour objet, dans les conditions fixées par la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice :

- d'assurer la couverture du risque décès, des risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, des risques d'incapacité de travail ou d'invalidité, des risques d'inaptitude ;
- de constituer des avantages sous forme de pensions de retraite, d'indemnités ou de primes de départ en retraite ou de fin de carrière.

L'institution peut également accepter en réassurance les risques et engagements mentionnés aux a et b du second alinéa de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale.

L'institution peut adhérer à une ou plusieurs unions d'institutions de prévoyance.

L'institution peut souscrire tout contrat ou convention auprès d'une autre institution de prévoyance ou union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, d'une mutuelle régie par le code de la mutualité ou d'une entreprise régie par le code des assurances dont l'objet est d'assurer au profit de ses membres participants, la couverture des risques ou la constitution des avantages mentionnés au second alinéa de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale. Dans ce cas, l'institution n'est pas responsable de l'assurance des risques ou de la constitution des avantages relatifs à ces opérations.

L'institution ne rémunère aucun intermédiaire en vue de l'acquisition de bulletins d'adhésion à ses règlements ou de contrats.

Elle peut céder tout ou partie des risques qu'elle couvre ou des avantages qu'elle constitue à un ou plusieurs organismes pratiquant la réassurance.

Elle est autorisée à établir des conventions de gestion auprès d'organismes tiers.

Membres adhérents et participants

Article 5

En vigueur étendu

Membres adhérents

Les membres adhérents sont les offices, groupements et organismes professionnels d'huissiers de justice entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice et ayant à ce titre adhéré à l'institution.

Membres participants

Les membres participants sont :

1. Les salariés affiliés à l'institution sur la base des dispositions des articles L. 932-1 et L. 932-14 du code de la sécurité sociale ;
2. Les anciens salariés des membres adhérents ainsi que leurs ayants droit affiliés sur la base des dispositions de l'article L. 932-14 du code de la sécurité sociale ;
3. Les personnes visées aux 1 et 2 à compter de la date à laquelle l'institution a liquidé la ou les prestations auxquelles elles ont droit.

Titre II : Administration

Composition du conseil d'administration

Article 6

En vigueur étendu

L'institution est administrée par un conseil d'administration paritaire de 10 membres comprenant pour moitié des représentants des membres adhérents et pour moitié des représentants des membres participants.

Les 5 administrateurs représentant les adhérents sont désignés par la chambre nationale des huissiers de justice.

Les 5 administrateurs représentant les participants sont désignés par les organisations syndicales représentatives sur le plan national et ayant participé à la fondation de l'institution à raison de 1 par syndicat.

Les organisations syndicales veillent par les désignations qu'elles opèrent à assurer la représentation de l'ensemble des membres adhérents et participants de l'institution.

Les organisations syndicales procèdent à la désignation d'administrateurs suppléants dans les mêmes conditions que les administrateurs titulaires.

Les anciens présidents du conseil d'administration deviennent présidents honoraires à la fin de leur mandat. Ils peuvent, à ce titre, assister en qualité d'auditeurs aux réunions du conseil. Ils seront alors remboursés de leurs frais de déplacement.

Mandat des administrateurs

Article 7

En vigueur étendu

La durée du mandat d'administrateur est de 4 ans. Il est renouvelable.

Les fonctions d'administrateur prennent fin à l'issue de la réunion de la commission paritaire ayant statué sur les comptes de l'exercice écoulé et tenue dans l'année au cours de laquelle expire le mandat des administrateurs

Pour les fonctions d'administrateurs, la limite d'âge est fixée à 70 ans.

Une même personne ne peut appartenir simultanément à plus de 4 conseils d'administration d'institutions de prévoyance et d'unions d'institutions de prévoyance. Toute personne qui, lorsqu'elle accède à un nouveau mandat, se trouve en infraction avec ces dispositions doit, dans les 3 mois de sa nomination, se démettre de l'un de ses mandats. A l'expiration de ce délai, elle est réputée s'être démise de son nouveau mandat sans que soit, de ce fait, remise en cause la validité des délibérations auxquelles elle a pris part.

Les administrateurs de l'institution ne peuvent être salariés de celle-ci. Un ancien salarié de l'institution ne peut être nommé administrateur de celle-ci pendant une durée de 3 ans à compter de la rupture de son contrat de travail.

La qualité d'administrateur se perd par décès, démission ou perte de la qualité de membre de l'institution, ou encore par démission de l'organisation syndicale qu'il représente, ou retrait du mandat confié par ladite organisation. L'administrateur sortant est remplacé dans un délai de 3 mois par l'organisation syndicale qui l'avait désigné.

Les fonctions d'administrateur sont gratuites. Toutefois, les administrateurs ont droit au remboursement des frais de déplacement ou de séjour ainsi que des pertes de salaire subies à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions.

Pouvoirs du conseil d'administration

Article 8

En vigueur étendu

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour administrer l'institution. A cet effet, il prend notamment toute décision afin que celle-ci soit en mesure de remplir les engagements pris envers ses membres adhérents et participants et qu'elle dispose au moins de la marge de solvabilité réglementaire.

Le conseil :

- détermine les orientations relatives aux activités de l'institution telles que définies à l'article 4 des présents statuts, ainsi que les orientations et principes directeurs que celle-ci se propose de suivre en matière de placements et de réassurance ;
- détermine les orientations de la politique d'action sociale et de développement de l'institution. Il arrête le budget, les comptes ainsi que le rapport de gestion et fixe les dépenses de gestion de l'institution ;
- nomme et révoque, en dehors de ses membres, un directeur général et détermine les éléments de son contrat de travail. Il fixe, dans les conditions prévues par les présents statuts, les conditions dans lesquelles il lui délègue les pouvoirs nécessaires à la gestion de l'institution ;
- constitue un bureau ;
- met en oeuvre les décisions prises par la commission paritaire ;
- autorise toute instance judiciaire, en demande ou en défense ;
- rend compte à la commission paritaire des mises en oeuvre d'émissions de titres participatifs ou subordonnés ;
- établit les projets et rapports relatifs aux opérations de fusion ou de scission pour lesquelles l'institution est concernée.

Le conseil exerce ses attributions conformément aux statuts et règlements de l'institution, dans la limite de son objet social et sous réserve des attributions expressément attribuées par les textes en vigueur à la commission paritaire.

A la clôture de chaque exercice, le conseil établit un rapport de solvabilité tel que défini à l'article L. 931-13-1 du code de la sécurité sociale.

Le conseil autorise, dans les conditions fixées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les cautions, avals et garanties qui seraient données par l'institution.

Le conseil d'administration est informé du montant et des conditions des prêts qui seraient accordés au cours de l'année aux dirigeants de l'institution dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, et notamment de l'article R. 931-3-22 du code de la sécurité sociale.

Toute convention intervenant entre l'institution, ou toute personne morale à laquelle elle aurait délégué tout ou partie de sa gestion, et l'un de ses dirigeants

tels que définis à l'article R. 951-4-1 du code de la sécurité sociale, doit être soumise à l'autorisation préalable du conseil d'administration. Il en est de même des conventions auxquelles un dirigeant est indirectement intéressé ou dans lesquelles il traite avec l'institution par personne interposée. Sont également soumises à autorisation préalable du conseil d'administration les conventions qui seraient conclues entre l'institution et toute personne morale si l'un des dirigeants de l'institution est propriétaire, associé indéfiniment responsable, gérant, administrateur, directeur général, membre du directoire ou du conseil de surveillance de ladite personne morale. Toutefois, ces dispositions ne sont pas applicables aux conventions portant sur des opérations courantes et conclues à des conditions normales.

Le conseil adresse ou met à la disposition en temps utile des membres de la commission paritaire les documents nécessaires, et notamment mentionnés aux articles A. 931-3-13 et suivants du code de la sécurité sociale, pour leur permettre de se prononcer en connaissance de cause et de porter un jugement informé sur la gestion de l'institution. A compter de la communication de ces documents, tout membre de la commission paritaire a la faculté de poser par écrit des questions auxquelles le conseil est tenu de répondre au cours de la réunion de la plus prochaine commission paritaire.

Le conseil d'administration peut nommer en son sein une ou plusieurs commissions. Celles-ci exercent leur activité sous la responsabilité du conseil qui ne peut leur déléguer les pouvoirs qui lui sont expressément dévolus par les textes en vigueur. Au cours des réunions des commissions, les commissaires peuvent se faire assister par les techniciens de leur choix.

Le conseil d'administration peut créer une commission d'action sociale à laquelle il donne mandat, sur la base des orientations qu'il arrête, pour l'attribution d'aides individuelles. La commission d'action sociale rend compte annuellement au conseil de l'exercice de son mandat.

Président et vice-président du conseil d'administration

Article 9

En vigueur étendu

Le conseil d'administration élit pour 2 ans, et en alternance dans chacun des 2 collèges, un président et un vice-président. Le président et le vice-président appartiennent nécessairement à des collèges différents. Le conseil d'administration peut à tout moment mettre un terme à l'exercice des fonctions de président et de vice-président.

Le président, ou à défaut le vice-président, convoque le conseil d'administration et fixe l'ordre du jour de ses réunions.

Le président, ou à défaut le vice-président, assure la régularité du fonctionnement de l'institution conformément aux statuts. Il préside les réunions du conseil d'administration. Il signe tous les actes ou délibérations. Il représente l'institution envers les tiers et devant les autorités administratives compétentes. Il représente activement et passivement l'institution en justice et dans les actes de la vie civile.

Le président du conseil d'administration, ou à défaut le vice-président, donne avis aux commissaires aux comptes de toutes les conventions autorisées dans un délai de 1 mois à compter de leur conclusion.

Pour l'exercice des fonctions de président et de vice-président, la limite d'âge est fixée à 70 ans. Lorsque le président ou le vice-président atteint cette limite d'âge, ils sont réputés être démissionnaires d'office.

Conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, nul ne peut exercer simultanément plus de 3 mandats de président ou de vice-président du conseil d'administration d'une institution ou union d'institutions de prévoyance. Toute personne qui, lorsqu'elle accède à un nouveau mandat, se trouve en infraction avec ces dispositions doit, dans les 3 mois de sa nomination, se démettre de l'un de ses mandats. A défaut, elle est réputée s'être démise de son nouveau mandat sans que soit, de ce fait, remise en cause la validité des délibérations auxquelles elle a pris part.

Bureau

Article 10

En vigueur étendu

Le conseil désigne en son sein, lors de sa première réunion, un bureau paritaire renouvelable tous les 2 ans avec alternance entre les 2 collèges à tous les postes. Le bureau comprend, outre le président et le vice-président, un secrétaire et un secrétaire adjoint, un trésorier et un trésorier adjoint. Le secrétaire et le secrétaire adjoint, d'une part, le trésorier et le trésorier adjoint, d'autre part, n'appartiennent pas au même collège.

Le secrétaire est chargé des convocations du conseil et de la rédaction des procès-verbaux.

Le trésorier suit les questions financières et la gestion des fonds.

Réunions et délibérations du conseil d'administration

Article 11

En vigueur étendu

Le conseil se réunit aussi souvent que l'intérêt de l'institution l'exige et au moins 3 fois par an. Lorsque le conseil ne s'est pas réuni depuis plus de 4 mois, les administrateurs constituant le tiers du conseil d'administration peuvent convoquer le conseil en indiquant l'ordre du jour de séance.

Le conseil ne délibère valablement que si la moitié au moins de ses membres sont présents ou représentés. Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés. L'administrateur d'un collège déterminé ne peut disposer, au cours d'une même séance, que d'une procuration donnée par un administrateur appartenant au même collège.

Les administrateurs, ainsi que toute personne appelée à assister aux réunions du conseil d'administration, sont tenus à la discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le président, le vice-président ou le directeur général.

La convocation doit être adressée par lettre simple au moins 15 jours à l'avance.

Les délibérations du conseil sont constatées par des procès-verbaux établis sur des feuilles mobiles numérotées sans discontinuité.

Il est tenu un registre de présence signé par les administrateurs participant à la séance du conseil d'administration.

Directeur général

Article 12

En vigueur étendu

Nul ne peut exercer les fonctions de directeur général s'il est âgé de plus de 65 ans. Lorsque le directeur général atteint cette limite d'âge, il est réputé être démissionnaire d'office.

Tout candidat aux fonctions de directeur général de l'institution de prévoyance doit faire connaître au conseil d'administration les autres fonctions qu'il exerce à cette date afin que le conseil puisse apprécier leur compatibilité avec les fonctions de directeur général de l'institution. Au cours de ses fonctions, le directeur général informe en tant que de besoin le conseil d'administration de toute autre fonction qui pourrait lui être confiée. Le conseil statue dans un délai de 1 mois sur la compatibilité de ces fonctions avec celles de directeur général de l'institution.

Le directeur général assiste aux réunions du conseil d'administration sans voix délibérative.

Les délégations de pouvoir données par le conseil d'administration au directeur général sont renouvelées tous les 2 ans.

Au moins 1 fois par an le directeur général rend compte au conseil des actions entreprises pour le compte de l'institution.

Le directeur général peut déléguer ses pouvoirs à ses collaborateurs. Le conseil d'administration est obligatoirement informé de ces délégations qui ne peuvent être générales.

Titre III : Commission paritaire

Commission paritaire

Article 13

En vigueur étendu

La commission paritaire est composée de 10 membres comprenant pour moitié des représentants des membres adhérents et pour moitié des représentants

des membres participants, désignés conformément à l'article 6 des présents statuts.

Commission paritaire extraordinaire

La commission paritaire est seule habilitée à se prononcer sur la modification des statuts et règlements de l'institution, le transfert de tout ou partie d'un portefeuille d'opérations, que l'institution soit cédante ou cessionnaire, la fusion, la scission ou la dissolution de l'institution.

Les décisions prises dans le cadre des compétences ci-dessus énumérées prennent la forme d'un avenant à la convention collective qui a constitué l'institution.

Commission paritaire ordinaire

La commission paritaire est réunie au moins 1 fois par an, dans les 6 mois suivant la clôture de l'exercice, sauf prolongation de ce délai, à la demande motivée du conseil d'administration, par ordonnance du tribunal de grande instance statuant sur requête.

La commission paritaire délibère et statue sur toutes les questions relatives aux comptes de l'exercice écoulé. Elle se prononce, dans les conditions définies par les textes en vigueur, sur les conventions réglementées.

La commission paritaire autorise, par délibération spéciale, les emprunts pour fonds de développement ainsi que les émissions, par l'institution, des titres ou emprunts subordonnés.

La commission paritaire désigne, conformément aux dispositions en vigueur, les commissaires aux comptes de l'institution.

Pour l'exercice des attributions ci-avant mentionnées, la commission paritaire se prononce par voie de délibération adoptée par accord entre la majorité des organisations syndicales d'employeurs et la majorité des organisations syndicales de salariés.

Secrétaire de la commission paritaire. - Rédaction des procès-verbaux

Article 14

En vigueur étendu

Un secrétaire de la commission paritaire est désigné par l'ensemble des membres de ladite commission.

Le secrétaire est chargé de la convocation des membres de la commission paritaire et de la rédaction du procès-verbal de ses réunions.

Le procès-verbal des délibérations de la commission paritaire indique la date et le lieu de la réunion et comporte la liste des membres présents ainsi que les documents et rapports présentés, le compte rendu ou un résumé des débats, le texte des résolutions mises aux voix et le résultat des votes. Le procès-verbal de la commission paritaire est signé par au moins un membre d'une organisation syndicale d'employeurs et un membre d'une organisation syndicale de salariés. Les procès-verbaux sont établis sur un registre spécial tenu au siège social et coté et paraphé ou établis sur des feuilles mobiles dans les conditions requises par les textes en vigueur.

Les copies ou extraits des procès-verbaux de la commission paritaire sont valablement certifiés soit par le président ou le vice-président du conseil d'administration, soit par 2 administrateurs choisis dans l'un et l'autre des 2 collèges.

Titre IV : Contrôle de l'institution. - Dispositions financières et techniques

Commissaires aux comptes

Article 15

En vigueur étendu

Conformément aux textes en vigueur, la commission paritaire désigne un commissaire aux comptes titulaire et un commissaire aux comptes suppléant.

Les commissaires aux comptes sont nommés pour 6 exercices. Leurs fonctions expirent après la réunion de la commission paritaire qui statue sur les comptes du 6e exercice.

Les commissaires aux comptes sont convoqués à la réunion du conseil d'administration qui arrête les comptes de l'exercice écoulé, ainsi qu'aux réunions de la commission paritaire. Plus généralement, ils exercent leur mission conformément à la législation et à la réglementation applicable.

Les commissaires aux comptes sont convoqués à toute réunion de la commission paritaire au plus tard lors de la convocation des membres de celle-ci. Ils sont convoqués, s'il y a lieu, à une réunion du conseil d'administration en même temps que les administrateurs eux-mêmes.

Les commissaires aux comptes ne peuvent convoquer les membres de la commission paritaire qu'après avoir vainement requis sa convocation du président du conseil d'administration ou, en cas d'empêchement de ce dernier, du vice-président, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Ressources et dépenses de l'institution

Article 16

En vigueur étendu

1. Les ressources de l'institution comprennent :

- a) Les cotisations dues par les membres adhérents et participants de l'institution ;
- b) Les produits financiers ;
- c) Les dons ou legs éventuels, et plus généralement toute autre ressource non interdite par la loi.

2. Les dépenses de l'institution comprennent :

- a) Les prestations servies aux membres de l'institution ;
- b) Les dotations aux provisions, réserves légales et réglementaires ;
- c) Le cas échéant, les cotisations de réassurance versées aux organismes de réassurance ;
- d) Les frais de gestion et d'administration, et plus généralement toute dépense en rapport avec l'activité de l'institution et qui n'est pas interdite par la loi.

Fonds social

Article 17

En vigueur étendu

Chaque année, le fonds social est alimenté par un prélèvement sur les cotisations retraite de la caisse égale à 1 % de l'ensemble des arrérages de pensions garanties par le régime de retraite et servies dans l'année précédente.

Le fonds social est destiné à accorder des allocations exceptionnelles aux affiliés en activité et aux retraités, ainsi qu'à leurs ayants droit, quand la situation des intéressés le justifie.

L'attribution de ces allocations est décidée dans chaque cas d'espèce par une commission composée de membres du conseil d'administration de la caisse, désignés conformément aux présents statuts.

Fonds de gestion

Article 18

En vigueur étendu

Le fonds de gestion est destiné à enregistrer les dépenses de gestion supportées par l'institution.

Ces dépenses sont couvertes par un prélèvement sur les cotisations encaissées, dont le montant est fixé par le conseil d'administration.

Titre VI : Dissolution. - Fusion. - Scission

Fusion et scission

Article 19

En vigueur étendu

Les opérations de fusion et de scission sont réalisées dans les conditions définies par les textes en vigueur, et notamment par les articles R. 931-4-3 à R. 931-4-6 du code de la sécurité sociale.

Un ou plusieurs commissaires à la fusion ou à la scission désignés par le président du tribunal de grande instance sur requête conjointe des institutions ou unions concernées établissent sous leur responsabilité un rapport écrit sur les modalités de fusion ou de scission.

Dès lors que l'institution participe à une opération de fusion ou de scission, elle doit mettre à la disposition de ses membres participants et adhérents, au siège social, 1 mois au moins avant la date de la commission paritaire, les documents énumérés à l'article A. 931-4-5 du code de la sécurité sociale.

Dissolution

Article 20

En vigueur étendu

Hormis les cas de fusion ou de scission, l'institution est en liquidation dès l'instant de sa dissolution, pour quelque cause que ce soit. Sa dénomination sociale est suivie de la mention « Institution de prévoyance en liquidation ».

La personnalité morale de l'institution subsiste pour les besoins de la liquidation jusqu'à la clôture de celle-ci.

Chapitre II : Statuts Carco

Fonctionnement

Article 1er

En vigueur étendu

L'institution de prévoyance est dénommée : ' Caisse de retraite complémentaire des Clercs et employés des huissiers de justice ' (Carco). Son siège est fixé à Paris (1er), 11, boulevard de Sébastopol. Il peut être transféré à tout autre endroit sur simple décision du conseil d'administration.

Elle fonctionne et jouit de la personnalité civile conformément à l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale.

L'institution a pour objet, dans les conditions fixées par la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice :

- d'assurer la couverture du risque décès, des risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, des risques d'incapacité de travail ou d'invalidité, des risques d'incapacité ;

- de constituer des avantages sous forme de pensions de retraite, d'indemnités ou de primes de départ en retraite ou de fin de carrière.

L'institution peut également accepter en réassurance les risques et engagements mentionnés aux a et b du second alinéa de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale.

L'institution peut adhérer à une ou plusieurs unions d'institutions de prévoyance.

L'institution met en oeuvre au profit des membres participants, bénéficiaires et ayants droit qu'elle garantit une action sociale.

L'institution peut souscrire tout contrat ou convention auprès d'une autre institution de prévoyance ou union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, d'une mutuelle régie par le code de la mutualité ou d'une entreprise régie par le code des assurances dont l'objet est d'assurer au profit de ses membres participants, la couverture des risques ou la constitution des avantages mentionnés au second alinéa de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale. Dans ce cas, l'institution n'est pas responsable de l'assurance des risques ou de la constitution des avantages relatifs à ces opérations.

L'institution ne rémunère aucun intermédiaire en vue de l'acquisition de bulletins d'adhésion à ses règlements ou de contrats.

Elle peut céder tout ou partie des risques qu'elle couvre ou des avantages qu'elle constitue à un ou plusieurs organismes pratiquant la réassurance.

Elle est autorisée à établir des conventions de gestion auprès d'organismes tiers.

Chapitre II : Statuts Carco

Article 2

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 4 du 10-12-1997, en vigueur le 1-1-1998 BOCC 98-5, étendu par arrêté du 21-4-1998 JORF 2-5-1998.

Pour la gestion de la caisse, il est constitué un conseil d'administration paritaire composé de 8 membres titulaires et de 8 membres suppléants :

- 4 membres titulaires et 4 membres suppléants désignés par la chambre nationale des huissiers de justice parmi les huissiers de justice en exercice ou honoraires ;

- 1 membre titulaire et 1 membre suppléant pris parmi les affiliés cotisants ou pensionnés et désignés, en nombre égal, par chacune des organisations syndicales signataires de la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice.

Mandat des administrateurs

Article 3

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 4 du 10-12-1997, en vigueur le 1-1-1998 BOCC 98-5, étendu par arrêté du 21-4-1998 JORF 2-5-1998.

La durée du mandat des administrateurs est de quatre ans. Il est renouvelable.

La fonction d'administrateur n'est pas rémunérée. Toutefois, les frais de déplacement sont à la charge de la caisse.

En cas de démission ou de décès d'un administrateur, le remplaçant est désigné dans les mêmes conditions que son prédécesseur et demeure en fonction pendant la durée restant à courir du mandat de ce dernier.

Les administrateurs titulaires comptant au moins huit ans de fonction deviennent administrateurs honoraires à la fin de leur mandat et peuvent, à ce titre, assister en qualité d'auditeurs aux réunions du conseil. Ils seront alors remboursés de leurs frais de déplacement.

Les anciens présidents deviennent présidents honoraires et peuvent, à ce titre, assister en qualité d'auditeurs aux réunions du conseil d'administration. Ils sont alors remboursés de leurs frais de déplacement.

Gestion de la caisse par le conseil d'administration

Article 4

En vigueur étendu

Le conseil d'administration se réunit sur convocation de son président au moins une fois par semestre.

La convocation est obligatoire quand elle est demandée par cinq administrateurs au moins.

Le conseil ne peut délibérer valablement que si la majorité des administrateurs qui le composent assistent à la séance.

Le conseil d'administration est investi à sa nomination des pouvoirs les plus étendus pour gérer la caisse en conformité avec les dispositions légales (articles L. 732-1, R. 731-1 et suivants du code de la sécurité sociale) selon les présents statuts et les règlements de la Carco.

Constitution et rôle du bureau

Article 5

En vigueur étendu

Le conseil d'administration désigne en son sein, lors de sa première réunion, un bureau paritaire renouvelable tous les deux ans avec alternance à tous les

postes entre les collègues désignatifs et composé de six membres, dont :

- un président ;
- un vice-président ;
- un secrétaire ;
- un trésorier ;
- un secrétaire adjoint ;
- un trésorier adjoint.

Le président assure la régularité du fonctionnement de la caisse conformément aux présents statuts et aux règlements.

Il préside les réunions du conseil et signe tous les actes ou délibérations. Il représente la caisse en justice et dans tous les actes de la vie civile.

Il représente la caisse dans les relations avec l'autorité compétente de l'Etat à laquelle il fournit les documents prévus par la législation en vigueur.

Le vice-président seconde le président et le remplace en cas d'empêchement.

Le secrétaire est chargé des convocations et de la rédaction des procès-verbaux.

Le trésorier suit les questions financières et la gestion des fonds.

Le conseil d'administration et les services administratifs

Article 6

En vigueur étendu

Le conseil d'administration, sur proposition du bureau, nomme à tous les emplois administratifs de la caisse et arrête en particulier l'étendue et les domaines de la délégation des pouvoirs du directeur et de son adjoint ainsi que les procédures par lesquelles ils rendent compte de leur activité.

Le directeur et son adjoint assistent aux réunions du conseil d'administration sans voix délibérative.

Le conseil d'administration peut, s'il le juge utile au bon fonctionnement de la caisse, constituer dans son sein toute commission composée paritairement de membres mandatés par la chambre nationale des huissiers de justice et les organisations syndicales signataires de la convention collective du personnel des huissiers de justice.

Au cours des réunions des commissions, les commissaires peuvent se faire assister par des techniciens de leur choix.

Commissaire aux comptes

Article 7

En vigueur étendu

Le conseil d'administration désigne un commissaire aux comptes responsable de la certification des bilans et comptes de l'institution. Le mandat de ce commissaire aux comptes ne peut excéder six ans et n'est pas immédiatement renouvelable.

Comptes d'exploitation de la caisse

Article 8

En vigueur étendu

Les recettes de la caisse se composent :

- des cotisations des employeurs ;
- des cotisations des affiliés ;
- des dons ou legs éventuels ;
- des produits financiers.

Les dépenses comprennent :

- les prestations servies aux affiliés ou à leurs ayants droit ;
- les frais de gestion.

Fonds social

Article 9

En vigueur étendu

Chaque année, le fonds social est alimenté par un prélèvement sur les cotisations retraite de la caisse égal à 1 % de l'ensemble des arrérages de pensions garanties par le régime de retraite et servies l'année précédente.

Le fonds social est destiné à accorder des allocations exceptionnelles aux affiliés en activité et aux retraités, ainsi qu'à leurs ayants droit, quand la situation des intéressés le justifie.

L'attribution de ces allocations est décidée dans chaque cas d'espèce par une commission composée de membres du conseil d'administration de la caisse, désignés conformément à l'article 6 des statuts.

Gestion des garanties

Article 10

En vigueur étendu

La gestion des différentes garanties est assurée dans des sections comptables distinctes où sont imputées selon leur nature les recettes et dépenses visées à l'article 8 :

- retraite complémentaire ;
- allocation de fin de carrière ;
- prévoyance ;
- fonds social.

Liquidation éventuelle

Article 12

En vigueur étendu

En cas de dissolution, la liquidation s'effectuera dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Avenant n° 8 du 13 juillet 1999 portant adhésion au FAF-PL

Signataires	
Organisations patronales	La chambre nationale des huissiers de justice, 44, rue de Douai, 75009 Paris,

Signataires	
Organisations de salariés	La fédération des services CFTD, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin Cedex ; Le syndicat national des employés et cadres des professions judiciaires CFTC, 52, rue des Prairies, 75020 Paris ; La fédération nationale des personnels des sociétés d'études, de conseil et prévention CGT, 263, rue de Paris, 93100 Montreuil,
Organisations adhérentes	FESSAD UNSA 21, rue Jules-Ferry 93177 Bagnole Cedex , par lettre du 6 juin 2014 (BO n°2014-24)

En vigueur étendu

Historique

Il est rappelé que le renouvellement de l'ENAF n'avait en son temps pu être sollicité en raison du fait que le montant de la collecte était insuffisant. En accord avec les ministères du travail et de la justice, les officiers publics et ministériels et les organisations syndicales représentatives, il avait été convenu de créer un OPCA-Droit. Cet organisme a été agréé par arrêté du 22 mars 1995.

Arrêté annulé par le Conseil d'Etat en date du 17 novembre 1997 en raison du fait que la date du dépôt d'agrément était postérieure à la date limite prévue par la loi.

A la demande de l'ensemble des partenaires sociaux, un arrêté de renouvellement de l'OPCA-Droit pour un an a cependant été publié au Journal officiel du 22 février 1998 et un nouveau renouvellement d'un an est paru le 7 juillet 1998.

Dès le début de l'année 1998, le ministère de l'emploi et de la solidarité invitait cependant les professions adhérentes à l'OPAC-Droit à rejoindre le FAF-PL et à engager dans ce sens des discussions avec l'UNAPL.

Ces discussions fort difficiles n'ont abouti qu'en juin dernier sous la médiation de M. de Lamaze, délégué interministériel aux professions libérales, en présence de M. Salustro, président de l'UNAPL, et bien entendu des présidents des diverses professions des officiers publics et ministériels adhérentes à l'OPCA-Droit.

Il a été signé un accord d'adhésion au FAF-PL, le président de l'UNAPL s'étant engagé à :

- une complète autonomie de la section ' officiers publics et ministériels ' dans la limite des dispositions législatives et réglementaires en matière de gestion des fonds de formation ;

- et l'attribution de 5 sièges sur 20 aux représentants des officiers publics et ministériels ;

- la désignation directe de ces 5 membres par les organismes nationaux représentant les officiers publics et ministériels,

la concrétisation de ce protocole devant être entérinée par chaque profession en principe avant le 9 juillet 1999.

Ce protocole est rédigé comme suit :

Article 1er

En vigueur étendu

Les conditions d'adhésion au FAF-PL citées dans l'historique ci-dessus sont remplies.

Versement des contributions

Article 2

En vigueur étendu

Crée par Avenant n° 19 du 24-11-2004 article 1er BOCC 2004-52 étendu par arrêté du 4-7-2005 JORF 14-7-2005.

(Voir article 2.2.8 de l'avenant n° 19 du 24 novembre 2004 sur la formation professionnelle).

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi, du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes et de la préfecture de Paris.

Avenant n° 14 du 14 mars 2003 relatif aux salaires et à la prévoyance

Signataires	
Organisations adhérentes	FESSAD UNSA 21, rue Jules-Ferry 93177 Bagnole Cedex , par lettre du 6 juin 2014 (BO n°2014-24)

En vigueur étendu

Article 1er

A partir du 1er avril 2003, la valeur du point est fixée à 4,68 Euros ; la grille suivante, établie pour une durée de travail de 169 heures mensuelles, entre en vigueur à compter de cette date.

(voir cet article)

Article 2

Régime de prévoyance de la CARCO ANNEXE I. - Régime de prévoyance

Chapitre Ier. - Dispositions générales

Article 2

Taux de cotisation Modification du taux de cotisation

Il est convenu de modifier comme suit le taux de cotisation :

(voir cet article)

Fait à Paris, le 14 mars 2003.

Avenant n° 15 du 29 avril 2003 relatif à la CPNEFP

Signataires	
Organisations patronales	Chambre nationale des huissiers de justice.
Organisations de salariés	Fédération nationale des personnels des sociétés d'études de conseil et prévention CGT ; Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE-CGC ; Syndicat national des employés et cadres des professions judiciaires CFTC ; Fédération des employés et cadres FO.
Organisations adhérentes	FESSAD UNSA 21, rue Jules-Ferry 93177 Bagnole Cedex , par lettre du 6 juin 2014 (BO n°2014-24)

En vigueur étendu

La commission relative à l'emploi et à la formation professionnelle instituée auprès de la chambre nationale des huissiers de justice a pour mission d'étudier

l'ensemble des questions relatives à l'emploi et à la formation professionnelle du personnel salarié des huissiers de justice.

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

1. Composition

La commission paritaire nationale de l'emploi est constituée comme suit :

Chaque organisation syndicale représentative des salariés désigne à la commission un membre titulaire et un membre suppléant. Les membres désignés par les organisations syndicales doivent être choisis parmi les salariés des études d'huissiers, en exercice ou à la retraite, ou demandeur d'emploi de la profession d'huissier de justice.

La chambre nationale des huissiers de justice désigne autant de membres titulaires et suppléants qu'il y a de membres représentant les organisations syndicales représentatives des salariés. Les membres désignés par la chambre nationale des huissiers de justice doivent être choisis parmi les huissiers de justice en exercice ou anciens huissiers de justice.

2. Organisation

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

La durée de leur mandat est fixée à 2 ans.

La présidence et le secrétariat de la commission sont assurés alternativement par un membre nommé par le collège des membres titulaires désignés par la chambre nationale des huissiers de justice, et par un membre nommé par le collège des membres titulaires désignés par les organisations syndicales représentatives des salariés.

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

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

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

3. Fonctionnement

La commission fixe la périodicité de ses réunions.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4. Missions

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

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

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

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

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

- concourt à la recherche et à l'obtention de toutes sources de financement des moyens et actions en matière de formation et d'emploi ;
- formule dans son domaine de compétence toutes observations et propositions utiles ;
- se fait communiquer par les institutions de la profession, notamment caisses de retraite, écoles, tous les éléments statistiques de la branche ;
- peut demander toute étude pour préparer ses décisions, susceptible de lui apporter des éléments de réflexion et d'analyse. Dans ce cas les frais d'étude liés à la politique de formation et d'emploi décidés par la CPNE sont pris en charge par l'OPCA, collecteur de la branche (1) ;
- formule dans son domaine de compétences toutes observations et propositions utiles.

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé à la demande de l'une des organisations signataires, les nouvelles propositions devant accompagner la demande et être examinées dans un délai maximal de 3 mois.

5. Extension

L'extension est demandée conformément aux dispositions de l'article L. 133-1 du code du travail.

Fait à Paris, le 29 avril 2003.

(1) Tired étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 964-1-4 (b) du code du travail (arrêté du 3 décembre 2003, art. 1er).

Signataires

Organisations patronales	La chambre nationale des huissiers de justice,
Organisations de salariés	Le syndicat national des employés et cadres des professions judiciaires, CSFV-CFTC, 52, rue des Prairies, 75020 Paris ; La fédération nationale des personnels des sociétés d'études et prévention CGT, 263, rue de Paris, 93100 Montreuil ; La fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS) CGC, 126, rue du Faubourg-Saint-Denis, 75010 Paris ; La fédération employés et cadres FO, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris ; La fédération des services CFDT, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin Cedex,
Organisations adhérentes	FESSAD UNSA 21, rue Jules-Ferry 93177 Bagnole Cedex , par lettre du 6 juin 2014 (BO n°2014-24)

Article 1er

En vigueur étendu

A partir du 1er avril 2004 la valeur du point est fixée à 4,78 Euros ; la grille suivante et les coefficients des différentes catégories ont été revus à compter de cette date :

CATÉGORIE	COEFFICIENT	CLASSIFICATION	SALAIRE brut
1	262	Salarié débutant. Qualification attribuée à toute personne pendant les trois premiers mois. Personnel d'entretien	1 252,36
2	264	Personne ayant plus de 3 mois d'ancienneté avec des connaissances professionnelles élémentaires assurant notamment, avec accès à l'informatique, des travaux de classement, de bureau, de dactylographie, de recherche, ainsi que ceux de la tenue d'audience, ou personne assurant l'accueil et le standard, ou personne qualifiée connaissant la terminologie juridique, assurant des travaux de sténodactylographie ou dactylographie avec dictaphone et sachant utiliser le traitement de texte	1 261,92
3	268	Personne assurant la programmation ou la rédaction des actes courants de procédure, ou formalités, sur les instructions qui lui sont données, ou clerc significateur assermenté	1 281,04
4	273	Clerc significateur assermenté chef de groupe	1 304,94
5	287	Personne chargée de la comptabilité, ou personne assurant le suivi informatique, ou titulaire du diplôme de deuxième cycle de l'ENPEPP	1 371,86
6	307	Secrétaire ayant une expérience professionnelle confirmée lui permettant d'assurer la gestion des dossiers	1 467,46
7	324	Secrétaire ayant la même définition que ci-dessus et assurant le secrétariat de l'employeur, ou salarié secondant le chef de bureau de groupement, ou personne assurant le paramétrage informatique, ou titulaire de l'examen de fin d'études de l'ENPEPP	1 548,72
8	374	Clerc habilité aux constats	1 787,72

PERSONNEL CADRE

CATÉGORIE	COEFFICIENT	CLASSIFICATION	SALAIRE brut
9	424	Chef de bureau de groupement de signification, ou principal clerc 1er échelon, ou principal clerc habilité à procéder aux constats	2 026,72
10	524	Principal clerc 2e échelon	2 504,72
11	624	Principal clerc 3e échelon exerçant son activité dans une étude occupant au moins 10 salariés	2 982,72

Article 2

En vigueur étendu

Il est rappelé l'article 1.5.4 de la convention collective nationale des huissiers de justice modifiée par avenant n° 11 du 23 janvier 2002 : ' La nouvelle durée hebdomadaire entrée en vigueur au 1er janvier 2002 (art. 212.1 du code du travail) s'applique à tous les offices sans incidence sur les salaires minima définis dans l'article 1.5.1 de la présente convention en tenant compte des mesures transitoires applicables. '

Retraite complémentaire par capitalisation collective Règlement du régime Texte en vigueur au 1er juillet 2004

Article 3

En vigueur étendu

TITRE 1er Participants. - Cotisations

Article 1er

Période d'affiliation

Les Clercs et employés des offices, groupements et organismes professionnels d'huissiers de justice, âgés de 16 ans révolus et en fonctions au 1er octobre 1960 ou recrutés ultérieurement sont affiliés à la caisse de retraite complémentaire CARCO dès leur prise de service.

Sont comptées comme périodes d'affiliation les périodes donnant lieu à versement effectif des retenues sur salaire et des cotisations employeurs prévues aux articles 3 et 4 ci-dessous.

Article 2

Possibilité de rachat

Sous réserve d'une durée d'affiliation effective de 15 ans dans la profession, l'affilié a la possibilité de valider des années passées en dehors d'un office, groupement ou organisme professionnel d'huissiers de justice en acquérant des points supplémentaires.

Le nombre de ces points est limité, par année passée, au nombre de points obtenus en contrepartie des retenues sur les salaires et des cotisations revenant à l'employeur, telles que définies aux articles 3 et 4 ci-après.

L'affilié assure alors seul le versement de la valeur d'acquisition des points ainsi rachetés.

Le nombre de points obtenus par rachat est majoré ou minoré, en fonction de l'âge de l'affilié au moment du rachat, selon le barème suivant :

AGE	COEF
31 à 35 ans	1,3
36 à 40 ans	1,1

41 à 45 ans	1,0
46 à 50 ans	0,8
51 à 55 ans	0,7
56 à 60 ans	0,6
61 à 65 ans	0,5

Article 3

Retenues sur les salaires

A compter du 1er janvier 1999, il est opéré, au profit de l'institution, une retenue sur les salaires dont le taux contractuel constitutif d'une épargne capitalisée en faveur de l'affilié est fixé à 1,21 %.

Cette retenue est appelée au taux de 2,27 %, de manière à assurer aussi une solidarité avec les générations de retraités actuels.

Cette retenue globale porte sur la rémunération brute définie comme assiette des cotisations sécurité sociale (art. L. 242-1 du code de sécurité sociale).

Article 4

Cotisations des employeurs

A compter du 1er janvier 1999, les offices, groupements et organismes professionnels d'huissiers de justice versent à la CARCO une cotisation portant sur l'ensemble des traitements et salaires soumis à la retenue définie à l'article 3 ci-dessus, dont le taux contractuel, constitutif d'une épargne capitalisée en faveur de l'affilié est égal à 1,09 %.

Cette cotisation est appelée au taux de 2,03 % de manière à assurer aussi une solidarité avec les générations de retraités actuels.

La retenue sur les salaires ainsi que la cotisation prévue par le présent paragraphe sont payables dans le premier mois du trimestre civil suivant celui au titre duquel elles sont exigibles.

Tout retard donne lieu à une majoration de 10 %.

Cette majoration de retard est augmentée de 3 % du montant des cotisations dues par trimestre ou fraction de trimestre écoulés après l'expiration d'un délai de 3 mois à compter de la date limite d'exigibilité des cotisations.

Dans le cas où les offices, groupements et organismes professionnels d'huissiers de justice ne respecteraient pas l'obligation qui leur incombe de fournir les déclarations de salaires ou états nominatifs annuels, ils seraient redevables, après mise en demeure, à titre provisionnel, de cotisations d'un montant égal à 110 % de celles dues pour la même période au cours du précédent exercice.

Article 5

Valeur du point et compte individuel

La valeur d'acquisition du point est fixée annuellement par le conseil d'administration de l'institution.

Il est ouvert, pour chaque affilié, un compte individuel sur lequel sont crédités les points acquis :

- par le versement effectif des cotisations et retenues contractuelles définies aux articles 3 et 4 ci-dessus ;
- par la possibilité de rachat prévue à l'article 2 ci-dessus.

Ces points s'ajoutent à ceux résultant de la transposition des droits acquis au 31 décembre 1998.

TITRE II Prestations

Article 6

Liquidation de la pension vieillesse

L'âge normal de la liquidation de la pension vieillesse est celui fixé par le code de sécurité sociale.

La pension peut toutefois être liquidée par anticipation à 55 ans au plus tôt ou être différée jusqu'à l'âge de 65 ans au plus tard.

En fonction de l'écart entre l'âge de liquidation et l'âge prévisionnel auquel l'affilié pourrait prétendre à une pension à taux plein du régime général de sécurité sociale, il est appliqué au nombre de points acquis un coefficient d'anticipation ou d'ajournement selon le tableau ci-dessous :

ÉCART PAR RAPPORT À L'ÂGE D'OBTENTION d'une pension à taux plein du régime général	COEFFICIENT applicable
- 10 ans	0,60
- 9 ans	0,64
- 8 ans	0,68
- 7 ans	0,72
- 6 ans	0,76
- 5 ans	0,80
- 4 ans	0,84
- 3 ans	0,88
- 2 ans	0,92
- 1 an	0,96
0	1,00
+ 1 an	1,04
+ 2 ans	1,08
+ 3 ans	1,12
+ 4 ans	1,16
+ 5 ans	1,20

La liquidation de la pension concernée par le présent règlement ne fait pas obstacle à la poursuite ou à la reprise d'une activité dans un office, un groupement ou un organisme professionnel d'huissiers de justice, les retenues sur salaires et les cotisations employeurs afférentes n'ouvrant cependant pas droit à l'acquisition de points de retraite supplémentaire.

Au moment de la liquidation, si la retraite du régime général n'a pas été prise à taux plein, il convient de considérer que l'âge dudit taux plein est de 65 ans.

Article 7

Montant de la pension vieillesse

Le montant de la pension est calculé en fonction du nombre de points portés au compte individuel de l'affilié et de la valeur de service du point.

Article 8

Pension de réversion

L'affilié peut demander la réversibilité de sa retraite au moment de la liquidation de ses droits à pension.

Cette prestation est stipulée réversible à 60 % sur la tête du conjoint, ex-conjoint divorcé et non remarié ou partenaire PACS. La demande de réversibilité doit être formulée au plus tard au moment de la demande de liquidation de la retraite.

Le choix de la réversion implique une réduction définitive des droits de l'affilié en fonction de l'écart d'âge entre l'affilié et le conjoint, l'ex-conjoint divorcé non remarié ou le partenaire PACS, par application du barème suivant :

ECART D'AGE	COEF
- 10 ans	0,81
- 9 ans	0,81
- 8 ans	0,82
- 7 ans	0,82
- 6 ans	0,83
- 5 ans	0,83
- 4 ans	0,84
- 3 ans	0,84
- 2 ans	0,85
- 1 an	0,86
0	0,86
+ 1 an	0,87
+ 2 ans	0,88
+ 3 ans	0,89
+ 4 ans	0,89
+ 5 ans	0,90
+ 6 ans	0,91
+ 7 ans	0,92
+ 8 ans	0,93
+ 9 ans	0,94
+ 10 ans	0,95

Ces coefficients s'appliquent au nombre de points inscrits au compte individuel au moment de la demande de retraite, éventuellement majoré ou minoré en fonction des coefficients fixés à l'article 6.

En cas de modification de la situation familiale de l'affilié après la liquidation de ses droits, la pension de réversion est éventuellement partagée, en cas de pluralité de bénéficiaires, au prorata du nombre d'années de vie commune. Pour percevoir cette pension, le ou les bénéficiaires doivent être âgés d'au moins 55 ans. Dans le cas contraire, la pension sera servie à compter de leur 55e anniversaire.

Ces dispositions sont applicables aux affiliés dont la date d'effet de la pension est postérieure au 30 juin 2004.

Article 9

Réversion en cas de décès avant la retraite

En cas de décès survenu avant la demande de retraite, le conjoint, l'ex-conjoint divorcé non remarié ou le partenaire PACS survivant a droit, sur sa demande, à une pension de réversion égale à 60 % du montant des droits portés au compte individuel de l'affilié décédé.

Cette pension est à jouissance immédiate lorsque le conjoint, l'ex-conjoint divorcé non remarié ou le partenaire PACS est âgé d'au moins 55 ans. Dans le cas contraire, elle est servie au 55e anniversaire.

Le remariage ou le contrat PACS du bénéficiaire entraîne l'arrêt du service de la pension de réversion.

Article 10

Révision des pensions

La révision de la valeur de service du point est décidée une fois par an par le conseil d'administration de l'institution.

Le quotient de la valeur de service du point par sa valeur d'acquisition ne peut pas être inférieur à une valeur calculée actuariellement dans les conditions fixées par l'article R. 932-4-14 du code de sécurité sociale.

Article 11

Paiement des pensions

La liquidation des pensions prévue au présent titre est effectuée à la demande des intéressés.

Les pensions prennent effet du premier jour du mois qui suit la demande et sont payables d'avance (terme à échoir), aucun prorata d'arrérages ne pouvant être de ce fait versé à la succession.

Si les délais de liquidation d'une pension directe conduisent au paiement d'un rappel d'arrérages, ce rappel est calculé sur la base du montant de la trimestrialité en vigueur au moment du paiement.

Dans le cas de décès d'un pensionné ouvrant droit à pension de réversion, cette pension est payée aux ayants droit à partir du premier jour du trimestre civil qui suit celui au cours duquel est survenu le décès du pensionné.

Article 12

Paiement d'un capital

Lorsque le nombre de points est inférieur à 1 000, un capital unique est versé.

Lorsque le nombre de points est compris entre 1 000 et 2 000, le bénéficiaire a le choix, lors de l'entrée en jouissance de la rente, entre le service de cette rente et le versement d'un capital de rachat.

Dans tous les cas, le capital est déterminé en fonction de l'âge atteint au moment de l'entrée en jouissance de la pension, par application, sur son montant annuel, d'un coefficient déterminé selon le barème ci-dessous :

AGE à la date de jouissance de la pension	COEFFICIENT applicable à la pension annuelle
55	17,5
56	17,2
57	16,9
58	16,5
59	16,1
60	15,8
61	15,4

62	15,0
63	14,6
64	14,2
65	13,8
66	13,3
67	12,9
68	12,5
69	12,0
70	11,6
71	11,1
72	10,6
73	10,2
74	9,7
75	9,2
76	8,8
77	8,3
78	7,9
79	7,4
80	7,0
> 80	6,0

Allocation de fin de carrière Règlement du régime Texte en vigueur au 1er juillet 2004

Article 4

En vigueur étendu

Le régime est établi sur les bases suivantes :

Article 1er

Modalités

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

Article 2

Cotisation

La cotisation est calculée sur la rémunération brute servant de base à la déclaration des traitements et salaires fournis chaque trimestre par l'employeur à la CARCO en y ajoutant éventuellement la partie de salaire déclarée à une caisse de retraite des cadres.

Le montant de la cotisation, à la charge de l'employeur, est fixé à 0,75 % du salaire défini à l'alinéa précédent.

Le taux de cette cotisation peut être modifié sur décision de la Chambre nationale des huissiers de justice, de manière à garantir l'équilibre entre les engagements et les ressources ainsi que la constitution d'une réserve de sécurité, sans que cette modification éventuelle puisse entraîner une diminution de l'allocation telle que celle-ci résulte du présent texte.

Article 3

Liquidation

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

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

- 10 ans à 12 ans et 6 mois : 5 % ;
- 12 ans et 7 mois à 13 ans et 6 mois : 8 % ;
- 13 ans et 7 mois à 14 ans et 6 mois : 11 % ;
- 14 ans et 7 mois à 15 ans et 6 mois : 14 % ;
- 15 ans et 7 mois à 16 ans et 6 mois : 17 % ;
- 16 ans et 7 mois à 17 ans et 6 mois : 20 % ;
- 17 ans et 7 mois à 18 ans et 6 mois : 24 % ;
- 18 ans et 7 mois à 19 ans et 6 mois : 28 % ;
- 19 ans et 7 mois à 20 ans : 32 % ;
- au-delà de la 20e année, ce taux est augmenté de 4 % par année d'affiliation, l'année à retenir étant à décompter à partir du 6e mois, dans la limite de 45 années d'activité dans la profession.

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

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

Article 4

Réversion au conjoint survivant ou aux enfants à charge

En cas de décès du salarié après l'âge de 65 ans, l'indemnité est versée dans les mêmes conditions au conjoint survivant ou, à défaut, aux enfants à charge.

Article 5

Autres dispositions

Le cas des affiliés qui ne terminent pas leur carrière dans la profession pour cause de longue maladie, d'invalidité ou licenciés de la profession et n'ayant pu retrouver aucune autre activité par la suite mais qui comptent au moins 10 ans d'affiliation peut être soumis au bureau de la CARCO, en vue de l'attribution éventuelle d'une indemnité de fin de carrière, calculée sur leur durée effective d'affiliation.

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

Fait à Paris, le 23 mars 2004.

Avenant n° 17 du 8 juillet 2004 relatif aux commissions paritaires

Signataires	
Organisations patronales	La chambre nationale des huissiers de justice,
Organisations de salariés	Le syndicat national des employés et cadres des professions judiciaires CSFV CFTC, 52, rue des Prairies, 75020 Paris ; La fédération nationale des personnels des sociétés d'études, de conseil et prévention CGT, 263, rue de Paris, 93100 Montreuil ; La fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services (FNECS) CGC, 126, rue du Faubourg-Saint-Denis, 75010 Paris,
Organisations adhérentes	FESSAD UNSA 21, rue Jules-Ferry 93177 Bagnole Cedex , par lettre du 6 juin 2014 (BO n°2014-24)

Article 1er

En vigueur étendu

Modification de l'article 1.11.1 concernant les commissions paritaires.

(Voir cet article).

Avenant n° 18 du 21 octobre 2004 relatif au régime de prévoyance, modification Annexe I

Signataires	
Organisations patronales	La chambre nationale des huissiers de justice représentée par son vice-président,
Organisations de salariés	La fédération CSFV (commerce, services, forces de vente) affiliée à la CFTC ; La fédération nationale des personnels des sociétés d'études et prévention CGT ; La fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services FNECS-CGC ; La fédération employés et cadres FO ; La fédération des services CFDT,
Organisations adhérentes	FESSAD UNSA 21, rue Jules-Ferry 93177 Bagnole Cedex , par lettre du 6 juin 2014 (BO n°2014-24)

Régime de prévoyance de la CARCO

Article 1er

En vigueur étendu

A l'annexe I ' Régime de prévoyance ', chapitre Ier ' Dispositions générales ', article 2 ' Taux de cotisation ', il est convenu de modifier, à compter du 1er janvier 2005, comme suit le taux de cotisation :

' Le taux global de la cotisation pour les garanties prévues à l'article 1er est de 2,45 % de la masse salariale totale brute, réparti entre l'employeur et le salarié à raison de 53,06% pour l'employeur et 46,94 % pour l'assuré, soit :

- 1,30 % de la masse salariale brute à la charge de l'employeur ;

- 1,15 % de la masse salariale brute à la charge de l'assuré.

Tout relèvement du taux d'appel de la cotisation devra être soumis à la convention collective nationale. '

Fait à Paris, le 21 octobre 2004.

Avenant n° 19 du 24 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle (ajout d'articles au titre II)

Signataires	
Organisations patronales	La chambre nationale des huissiers de justice,
Organisations de salariés	La fédération commerce, services, forces de vente (CSFV) affiliée à la CFTC, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris ; La fédération nationale des personnels des sociétés d'études et prévention CGT, 263, rue de Paris, 93100 Montreuil ; La fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS) CGC, 126, rue du Faubourg-Saint-Denis, 75010 Paris ; La fédération employés et cadres FO, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris ; La fédération des services CFDT, 14, rue Scandicci, 93500 Pantin,
Organisations adhérentes	FESSAD UNSA 21, rue Jules-Ferry 93177 Bagnole Cedex , par lettre du 6 juin 2014 (BO n°2014-24)

Article 1er

En vigueur étendu

Cet avenant complète le titre II de la convention collective du 11 avril 1996 par la création des articles 2.2.8 à 2.2.11.

FORMATION PROFESSIONNELLE

Les dispositions ci-après définissent les moyens et priorités de la formation dans la branche professionnelle compte tenu des caractéristiques de structure et d'organisation des offices et groupements (comme défini à l'article 1.1.2 de la présente convention) particulièrement des exigences d'adaptabilité nées de ces derniers.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant est déposé au conseil des prud'hommes et à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) de Paris. Il fait l'objet d'une demande d'extension.

Article 3

En vigueur étendu

Aucun accord d'entreprise ne peut déroger aux dispositions du présent avenant.

Fait à Paris, le 24 novembre 2004.

Adhésion par lettre du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale des huissiers de justice

Signataires	
Organisations adhérentes	FESSAD UNSA 21, rue Jules-Ferry 93177 Bagnole Cedex , par lettre du 6 juin 2014 (BO n°2014-24)

En vigueur

Bagnole, le 6 décembre 2004

La fédération des commerces et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnole Cedex, au conseil des prud'hommes de Paris, M. le secrétaire du

Monsieur,

Nous avons le plaisir de vous faire savoir qu'après décision du bureau fédéral de la fédération des commerces et des services UNSA, prise à l'unanimité, nous adhérons à la convention collective ' Huissiers de justice (personnel des) ' n 3037.

Veillez agréer, monsieur, nos salutations distinguées.

Le secrétaire général.

Avenant n° 20 du 8 juillet 2005 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	La chambre nationale des huissiers de justice,
Organisations de salariés	La fédération commerce, services, forces de vente (CSFV), affiliée à la CFTC ; La fédération nationale des personnels des sociétés d'études et prévention CGT ; La fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS) CGC,
Organisations adhérentes	FESSAD UNSA 21, rue Jules-Ferry 93177 Bagnole Cedex , par lettre du 6 juin 2014 (BO n°2014-24)

Article 1er

En vigueur étendu

Cet avenant modifie le titre II de la convention collective du 11 avril 1996 par la création d'un chapitre III : Droit individuel à la formation (DIF), dont les termes ont déjà été validés par avenant n° 19 du 24 novembre 2004. Cependant pour des raisons de lecture il convient de créer ce chapitre de manière autonome, car non dépendant des 2 chapitres précédents qui concernent l'ENP ainsi que l'administration et la gestion de l'ENP.

TITRE II

Formation professionnelle

Chapitre III

Droit individuel à la formation (DIF)

L'article 2.2.8 ' Versement des contributions ' deviendrait l'article 2.3.1.

(voir cet article)

L'article 2.2.9 ' Les dispositifs de formation ' est modifié comme suit.

L'article 2.2.9 ' Les dispositifs de formation ' deviendrait l'article 2.3.2.

(voir cet article)

L'article 2.2.10 ' Les dispositifs d'accompagnement professionnel ' deviendrait l'article 2.3.3.

(voir cet article)

L'article 2.2.11 ' Négociation triennale ' deviendrait l'article 2.3.4.

(voir cet article)

Fait à Paris, le 8 juillet 2005.

Avenant n° 22 du 22 décembre 2005 relatif à l'allocation de fin de carrière

Signataires	
Organisations patronales	La chambre nationale des huissiers de justice,
Organisations de salariés	La fédération commerce, services, force de vente (CSFV) CFTC ; La fédération nationale des personnels des sociétés d'études, de conseil et prévention CGT ; La fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS) CGC ; La fédération des employés et cadres FO ; La fédération des services CFDT,
Organisations adhérentes	FESSAD UNSA 21, rue Jules-Ferry 93177 Bagnole Cedex , par lettre du 6 juin 2014 (BO n°2014-24)

Article 1er

En vigueur étendu

Le chapitre III ' Allocation de fin de carrière ' du titre III ' Protection sociale de la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice ' est ainsi rédigé, à effet du 1er octobre 2004, et remplace la précédente rédaction.

TITRE III

Protection sociale

Chapitre III

Allocation de fin de carrière

(voir ce chapitre)

Article 2

En vigueur étendu

L'annexe II ' Allocation de fin de carrière de la convention collective nationale ' du personnel des huissiers de justice est rédigée ainsi qu'il suit, à effet du 1er octobre 2004, et remplace la précédente rédaction, telle qu'elle résultait de l'avenant n° 21.

ANNEXE II

Allocation de fin de carrière

(voir cette annexe)

Fait à Paris, le 22 décembre 2005.

Avenant n° 21 du 9 novembre 2005 relatif à l'allocation de fin de carrière

Signataires	
Organisations patronales	La chambre nationale des huissiers de justice,
Organisations de salariés	La fédération commerce, services, forces de vente (CSFV) CFTC ; La fédération nationale des personnels des sociétés d'études, de conseil et prévention CGT ; La fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS) CGC ; La fédération des employés et cadres FO ; La fédération des services CFDT,

Signataires

Organisations adhérentes	FESSAD UNSA 21, rue Jules-Ferry 93177 Bagnole Cedex , par lettre du 6 juin 2014 (BO n°2014-24)
--------------------------	--

Article 1er

En vigueur non étendu

Le chapitre III ' Allocation de fin de carrière ' du titre III ' Protection sociale ' de la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice est ainsi rédigé à effet du 1er octobre 2004, et remplace la précédente rédaction.

TITRE III Protection sociale

Chapitre III Allocation de fin de carrière

(voir ce chapitre)

Article 2

En vigueur non étendu

L'annexe II ' Allocation de fin de carrière ' de la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice est rédigée ainsi qu'il suit à effet du 1er octobre 2004 (et remplace la précédente rédaction).

ANNEXE II

Allocation de fin de carrière

(voir cette annexe)

Fait à Paris, le 9 novembre 2005.

Avenant n° 23 du 22 décembre 2005 portant modification de l'article 2.3.2 ' Les dispositifs de formation '

Signataires

Organisations patronales	La chambre nationale des huissiers de justice,
Organisations de salariés	La fédération CSFV (commerce, services, forces de vente), affiliée à la CFTC ; La fédération nationale des personnels des sociétés d'études et prévention CGT ; La fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS) CGC ; La fédération employés et cadres FO ; La fédération des services CFDT,
Organisations adhérentes	FESSAD UNSA 21, rue Jules-Ferry 93177 Bagnole Cedex , par lettre du 6 juin 2014 (BO n°2014-24)

Article 1er

En vigueur étendu

Cet avenant modifie l'article 2.3.2 ' Les dispositions de formation ' du titre II ' Formation professionnelle ', chapitre III ' Droit individuel à la formation (DIF) ', comme suit :

(Voir cet article).

Fait à Paris, le 22 décembre 2005.

Avenant n° 26 du 7 septembre 2006 relatif au nouveau règlement de retraite complémentaire par capitalisation collective

Signataires

Organisations adhérentes	FESSAD UNSA 21, rue Jules-Ferry 93177 Bagnole Cedex , par lettre du 6 juin 2014 (BO n°2014-24)
--------------------------	--

Article unique

En vigueur non étendu

La convention collective adopte un nouveau règlement de retraite complémentaire par capitalisation collective, qui se substitue au précédent.

Le règlement du régime CARCO est annexé au présent avenant.

(voir l'annexe III à la convention collective)

L'entrée en vigueur de ce dernier texte est fixée au 1er septembre 2006.

Fait à Paris, le 7 septembre 2006.

Avenant n° 27 du 16 novembre 2006 relatif taux de contribution à la formation professionnelle

Signataires

Organisations patronales	La chambre nationale des huissiers de justice,
Organisations de salariés	Le syndicat national des employés et cadres des professions judiciaires CSFV-CFTC ; La fédération nationale des personnels des sociétés d'études, de conseil et prévention CGT ; La fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS) CGC ; La fédération des services CFDT,
Organisations adhérentes	FESSAD UNSA 21, rue Jules-Ferry 93177 Bagnole Cedex , par lettre du 6 juin 2014 (BO n°2014-24)

En vigueur non étendu

Compte tenu de l'article 3 de l'ordonnance n° 2005-895 du 2 août 2005 et de l'accord du 28 février 2005 étendu signé par l'UNAPL, les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

Contributions des entreprises à la formation professionnelle continue

Article 1er

En vigueur non étendu

Les entreprises ayant un effectif inférieur à 10 salariés dans le respect du taux de contribution global à la formation professionnelle continue fixé à 0,55 % de la masse salariale brute par l'avenant du 8 juillet 2005 versent à OPCA PL :

- 0,25 % de la masse salariale annuelle, au titre du plan de formation ;

- une contribution égale à 0,30 % de la masse salariale annuelle, au titre de la professionnalisation et du DIF.

Les entreprises ayant un effectif supérieur ou égal à 10 et inférieur à 20 salariés, compte tenu de l'exonération de la contribution de 0,2 % CIF prévue par l'ordonnance du 2 août 2005, ont un taux de contribution global à la FPC fixé à 1,40 % et versent à l'OPCA PL :

- une contribution de 0,65 %, au titre du plan de formation ;
- une contribution de 0,70 %, au titre de la professionnalisation et du DIF.

Les entreprises ayant un effectif supérieur ou égal à 20 salariés, dans le respect du taux de contribution global à la formation professionnelle continue fixé à 1,60 % de la masse salariale brute par l'accord du 8 juillet 2005, versent à OPCA PL :

- une contribution de 0,65 % au titre du plan de formation.
- une contribution de 0,70 % au titre de la professionnalisation et du DIF.

Clause visant la neutralisation des ' franchissements de seuils de 10 et de 20 salariés '

Article 2

En vigueur non étendu

Les taux de contribution fixés par le présent avenant sont applicables dès la première année de franchissement des seuils de 10 et 20 salariés.

Fait à Paris, le 16 novembre 2006.

Accord du 23 avril 2007 relatif au régime CARCO et à la grille des salaires

Signataires	
Organisations patronales	La chambre nationale des huissiers de justice,
Organisations de salariés	La fédération commerce, services et force de vente (CSFV) CFTC ; La fédération nationale des personnels des sociétés d'études et prévention CGT ; La fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS) CGC ; La fédération employés et cadres FO ; La fédération des services CFDT,
Organisations adhérentes	FESSAD UNSA 21, rue Jules-Ferry 93177 Bagnolet Cedex , par lettre du 6 juin 2014 (BO n°2014-24)

Préambule

En vigueur étendu

La caisse de retraite complémentaire des clercs et employés des huissiers de justice (CARCO) est une institution de prévoyance qui gère notamment un régime obligatoire supplémentaire de retraite en points relevant de l'article L. 932-24 du code de la sécurité sociale.

Par décision en date du 8 juin 2005, la commission de contrôle des assurances, des mutuelles et des institutions de prévoyance a décidé de placer la CARCO sous administration provisoire, puis l'a sanctionnée disciplinairement le 19 juillet 2005.

Les partenaires sociaux de la convention collective se sont pour leur part réunis et ont signé le 2 décembre 2005 un préaccord en vue de l'établissement d'un plan de redressement de la CARCO, ainsi qu'un accord relatif au financement de ce plan de redressement le 29 juin 2006.

Le 1er décembre 2006 a été publié le décret n° 2006-1499 du 29 novembre 2006 relatif aux dispositions applicables à certaines opérations régies par l'article L. 932-24 du code de la sécurité sociale.

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux se sont à nouveau réunis, sous l'égide du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, afin de déterminer les termes définitifs d'un accord permettant à la CARCO de soumettre pour approbation de l'autorité de contrôle des assurances et des mutuelles un plan de provisionnement établi sur le fondement du présent accord.

Le réexamen par la chambre nationale des huissiers de justice des accords du 2 décembre 2005 et du 29 juin 2006, ainsi que l'évolution de la situation, l'a conduite à procéder avec les partenaires sociaux à une nouvelle appréciation des conditions devant être retenues pour fixer la contribution additionnelle et déterminer les modalités de sa mise en oeuvre.

C'est ainsi qu'il a été arrêté et convenu ce qui suit :

Article 1er

En vigueur non étendu

1.1. Il est institué en application du décret n° 2006-1499 du 29 novembre 2006 relatif aux dispositions applicables à certaines opérations régies par l'article L. 932-24 du code de la sécurité sociale une contribution additionnelle, ne donnant pas lieu à attribution d'unités de rente aux participants en application de l'article 4 de ce décret, fixée à 2,86 % de la rémunération brute des participants définie comme étant l'assiette de calcul des cotisations de sécurité sociale (art. L. 242-1 du code de la sécurité sociale).

La contribution est supportée comme suit :

- Cotisation de 0,76 % à la charge des employeurs ;
- Cotisation de 2,10 % à la charge des salariés.

1.2. Les cotisations seront exigibles à compter du 1er juillet 2007 et seront payées en application des dispositions de l'article 5 du règlement du régime.

1.3. Le paiement des cotisations constituant la contribution additionnelle interviendra, sous réserve des conditions visées à du présent accord, pendant la durée de mise additionnelle interviendra, sous réserve des conditions visées à du présent accord, pendant la durée de mise en oeuvre du plan de provisionnement, et au maximum pendant une durée de 20 ans.

1.4. Le taux de cotisation est fixé comme permettant le paiement pour une année entière de la somme de 8 232 000 euros.

En cas d'évolution de la masse salariale, le taux de la cotisation à la charge des employeurs est révisé afin de permettre d'atteindre l'objectif de contribution ci-dessus.

Les cotisations sont payables par l'employeur au cours du mois civil suivant celui au titre duquel elles sont exigibles.

Article 2

En vigueur étendu

Les parties ont mené à l'occasion du présent accord les négociations concernant la grille des salaires au titre de l'année 2007.

Eu égard aux revalorisations intervenues en application de l'avenant n° 25 du 27 juillet 2006 et du régime prévu à l'article 1er ci-dessus, il est convenu de porter la valeur du point à 4,88 euros à compter du 1er juillet 2007.

Pour 2008, les parties conviennent que la valeur du point au 1er juillet 2008 ne saurait être inférieur à 4,94 euros.

Pour les années ultérieures, la grille des salaires fera l'objet des négociations annuelles prévues par les dispositions légales applicables. (1)

Texte étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (arrêté du 17 juillet 2007, art. 1er).

Article 3

En vigueur non étendu

3.1. Les dispositions du présent accord seront applicables dès lors seulement que sera remplie la condition figurant ci-après :

- approbation du plan de financement par l'autorité de contrôle des mutuelles et des assurances.

3.2. Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le lendemain de la date de publication de l'arrêté d'extension.

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent accord pourra être révisé en application des dispositions des articles L. 2222-5 et L. 2261-7 et suivants du code du travail.

L'initiative d'une demande de révision par l'une des parties signataires devra s'accompagner d'une proposition de modification, laquelle sera examinée dans un délai maximal de 3 mois.

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires en application des dispositions des articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du code du travail.

La dénonciation, qui prendra effet à l'expiration d'un délai de 3 mois, sera notifiée à l'ensemble des signataires, et fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 6

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent accord ont vocation à s'appliquer de façon uniforme à l'ensemble des entreprises de la branche quelle qu'en soit la taille. C'est pourquoi aucune disposition concernant les entreprises de moins de 50 salariés n'a été adoptée.

Avenant n° 28 du 23 avril 2007 relatif au règlement du régime de retraite complémentaire

Signataires	
Organisations patronales	La chambre nationale des huissiers de justice,
Organisations de salariés	La fédération commerce, services, force de vente (CSFV) CFTC ; La fédération nationale des personnels des sociétés d'études de conseil et prévention CGT ; La fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS) CGC ; La fédération employés et cadres FO ; La fédération des services CFDT,
Organisations adhérentes	FESSAD UNSA 21, rue Jules-Ferry 93177 Bagnolet Cedex , par lettre du 6 juin 2014 (BO n°2014-24)

Accord du 23 avril 2007 relatif au régime CARCO et à la grille des salaires

Signataires	
Organisations patronales	La chambre nationale des huissiers de justice,
Organisations de salariés	La fédération commerce, services et force de vente (CSFV) CFTC ; La fédération nationale des personnels des sociétés d'études et prévention CGT ; La fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS) CGC ; La fédération employés et cadres FO ; La fédération des services CFDT,
Organisations adhérentes	FESSAD UNSA 21, rue Jules-Ferry 93177 Bagnolet Cedex , par lettre du 6 juin 2014 (BO n°2014-24)

Avenant n° 23 du 22 décembre 2005 relatif à l'article 2.3.2 « Les dispositifs de formation »

Signataires	
Organisations patronales	La chambre nationale des huissiers de justice,
Organisations de salariés	La fédération CSFV (commerce, services, forces de vente), affiliée à la CFTC ; La fédération nationale des personnels des sociétés d'études et prévention CGT ; La fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS) CGC ; La fédération employés et cadres FO ; La fédération des services CFDT,
Organisations adhérentes	FESSAD UNSA 21, rue Jules-Ferry 93177 Bagnolet Cedex , par lettre du 6 juin 2014 (BO n°2014-24)

Avenant n° 22 du 22 décembre 2005 relatif à l'allocation de fin de carrière

Signataires	
Organisations patronales	La chambre nationale des huissiers de justice,
Organisations de salariés	La fédération commerce, services, force de vente (CSFV) CFTC ; La fédération nationale des personnels des sociétés d'études, de conseil et prévention CGT ; La fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS) CGC ; La fédération des employés et cadres FO ; La fédération des services CFDT,
Organisations adhérentes	FESSAD UNSA 21, rue Jules-Ferry 93177 Bagnolet Cedex , par lettre du 6 juin 2014 (BO n°2014-24)

Avenant n° 29 du 14 mars 2008 portant modification d'articles de la convention collective

Signataires	
Organisations patronales	La chambre nationale des huissiers de justice ; L'union nationale des huissiers de justice,
Organisations de salariés	Le syndicat national des employés et cadres des professions judiciaires CSFV-CFTC ; La fédération nationale des personnels des sociétés d'études et prévention CGT ; La fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS) CGC ; La fédération employés et cadres FO ; La fédération des services CFDT,
Organisations adhérentes	FESSAD UNSA 21, rue Jules-Ferry 93177 Bagnolet Cedex , par lettre du 6 juin 2014 (BO n°2014-24)

Article 1er

En vigueur étendu

L'article suivant remplace l'article 1. 5. 2 qui avait été modifié par avenant n° 7 du 25 mai 1999.

Article 1. 5. 2

Salaires

La valeur du point est définie par accord écrit entre les parties contractantes de la présente convention.

Le salaire mensuel est calculé en multipliant la valeur du point par le coefficient de classification.

Les jours d'absence pour grèves, 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 du point pour l'examen de fin de premier cycle et pour celui de clerc significateur, y compris pour ses 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 (coef. 316).

Article 2

En vigueur étendu

L'article suivant remplace les deux articles 1. 5. 4 figurant dans la dernière édition de la convention collective étendue du personnel des huissiers de justice.

Article 1. 5. 4

Durée du travail

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

Article 3

En vigueur étendu

L'article 1. 5. 5 incluait deux notions distinctes que la nouvelle présentation prend en compte.

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.

Article 4

En vigueur étendu

L'article suivant se substitue à l'article 1. 7. 3 modifié par avenants n° 6 du 23 février 1999 et n° 9 du 15 juin 2000.

Article 1. 7. 3

Congés pour événements personnels

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

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

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

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

Article 5

En vigueur étendu

L'article 1. 9. 1 étant supprimé, l'article 1. 9. 2 devient l'article 1. 9. 1 et l'article 1. 9. 3 devient l'article 1. 9. 2.

Chapitre IX

Service militaire

Article 1. 9. 1

Prime de départ et réinsertion à la fin du service militaire

Supprimé.

Article 1. 9. 2

Périodes de réserve obligatoires

Devient article 1. 9. 1.

Article 1. 9. 3

Prime d'ancienneté

Devient article 1. 9. 2.

Article 6

En vigueur étendu

Il est créé 2 articles distincts qui se substituent à l'article 3. 4. 1 modifié par avenant n° 2 du 15 octobre 1996.

TITRE III
Protection sociale
Chapitre IV
Retraite complémentaire

Article 3. 4. 1

CARCO

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 complémentaire des clerks et employés 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

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

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

La CIRSIC fait partie du groupe Taitbout, dont le siège est situé 5, rue de Dunkerque, 75010 Paris.

Article 7

En vigueur étendu

Le chapitre Ier de l'annexe IV « Statuts CARCO Répartition » (art. 1er à 12, pages 55 à 59) est supprimé. Le chapitre II devient le chapitre Ier tel que présenté ci-après :

ANNEXE IV

CARCO

Chapitre Ier

Statuts CARCO

TITRE Ier

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1er

Dénomination et personnalité

L'institution de prévoyance dont la dénomination est « caisse de retraite complémentaire des clerks et employés des huissiers de justice » (CARCO) est régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale.

Elle jouit de la personnalité civile dans les conditions prévues à l'article L. 931-1 dudit code.

Article 2

Siège social

Le siège social de la CARCO est fixé à Paris 1er, 15, avenue de l'Opéra.

Le siège social peut être transféré dans le même département ou dans un département limitrophe par décision du conseil d'administration, sous réserve de la ratification par la prochaine commission paritaire.

Article 3

Durée

L'institution est constituée pour une durée illimitée. Sa dissolution devra être prononcée dans les formes prévues par les présents statuts.

Article 4

Objet

L'institution a pour objet, dans les conditions fixées par la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice :

- d'assurer la couverture du risque décès, des risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, des risques d'incapacité de travail ou d'invalidité, des risques d'inaptitude ;

- de constituer des avantages sous forme de pensions de retraite, d'indemnités ou de primes de départ en retraite ou de fin de carrière.

L'institution peut également accepter en réassurance les risques et engagements mentionnés aux a et b du second alinéa de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale.

L'institution peut adhérer à une ou plusieurs unions d'institutions de prévoyance.

L'institution peut souscrire tout contrat ou convention auprès d'une autre institution de prévoyance ou union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, d'une mutuelle régie par le code de la mutualité ou d'une entreprise régie par le code des assurances dont l'objet est d'assurer au profit de ses membres participants, la couverture des risques ou la constitution des avantages mentionnés au second alinéa de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale. Dans ce cas, l'institution n'est pas responsable de l'assurance des risques ou de la constitution des avantages relatifs à ces opérations.

L'institution ne rémunère aucun intermédiaire en vue de l'acquisition de bulletins d'adhésion à ses règlements ou de contrats.

Elle peut céder tout ou partie des risques qu'elle couvre ou des avantages qu'elle constitue à un ou plusieurs organismes pratiquant la réassurance.

Elle est autorisée à établir des conventions de gestion auprès d'organismes tiers.

Article 5

Membres adhérents et participants

La CARCO comprend des membres adhérents et des membres participants.

Membres adhérents

Les membres adhérents sont les offices, groupements et organismes professionnels d'huissiers de justice entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice et ayant à ce titre adhéré à l'institution.

Membres participants

Les membres participants sont :

1. Les salariés affiliés à l'institution sur la base des dispositions des articles L. 932-1 et L. 932-14 du code de la sécurité sociale ;
2. Les anciens salariés des membres adhérents ainsi que leurs ayants droit affiliés sur la base des dispositions de l'article L. 932-14 du code de la sécurité sociale ;
3. Les personnes visées aux 1 et 2 à compter de la date à laquelle l'institution a liquidé la ou les prestations auxquelles elles ont droit.

TITRE II

ADMINISTRATION

Article 6

Composition du conseil d'administration

L'institution est administrée par un conseil d'administration paritaire de 10 membres comprenant pour moitié des représentants des membres adhérents et pour moitié des représentants des membres participants.

Les 5 administrateurs représentant les adhérents sont désignés par la chambre nationale des huissiers de justice.

Les 5 administrateurs représentant les participants sont désignés par les organisations syndicales représentatives sur le plan national et ayant participé à la fondation de l'institution à raison de 1 par syndicat.

Les organisations syndicales veillent par les désignations qu'elles opèrent à assurer la représentation de l'ensemble des membres adhérents et participants de l'institution.

Les organisations syndicales procèdent à la désignation d'administrateurs suppléants dans les mêmes conditions que les administrateurs titulaires.

Les anciens présidents du conseil d'administration deviennent présidents honoraires à la fin de leur mandat. Ils peuvent, à ce titre, assister en qualité d'auditeurs aux réunions du conseil. Ils seront alors remboursés de leurs frais de déplacement.

Article 7

Mandat des administrateurs

La durée du mandat d'administrateur est de 4 ans. Il est renouvelable.

Les fonctions d'administrateur prennent fin à l'issue de la réunion de la commission paritaire ayant statué sur les comptes de l'exercice écoulé et tenue dans l'année au cours de laquelle expire le mandat des administrateurs

Pour les fonctions d'administrateurs, la limite d'âge est fixée à 70 ans.

Une même personne ne peut appartenir simultanément à plus de 4 conseils d'administration d'institutions de prévoyance et d'unions d'institutions de prévoyance. Toute personne qui, lorsqu'elle accède à un nouveau mandat, se trouve en infraction avec ces dispositions doit, dans les 3 mois de sa nomination, se démettre de l'un de ses mandats. A l'expiration de ce délai, elle est réputée s'être démise de son nouveau mandat sans que soit, de ce fait, remise en cause la validité des délibérations auxquelles elle a pris part.

Les administrateurs de l'institution ne peuvent être salariés de celle-ci. Un ancien salarié de l'institution ne peut être nommé administrateur de celle-ci pendant une durée de 3 ans à compter de la rupture de son contrat de travail.

La qualité d'administrateur se perd par décès, démission ou perte de la qualité de membre de l'institution, ou encore par démission de l'organisation syndicale qu'il représente, ou retrait du mandat confié par ladite organisation. L'administrateur sortant est remplacé dans un délai de 3 mois par l'organisation syndicale qui l'avait désigné.

Les fonctions d'administrateur sont gratuites. Toutefois, les administrateurs ont droit au remboursement des frais de déplacement ou de séjour ainsi que des pertes de salaire subies à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions.

Article 8

Pouvoirs du conseil d'administration

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour administrer l'institution. A cet effet, il prend notamment toute décision afin que celle-ci soit en mesure de remplir les engagements pris envers ses membres adhérents et participants et qu'elle dispose au moins de la marge de solvabilité réglementaire.

Le conseil :

- détermine les orientations relatives aux activités de l'institution telles que définies à l'article 4 des présents statuts, ainsi que les orientations et principes directeurs que celle-ci se propose de suivre en matière de placements et de réassurance ;
- détermine les orientations de la politique d'action sociale et de développement de l'institution. Il arrête le budget, les comptes ainsi que le rapport de gestion et fixe les dépenses de gestion de l'institution ;
- nomme et révoque, en dehors de ses membres, un directeur général et détermine les éléments de son contrat de travail. Il fixe, dans les conditions prévues par les présents statuts, les conditions dans lesquelles il lui délègue les pouvoirs nécessaires à la gestion de l'institution ;
- constitue un bureau ;
- met en oeuvre les décisions prises par la commission paritaire ;
- autorise toute instance judiciaire, en demande ou en défense ;
- rend compte à la commission paritaire des mises en oeuvre d'émissions de titres participatifs ou subordonnés ;
- établit les projets et rapports relatifs aux opérations de fusion ou de scission pour lesquelles l'institution est concernée.

Le conseil exerce ses attributions conformément aux statuts et règlements de l'institution, dans la limite de son objet social et sous réserve des attributions expressément attribuées par les textes en vigueur à la commission paritaire.

A la clôture de chaque exercice, le conseil établit un rapport de solvabilité tel que défini à l'article L. 931-13-1 du code de la sécurité sociale.

Le conseil autorise, dans les conditions fixées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les cautions, avals et garanties qui seraient données par l'institution.

Le conseil d'administration est informé du montant et des conditions des prêts qui seraient accordés au cours de l'année aux dirigeants de l'institution dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, et notamment de l'article R. 931-3-22 du code de la sécurité sociale.

Toute convention intervenant entre l'institution, ou toute personne morale à laquelle elle aurait délégué tout ou partie de sa gestion, et l'un de ses dirigeants tels que définis à l'article R. 951-4-1 du code de la sécurité sociale, doit être soumise à l'autorisation préalable du conseil d'administration. Il en est de même des conventions auxquelles un dirigeant est indirectement intéressé ou dans lesquelles il traite avec l'institution par personne interposée. Sont également soumises à autorisation préalable du conseil d'administration les conventions qui seraient conclues entre l'institution et toute personne morale si l'un des dirigeants de l'institution est propriétaire, associé indéfiniment responsable, gérant, administrateur, directeur général, membre du directoire ou du conseil de surveillance de ladite personne morale. Toutefois, ces dispositions ne sont pas applicables aux conventions portant sur des opérations courantes et conclues à des conditions normales.

Le conseil adresse ou met à la disposition en temps utile des membres de la commission paritaire les documents nécessaires, et notamment mentionnés aux articles A. 931-3-13 et suivants du code de la sécurité sociale, pour leur permettre de se prononcer en connaissance de cause et de porter un jugement informé sur la gestion de l'institution. A compter de la communication de ces documents, tout membre de la commission paritaire a la faculté de poser par écrit des questions auxquelles le conseil est tenu de répondre au cours de la réunion de la plus prochaine commission paritaire.

Le conseil d'administration peut nommer en son sein une ou plusieurs commissions. Celles-ci exercent leur activité sous la responsabilité du conseil qui ne peut leur déléguer les pouvoirs qui lui sont expressément dévolus par les textes en vigueur. Au cours des réunions des commissions, les commissaires peuvent se faire assister par les techniciens de leur choix.

Le conseil d'administration peut créer une commission d'action sociale à laquelle il donne mandat, sur la base des orientations qu'il arrête, pour l'attribution d'aides individuelles. La commission d'action sociale rend compte annuellement au conseil de l'exercice de son mandat.

Article 9

Président et vice-président du conseil d'administration

Le conseil d'administration élit pour 2 ans, et en alternance dans chacun des 2 collèges, un président et un vice-président. Le président et le vice-président appartiennent nécessairement à des collèges différents. Le conseil d'administration peut à tout moment mettre un terme à l'exercice des fonctions de président et de vice-président.

Le président, ou à défaut le vice-président, convoque le conseil d'administration et fixe l'ordre du jour de ses réunions.

Le président, ou à défaut le vice-président, assure la régularité du fonctionnement de l'institution conformément aux statuts. Il préside les réunions du conseil d'administration. Il signe tous les actes ou délibérations. Il représente l'institution envers les tiers et devant les autorités administratives compétentes. Il représente activement et passivement l'institution en justice et dans les actes de la vie civile.

Le président du conseil d'administration, ou à défaut le vice-président, donne avis aux commissaires aux comptes de toutes les conventions autorisées dans un délai de 1 mois à compter de leur conclusion.

Pour l'exercice des fonctions de président et de vice-président, la limite d'âge est fixée à 70 ans. Lorsque le président ou le vice-président atteignent cette limite d'âge, ils sont réputés être démissionnaires d'office.

Conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, nul ne peut exercer simultanément plus de 3 mandats de président ou de vice-président du conseil d'administration d'une institution ou union d'institutions de prévoyance. Toute personne qui, lorsqu'elle accède à un nouveau mandat, se trouve en infraction avec ces dispositions doit, dans les 3 mois de sa nomination, se démettre de l'un de ses mandats. A défaut, elle est réputée s'être démise de son nouveau mandat sans que soit, de ce fait, remise en cause la validité des délibérations auxquelles elle a pris part.

Article 10

Bureau

Le conseil désigne en son sein, lors de sa première réunion, un bureau paritaire renouvelable tous les 2 ans avec alternance entre les 2 collèges à tous les postes. Le bureau comprend, outre le président et le vice-président, un secrétaire et un secrétaire adjoint, un trésorier et un trésorier adjoint. Le secrétaire et le secrétaire adjoint, d'une part, le trésorier et le trésorier adjoint, d'autre part, n'appartiennent pas au même collège.

Le secrétaire est chargé des convocations du conseil et de la rédaction des procès-verbaux.

Le trésorier suit les questions financières et la gestion des fonds.

Article 11

Réunions et délibérations du conseil d'administration

Le conseil se réunit aussi souvent que l'intérêt de l'institution l'exige et au moins 3 fois par an. Lorsque le conseil ne s'est pas réuni depuis plus de 4 mois, les administrateurs constituant le tiers du conseil d'administration peuvent convoquer le conseil en indiquant l'ordre du jour de séance.

Le conseil ne délibère valablement que si la moitié au moins de ses membres sont présents ou représentés. Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés. L'administrateur d'un collège déterminé ne peut disposer, au cours d'une même séance, que d'une procuration donnée par un administrateur appartenant au même collège.

Les administrateurs, ainsi que toute personne appelée à assister aux réunions du conseil d'administration, sont tenus à la discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le président, le vice-président ou le directeur général.

La convocation doit être adressée par lettre simple au moins 15 jours à l'avance.

Les délibérations du conseil sont constatées par des procès-verbaux établis sur des feuilles mobiles numérotées sans discontinuité.

Il est tenu un registre de présence signé par les administrateurs participant à la séance du conseil d'administration.

Article 12

Directeur général

Nul ne peut exercer les fonctions de directeur général s'il est âgé de plus de 65 ans. Lorsque le directeur général atteint cette limite d'âge, il est réputé être démissionnaire d'office.

Tout candidat aux fonctions de directeur général de l'institution de prévoyance doit faire connaître au conseil d'administration les autres fonctions qu'il exerce à cette date afin que le conseil puisse apprécier leur compatibilité avec les fonctions de directeur général de l'institution. Au cours de ses fonctions, le directeur général informe en tant que de besoin le conseil d'administration de toute autre fonction qui pourrait lui être confiée. Le conseil statue dans un délai de 1 mois sur la compatibilité de ces fonctions avec celles de directeur général de l'institution.

Le directeur général assiste aux réunions du conseil d'administration sans voix délibérative.

Les délégations de pouvoir données par le conseil d'administration au directeur général sont renouvelées tous les 2 ans.

Au moins 1 fois par an le directeur général rend compte au conseil des actions entreprises pour le compte de l'institution.

Le directeur général peut déléguer ses pouvoirs à ses collaborateurs. Le conseil d'administration est obligatoirement informé de ces délégations qui ne peuvent être générales.

TITRE III

COMMISSION PARITAIRE

Article 13

Commission paritaire

La commission paritaire est composée de 10 membres comprenant pour moitié des représentants des membres adhérents et pour moitié des représentants des membres participants, désignés conformément à l'article 6 des présents statuts.

Commission paritaire extraordinaire

La commission paritaire est seule habilitée à se prononcer sur la modification des statuts et règlements de l'institution, le transfert de tout ou partie d'un portefeuille d'opérations, que l'institution soit cédante ou cessionnaire, la fusion, la scission ou la dissolution de l'institution.

Les décisions prises dans le cadre des compétences ci-dessus énumérées prennent la forme d'un avenant à la convention collective qui a constitué l'institution.

Commission paritaire ordinaire

La commission paritaire est réunie au moins 1 fois par an, dans les 6 mois suivant la clôture de l'exercice, sauf prolongation de ce délai, à la demande motivée du conseil d'administration, par ordonnance du tribunal de grande instance statuant sur requête.

La commission paritaire délibère et statue sur toutes les questions relatives aux comptes de l'exercice écoulé. Elle se prononce, dans les conditions définies par les textes en vigueur, sur les conventions réglementées.

La commission paritaire autorise, par délibération spéciale, les emprunts pour fonds de développement ainsi que les émissions, par l'institution, des titres ou

emprunts subordonnés.

La commission paritaire désigne, conformément aux dispositions en vigueur, les commissaires aux comptes de l'institution.

Pour l'exercice des attributions ci-avant mentionnées, la commission paritaire se prononce par voie de délibération adoptée par accord entre la majorité des organisations syndicales d'employeurs et la majorité des organisations syndicales de salariés.

Article 14

Secrétaire de la commission paritaire. - Rédaction des procès-verbaux

Un secrétaire de la commission paritaire est désigné par l'ensemble des membres de ladite commission.

Le secrétaire est chargé de la convocation des membres de la commission paritaire et de la rédaction du procès-verbal de ses réunions.

Le procès-verbal des délibérations de la commission paritaire indique la date et le lieu de la réunion et comporte la liste des membres présents ainsi que les documents et rapports présentés, le compte rendu ou un résumé des débats, le texte des résolutions mises aux voix et le résultat des votes. Le procès-verbal de la commission paritaire est signé par au moins un membre d'une organisation syndicale d'employeurs et un membre d'une organisation syndicale de salariés. Les procès-verbaux sont établis sur un registre spécial tenu au siège social et coté et paraphé ou établis sur des feuilles mobiles dans les conditions requises par les textes en vigueur.

Les copies ou extraits des procès-verbaux de la commission paritaire sont valablement certifiés soit par le président ou le vice-président du conseil d'administration, soit par 2 administrateurs choisis dans l'un et l'autre des 2 collèges.

TITRE IV

CONTRÔLE DE L'INSTITUTION

DISPOSITIONS FINANCIÈRES ET TECHNIQUES

Article 15

Commissaires aux comptes

Conformément aux textes en vigueur, la commission paritaire désigne un commissaire aux comptes titulaire et un commissaire aux comptes suppléant.

Les commissaires aux comptes sont nommés pour 6 exercices. Leurs fonctions expirent après la réunion de la commission paritaire qui statue sur les comptes du 6e exercice.

Les commissaires aux comptes sont convoqués à la réunion du conseil d'administration qui arrête les comptes de l'exercice écoulé, ainsi qu'aux réunions de la commission paritaire. Plus généralement, ils exercent leur mission conformément à la législation et à la réglementation applicable.

Les commissaires aux comptes sont convoqués à toute réunion de la commission paritaire au plus tard lors de la convocation des membres de celle-ci. Ils sont convoqués, s'il y a lieu, à une réunion du conseil d'administration en même temps que les administrateurs eux-mêmes.

Les commissaires aux comptes ne peuvent convoquer les membres de la commission paritaire qu'après avoir vainement requis sa convocation du président du conseil d'administration ou, en cas d'empêchement de ce dernier, du vice-président, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Article 16

Ressources et dépenses de l'institution

1. Les ressources de l'institution comprennent :

- a) Les cotisations dues par les membres adhérents et participants de l'institution ;
- b) Les produits financiers ;
- c) Les dons ou legs éventuels, et plus généralement toute autre ressource non interdite par la loi.

2. Les dépenses de l'institution comprennent :

- a) Les prestations servies aux membres de l'institution ;
- b) Les dotations aux provisions, réserves légales et réglementaires ;
- c) Le cas échéant, les cotisations de réassurance versées aux organismes de réassurance ;
- d) Les frais de gestion et d'administration, et plus généralement toute dépense en rapport avec l'activité de l'institution et qui n'est pas interdite par la loi.

Article 17

Fonds social

Chaque année, le fonds social est alimenté par un prélèvement sur les cotisations retraite de la caisse égale à 1 % de l'ensemble des arrérages de pensions garanties par le régime de retraite et servies dans l'année précédente.

Le fonds social est destiné à accorder des allocations exceptionnelles aux affiliés en activité et aux retraités, ainsi qu'à leurs ayants droit, quand la situation des intéressés le justifie.

L'attribution de ces allocations est décidée dans chaque cas d'espèce par une commission composée de membres du conseil d'administration de la caisse, désignés conformément aux présents statuts.

Article 18

Fonds de gestion

Le fonds de gestion est destiné à enregistrer les dépenses de gestion supportées par l'institution.

Ces dépenses sont couvertes par un prélèvement sur les cotisations encaissées, dont le montant est fixé par le conseil d'administration.

TITRE VI

DISSOLUTION. - FUSION. - SCISSION

Article 19

Fusion et scission

Les opérations de fusion et de scission sont réalisées dans les conditions définies par les textes en vigueur, et notamment par les articles R. 931-4-3 à R. 931-4-6 du code de la sécurité sociale.

Un ou plusieurs commissaires à la fusion ou à la scission désignés par le président du tribunal de grande instance sur requête conjointe des institutions ou unions concernées établissent sous leur responsabilité un rapport écrit sur les modalités de fusion ou de scission.

Dès lors que l'institution participe à une opération de fusion ou de scission, elle doit mettre à la disposition de ses membres participants et adhérents, au siège social, 1 mois au moins avant la date de la commission paritaire, les documents énumérés à l'article A. 931-4-5 du code de la sécurité sociale.

Article 20

Dissolution

Hormis les cas de fusion ou de scission, l'institution est en liquidation dès l'instant de sa dissolution, pour quelque cause que ce soit. Sa dénomination sociale est suivie de la mention « Institution de prévoyance en liquidation ».

La personnalité morale de l'institution subsiste pour les besoins de la liquidation jusqu'à la clôture de celle-ci.

Article 8

En vigueur étendu

L'annexe IV, SIRU-I (pages 65 à 75) et « projet de statuts » (pages 76 à 86) est supprimée.

Article 9

En vigueur étendu

L'annexe V « OPCA Droit » est supprimée.

Article 10

En vigueur étendu

L'annexe VI « Section huissiers de justice de l'OPCA Droit » est supprimée.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 30 du 10 avril 2008 relatif à l'allocation de fin de carrière et à la valeur du point

Signataires	
Organisations patronales	La chambre nationale des huissiers de justice ; L'union nationale des huissiers de justice,
Organisations de salariés	Le syndicat national des employés et cadres des professions judiciaires CSFV-CFTC ; La fédération nationale des personnels des sociétés d'études et prévention CGT ; La fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS) CGC ; La fédération des services CFDT,
Organisations adhérentes	FESSAD UNSA 21, rue Jules-Ferry 93177 Bagnolet Cedex , par lettre du 6 juin 2014 (BO n°2014-24)

En vigueur étendu

Les dispositions de l'annexe II de la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice relatives au règlement du régime de l'allocation de fin de carrière sont modifiées comme suit.

Article 1er

En vigueur étendu

Le 3e alinéa de l'article 2 de l'annexe II :

« Au-delà de la vingtième année, ce taux est augmenté de 4 % par année d'affiliation, l'année à retenir étant à décompter à partir du 6e mois, dans la limite de 45 années d'activité dans la profession. »

est remplacé par les dispositions suivantes :

ANCIENNE RÉDACTION Article 2 « Liquidation »	NOUVELLE RÉDACTION Article 2 « Liquidation »
<p>Pour la liquidation de l'allocation de fin de carrière, seules les périodes contributives sont prises en compte.</p> <p>L'allocation est calculée sur la moyenne annuelle de la rémunération effective des 3 meilleures années consécutives de carrière dans la profession, selon les bases suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none">- 10 ans à 12 ans et 6 mois : 5 % ;- 12 ans 7 mois à 13 ans 6 mois : 8 % ;- 13 ans 7 mois à 14 ans 6 mois : 11 % ;- 14 ans 7 mois à 15 ans 6 mois : 14 % ;- 15 ans 7 mois à 16 ans 6 mois : 17 % ;- 16 ans 7 mois à 17 ans 6 mois : 20 % ;- 17 ans 7 mois à 18 ans 6 mois : 24 % ;- 18 ans 7 mois à 19 ans 6 mois : 28 % ;- 19 ans 7 mois à 20 ans : 32 % ; <p>- au-delà de la 20e année, ce taux est augmenté de 4 % par année d'affiliation, l'année à retenir étant à décompter à partir du 6e mois, dans la limite de 45 années d'activité dans la profession.</p> <p>Le montant maximum de l'allocation versée ne peut excéder l'équivalent de 8 000 fois la valeur du point de la convention collective nationale.</p> <p>Toutefois, cette indemnité maximum ne doit pas être inférieure à l'indemnité de départ en retraite définie par les textes réglementaires.</p>	<p>Pour la liquidation de l'allocation de fin de carrière, seules les périodes contributives sont prises en compte.</p> <p>L'allocation est calculée sur la moyenne annuelle de la rémunération effective des trois meilleures années consécutives de carrière dans la profession, selon les bases suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none">- 10 ans à 12 ans et 6 mois : 5 % ;- 12 ans 7 mois à 13 ans 6 mois : 8 % ;- 13 ans 7 mois à 14 ans 6 mois : 11 % ;- 14 ans 7 mois à 15 ans 6 mois : 14 % ;- 15 ans 7 mois à 16 ans 6 mois : 17 % ;- 16 ans 7 mois à 17 ans 6 mois : 20 % ;- 17 ans 7 mois à 18 ans 6 mois : 24 % ;- 18 ans 7 mois à 19 ans 6 mois : 28 % ;- 19 ans 7 mois à 20 ans : 32 % ; <p>- au-delà de la 20e année, ce taux est augmenté de 2 % par année d'affiliation, l'année à retenir étant à décompter à partir du 6e mois, dans la limite de 45 années d'activité dans la profession.</p> <p>Le montant maximum de l'allocation versée ne peut excéder l'équivalent de 8 000 fois la valeur du point de la convention collective nationale.</p> <p>Toutefois, cette indemnité maximum ne doit pas être inférieure à l'indemnité de départ en retraite définie par les textes réglementaires.</p>

Article 2

En vigueur étendu

Le premier alinéa de l'article 5 de l'annexe II qui indique que : « Le fonds collectif AFC est doté au 1er janvier 2004 d'une somme égale à la provision mathématique constituée au 31 décembre 2003 par la CARCO au titre de sa garantie du règlement de l'allocation de fin de carrière en vigueur à cette date, soit 4 091 830 €. » est supprimé.

Les dispositions de l'article 5 de l'annexe II prévoyant que les cotisations versées dans l'exercice en application de l'article 6 ci-après, nettes des frais de gestion fixés forfaitairement à 15 % des cotisations, sont modifiées comme suit.

ANCIENNE RÉDACTION Article 5 « Le fonds collectif AFC »	NOUVELLE RÉDACTION Article 5 « Le fonds collectif AFC »
<p>Le fonds collectif AFC est doté au 1er janvier 2004 d'une somme égale à la provision mathématique constituée au 31 décembre 2003 par la CARCO au titre de sa garantie du règlement de l'allocation de fin de carrière en vigueur à cette date, soit 4 091 830 €.</p> <p>Le montant du fonds collectif AFC est égal au 31 décembre de chaque année au solde des éléments suivants :</p> <p>Au crédit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le montant du fonds collectif AFC au 31 décembre précédent ; - les cotisations versées dans l'exercice en application de l'article 6 ci-après, nettes des frais de gestion fixés forfaitairement à 15 % des cotisations ; - 85 % des produits financiers nets de frais de gestion financière, sans que ce montant puisse être inférieur à la rémunération du fonds collectif AFC à un taux égal au taux fixé par l'article A. 932-3-1 du code de la sécurité sociale pour les engagements de durée supérieure à 8 ans. <p>Au débit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les prestations versées au cours de l'exercice en application de l'article 2 ci-dessus, et éventuellement les indemnités versées au cours de l'exercice en application de l'article 3 ci-dessus. 	<p>Le montant du fonds collectif AFC est égal au 31 décembre de chaque année au solde des éléments suivants :</p> <p>Au crédit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le montant du fonds collectif AFC au 31 décembre précédent ; - les cotisations versées dans l'exercice en application de l'article 6 ci-après, nettes des frais de gestion fixés forfaitairement à 10 % des cotisations ; - 85 % des produits financiers nets de frais de gestion financière, sans que ce montant puisse être inférieur à la rémunération du fonds collectif AFC à un taux égal au taux fixé par l'article A. 932-3-1 du code de la sécurité sociale pour les engagements de durée supérieure à 8 ans. <p>Au débit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les prestations versées au cours de l'exercice en application de l'article 2 ci-dessus, et éventuellement les indemnités versées au cours de l'exercice en application de l'article 3 ci-dessus.

Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 6 « Cotisations » sont modifiées comme suit.

Il est ajouté après l'alinéa 2 les 2 alinéas suivants :

ANCIENNE RÉDACTION Article 6 « Cotisations »	NOUVELLE RÉDACTION Article 6 « Cotisations »
<p>La cotisation est calculée sur la rémunération brute servant de base à la déclaration des traitements et salaires fournis chaque trimestre par l'employeur à la CARCO en y ajoutant éventuellement la partie de salaire déclarée à une caisse de retraite des cadres.</p> <p>Le montant de la cotisation, à la charge de l'employeur, est fixé à 0, 75 % du salaire défini à l'alinéa précédent.</p> <p>Le taux de cette cotisation peut être modifié sur décision de la chambre nationale des huissiers de justice sans que cette modification puisse entraîner une diminution de l'allocation telle que définie à l'article 2 ci-dessus.</p> <p>Lorsqu'elle modifie le taux de cotisation, la chambre nationale des huissiers de justice prend notamment en considération le rapport actuariel mentionné à l'article 7 ci-après.</p>	<p>La cotisation est calculée sur la rémunération brute servant de base à la déclaration des traitements et salaires fournis chaque trimestre par l'employeur à la CARCO en y ajoutant éventuellement la partie de salaire déclarée à une caisse de retraite des cadres.</p> <p>A ce jour, le montant de la cotisation, à la charge de l'employeur, est fixé à 0, 75 % du salaire défini à l'alinéa précédent.</p> <p>A compter du 1er juillet 2008, et pour une durée déterminée de 5 ans, il est institué une contribution supplémentaire de l'employeur à hauteur de 0, 25 % du salaire défini à l'alinéa précédent.</p> <p>Il en résulte une cotisation pour la période du 1er juillet 2008 au 30 juin 2013 au taux de 1 %.</p> <p>Le taux de cette cotisation peut être modifié sur décision de la chambre nationale des huissiers de justice sans que cette modification puisse entraîner une diminution de l'allocation telle que définie à l'article 2 ci-dessus.</p> <p>Lorsqu'elle modifie le taux de cotisation, la chambre nationale des huissiers de justice prend notamment en considération le rapport actuariel mentionné à l'article 7 ci-après.</p>

Article 4

En vigueur étendu

A partir du 1er juillet 2008, la valeur du point est fixée à 5,01 € pour une durée légale du travail de 151,67 heures mensuelles. La grille suivante entre en vigueur à cette même date.

(En euros.)

CAT.	COEFF.	CLASSIFICATION	SALAIRE BRUT
1	262	Personnel d'entretien.	1 312,62
2	272	Personnel qui assure les travaux de bureau (photocopies, classement, affranchissement, accueil et autres tâches similaires). Appariteur - Coursier.	1 362,72
3	277	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. Clerc significateur assermenté.	1 387,77
4	282	Clerc significateur titulaire du certificat de qualification professionnelle de clerc significateur délivré par l'Ecole nationale de procédure. Secrétaire, même poste que pour la catégorie 3, mais ayant obtenu le certificat de qualification professionnelle de secrétaire.	1 412,82
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.	1 482,96
6	316	Clerc aux procédures titulaire du certificat de qualification professionnelle de clerc aux procédures délivré par l'Ecole nationale de procédure. Employé assurant la comptabilité des dossiers ainsi que celle de l'étude. Personnel titulaire de l'ancien diplôme du 2e cycle de l'Ecole nationale de procédure.	1 583,16
7	333	Clerc aux procédures ayant plus de 2 ans d'expérience après l'obtention du certificat de qualification professionnelle de clerc aux procédures délivré par l'Ecole nationale de procédure, à quoi s'ajoutent des compétences particulières telles qu'être capable de recherches juridiques, de soutenir une argumentation juridique. Prise de titre, connaissance des procédures particulières, rôle de conseil auprès de la clientèle, ouverture des dossiers, comptabilité dossier, voire générale. Personnel titulaire de l'ancien examen de fin d'étude de l'Ecole nationale de procédure.	1 668,33
8	382	Clerc-expert titulaire du certificat de qualification professionnelle de clerc-expert délivré par l'Ecole nationale de procédure. Clerc habilité aux constats tel que défini par l'art. 1er bis de l'ordonnance n° 45-2592 du 2 novembre 1945 modifié par la loi n° 91-650 du 9 juillet 1991 (décret n° 92-984 du 9 septembre 1992, modifié par décret n° 94-299 du 12 avril 1994).	1 913,82

CAT.	COEFF.	CLASSIFICATION	SALAIRE BRUT
9	540	Principal clerc : juriste qualifié remplissant les conditions pour être habilité aux constats, collaborateur direct du titulaire maîtrisant parfaitement la procédure civile, la comptabilité des dossiers ainsi que la gestion comptable, administrative, sociale et humaine de l'étude.	2 705,40
10	640	Principal clerc : même définition que ci-dessus, ayant au moins 10 d'expérience dans la fonction.	3 206,40

(1) L'article 4 est étendu sous réserve, d'une part, de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance et, d'autre part, 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 programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 9 octobre 2008, art. 1er)

Avenant n° 31 du 10 avril 2008 portant modifications des dispositions du régime CARCO

Signataires	
Organisations patronales	La chambre nationale des huissiers de justice ; L'union nationale des huissiers de justice,
Organisations de salariés	Le syndicat national des employés et cadres des professions judiciaires CSFV-CFTC ; La fédération nationale des personnels des sociétés d'études et prévention CGT ; La fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS) CGC ; La fédération des services CFDT,
Organisations adhérentes	FESSAD UNSA 21, rue Jules-Ferry 93177 Bagnole Cedex , par lettre du 6 juin 2014 (BO n°2014-24)

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 9 du règlement du régime CARCO sont modifiées comme suit :

Ancienne rédaction :

« Article 9

Montant de la pension de vieillesse :

taux normal, anticipation

Lorsque le service de la pension du participant prend effet dans les 12 mois qui suivent la liquidation au taux plein de sa retraite du régime général de la sécurité sociale, le montant annuel de la pension de vieillesse est égal au nombre de points inscrits au compte du participant multiplié par la valeur de service du point au jour du service du premier arrérage trimestriel. C'est la pension au taux normal.

Si la retraite du régime général de sécurité sociale n'a pas encore été liquidée ou si elle n'a pas été liquidée au taux plein, le participant a toutefois la possibilité de percevoir une retraite CARCO. Le montant de sa pension est égal au montant de la pension au taux normal multiplié par un coefficient d'anticipation qui dépend de l'âge au premier jour de service de la pension :

ÂGE AU 1er JOUR DE SERVICE DE LA PENSION	COEFFICIENT D'ANTICIPATION
55	0,60
56	0,64
57	0,68
58	0,72
59	0,76
60	0,80
61	0,84
62	0,88
63	0,92
64	0,96
& gt ; 65	1,00

Si le service de la pension prend effet plus de 12 mois après la liquidation au taux plein de la retraite du régime général de la sécurité sociale, la pension de vieillesse est égale à la pension au taux normal multipliée par un coefficient de report qui dépend de la durée de la période écoulée entre la liquidation de la retraite du régime général et le début du service de la pension.

DURÉE ÉCOULÉE ENTRE LA LIQUIDATION du régime général et le début du service de la pension	COEFFICIENT DE REPORT
Plus de 1 an et moins de 2 ans	1,04
Plus de 2 ans et moins de 3 ans	1,08
Plus de 3 ans et moins de 4 ans	1,12
Plus de 4 ans et moins de 5 ans	1,16
Plus de 5 ans	1,20

Lorsque le nombre de points multiplié par le coefficient d'anticipation ou de report est inférieur à 1 200, le service de la pension est remplacé par le versement d'un capital. Ce capital est déterminé en fonction de l'âge du participant au premier jour de service de la pension par application au montant annuel de la pension d'un coefficient déterminé selon le barème ci-dessus :

ÂGE AU 1er JOUR DE SERVICE de la pension	COEFFICIENT APPLICABLE à la pension annuelle
55	17,5
56	17,2
57	16,9

58	16, 5
59	16, 1
60	15, 8
61	15, 4
62	15, 0
63	14, 6
64	14, 2
65	13, 8
66	13, 3
67	12, 9
68	12, 5
69	12, 0
70	11, 6
71	11, 1
72	10, 6
73	10, 2
74	9, 7
75	9, 2
76	8, 8
77	8, 3
78	7, 9
79	7, 4
80	7, 0
& gt ; 80	6, 0

Nouvelle rédaction :

« Article 9

Montant de la pension de vieillesse :
taux normal, anticipation

Lorsque le service de la pension du participant prend effet dans les 12 mois qui suivent la liquidation au taux plein de sa retraite du régime général de la sécurité sociale, le montant annuel de la pension de vieillesse est égal au nombre de points inscrits au compte du participant multiplié par la valeur de service du point au jour du service du premier arrérage trimestriel. C'est la pension au taux normal.

Le participant a également la possibilité de percevoir une retraite CARCO si sa retraite du régime général de sécurité sociale n'a pas été liquidée au taux plein ou si elle n'a pas encore été liquidée mais que l'âge du participant est supérieur ou égal à celui fixé à l'article R. 351-2 du code de la sécurité sociale. Le montant de sa pension est alors égal au montant de la pension au taux normal multiplié par un coefficient d'anticipation qui dépend de l'âge au premier jour de service de la pension :

ÂGE AU 1er JOUR DE SERVICE DE LA PENSION	COEFFICIENT D'ANTICIPATION
55	0, 60
56	0, 64
57	0, 68
58	0, 72
59	0, 76
60	0, 80
61	0, 84
62	0, 88
63	0, 92
64	0, 96
65 et au-delà	1, 00

Si le service de la pension prend effet plus de 12 mois après la liquidation au taux plein de la retraite du régime général de la sécurité sociale, la pension de vieillesse est égale à la pension au taux normal multipliée par un coefficient de report qui dépend de la durée de la période écoulée entre la liquidation de la retraite du régime général et le début du service de la pension.

DURÉE ÉCOULÉE ENTRE LA LIQUIDATION du régime général et le début du service de la pension	COEFFICIENT DE REPORT
Plus de 1 an et moins de 2 ans	1, 04
Plus de 2 ans et moins de 3 ans	1, 08
Plus de 3 ans et moins de 4 ans	1, 12
Plus de 4 ans et moins de 5 ans	1, 16
Plus de 5 ans	1, 20

Lorsque le nombre de points multiplié par le coefficient d'anticipation ou de report est inférieur à 1 200, le service de la pension est remplacé par le versement d'un capital. Ce capital est déterminé en fonction de l'âge du participant au premier jour de service de la pension par application au montant annuel de la pension d'un coefficient déterminé selon le barème ci-dessus. »

Avenant n° 32 du 23 avril 2008 relatif aux statuts de l'école nationale de procédure

Signataires	
Organisations patronales	La chambre nationale des huissiers de justice ; L'union nationale des huissiers de justice,
Organisations de salariés	Le syndicat national des employés et cadres des professions judiciaires CSFV-CFTC ; La fédération nationale des personnels des sociétés d'études et prévention CGT ; La fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS) CGC ; La fédération des services CFDT,
Organisations adhérentes	FESSAD UNSA 21, rue Jules-Ferry 93177 Bagnolet Cedex , par lettre du 6 juin 2014 (BO n°2014-24)

Article 1er

En vigueur étendu

Les signataires adoptent les statuts de l'école nationale de procédure, tels que présentés, sous la forme d'une association loi 1901. Statuts annexés au présent avenant.

L'article 2. 1. 1 du titre II, chapitre Ier, de la convention collective est ainsi modifié :

« Ecole nationale de procédure établissement paritaire privé

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

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

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

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

Article 2

En vigueur étendu

La chambre nationale s'engage à saisir le conseil de direction de l'école nationale de procédure, au plus tard le 31 mai 2008, de la demande de certains syndicats salariés tendant à la modification de l'article 2. 2. 2 de la convention collective prévoyant le mode de désignation du président de l'école.

(Suivent les signatures.)

Annexe

En vigueur étendu

Statuts de l'association

Association « école nationale de procédure établissement paritaire privé »

Les soussignés :

Maître Jean-Michel Rouzaud, ès qualités de membre titulaire désigné par la chambre nationale des huissiers de justice au conseil de direction de l'ENPEPP ;

Maître Patrick Safar, ès qualités de membre titulaire désigné par la chambre nationale des huissiers de justice au conseil de direction de l'ENPEPP ;

Maître Jacques Castelain, ès qualités de membre titulaire désigné par la chambre nationale des huissiers de justice au conseil de direction de l'ENPEPP ;

Maître Abel-Didier Pansard, ès qualités de membre titulaire désigné par la chambre nationale des huissiers de justice au conseil de direction de l'ENPEPP ;

Maître Francis Gautié, ès qualités de membre titulaire désigné par la chambre nationale des huissiers de justice au conseil de direction de l'ENPEPP ;

Maître Bernard Ray, ès qualités de membre titulaire désigné par la chambre nationale des huissiers de justice au conseil de direction de l'ENPEPP ;

Madame Nicole Le Boeuf, ès qualités de membre titulaire désigné par le syndicat CFTC au conseil de direction de l'ENPEPP ;

Monsieur Jean-Miguel Gimenez, ès qualités de membre titulaire désigné par le syndicat CGT au conseil de direction de l'ENPEPP ;

Madame Mariette Moreau-Laporte, ès qualités de membre titulaire désigné par le syndicat CGT au conseil de direction de l'ENPEPP ;

Monsieur Jean-François Simon, ès qualités de membre titulaire désigné par le syndicat FO au conseil de direction de l'ENPEPP ;

Madame Régine Moulin, ès qualités de membre titulaire désigné par le syndicat CFDT au conseil de direction de l'ENPEPP,

forment par les présentes une association conformément à la loi du 1er juillet 1901 et établissent les statuts de la manière suivante :

Dénomination

Article 1er

En vigueur étendu

La dénomination de l'association est : école nationale de procédure établissement paritaire privé.

L'abréviation en est ENPEPP.

Objet

Article 2

En vigueur étendu

Cette association a pour objet la formation professionnelle des salariés de la profession d'huissier de justice.

Siège

Article 3

En vigueur étendu

Son siège est à Paris.

Le conseil de direction a le choix de l'immeuble où le siège est établi et peut le transférer dans la même ville par simple décision.

Durée

Article 4

En vigueur étendu

La durée de l'association est illimitée.

Moyens d'actions

Article 5

En vigueur étendu

L'association poursuit son objectif par tous moyens, et notamment par :

- des séances de formation ;
- des formations ouvertes à distance ;

- des conférences ;
- des colloques ;
- des travaux dirigés.

Composition. - Cotisations

Article 6

En vigueur étendu

L'association se compose :

1. De membres fondateurs : ceux qui auront signé les présents statuts, ès qualités.

Après la première publication des statuts, il convient, afin d'être signataire des présents statuts, d'être coopté par au minimum 2/3 des membres fondateurs.

Le représentant salarié en cours de désignation au moment de la signature des présents statuts sera intégré rétroactivement parmi les membres fondateurs.

2. De membres d'honneur, nommés par l'assemblée générale, pris parmi les personnes qui rendent ou qui ont rendu des services à l'association. Ils font partie de l'assemblée générale à simple titre consultatif et sans être tenus de payer une cotisation annuelle.

Ressources

Article 7

En vigueur étendu

Les ressources de l'association se composent :

1. Des cotisations de ses membres ;
2. Des subventions qui pourraient lui être accordées par l'Etat ou les collectivités publiques, ou tout organisme public ou privé, notamment la chambre nationale des huissiers de justice et l'OPCA PL ;
3. Des sommes perçues en contrepartie des prestations fournies par l'association ;
4. Du revenu de ses biens ;
5. De toutes autres ressources autorisées par les textes législatifs et réglementaires.

Fonds de réserve

Article 8

En vigueur étendu

Le fonds de réserve comprend :

1. Les capitaux provenant du rachat des cotisations ;
2. Les immeubles nécessaires au fonctionnement de l'association ;
3. Les capitaux provenant des économies réalisées sur le budget annuel.

Démission. - Radiation

Article 9

En vigueur étendu

La qualité de membre de l'association se perd :

1. Par la démission ; le décès ;
2. Par la radiation prononcée pour non-paiement de la cotisation ou pour motifs graves par l'assemblée générale, le membre intéressé ayant été préalablement entendu.

Assemblée générale ordinaire

Article 10

En vigueur étendu

L'assemblée générale sera composée des membres signataires des présents statuts.

L'association est administrée par une assemblée générale composée de 12 membres, comprenant 6 huissiers de justice en exercice ou honoraires et 6 représentants des salariés actifs, en invalidité, retraités ou demandeurs d'emploi issus de la profession. Au jour de la signature des présents statuts, un membre titulaire représentant des salariés reste à désigner, de sorte que jusqu'à cette désignation l'assemblée générale sera composé de 6 membres employeurs et 5 membres salariés et pourra valablement délibérer ainsi.

Les huissiers de justice sont désignés en assemblée générale par la chambre nationale des huissiers de justice, membre fondateur de l'association.

Les représentants des salariés - actifs, en invalidité, retraités ou demandeurs d'emploi issus de la profession - sont désignés par les organisations syndicales membres fondateurs de l'association.

Il peut en outre être désigné 3 membres suppléants huissiers de justice et 3 membres suppléants salariés qui peuvent participer à l'assemblée générale à simple titre consultatif sauf lorsqu'ils remplacent un titulaire absent.

Nul ne peut être membre de l'assemblée générale de l'association s'il est membre du conseil de gestion de la section huissiers de justice de l'OPCA PL.

Les membres désignés à l'assemblée générale ne devront pas avoir méconnu les règles de moralité et d'éthique, ni fait l'objet de sanction pénale, professionnelle ou disciplinaire.

Le mandat des membres titulaires et suppléants dure 4 ans et est renouvelable. La durée du premier mandat, au jour de la signature des statuts, est réputée avoir commencé à courir lors de la dernière désignation des employeurs par la chambre nationale des huissiers de justice et des employés par les syndicats.

L'assemblée élit, parmi ses membres, un président choisi parmi les membres huissiers de justice, deux vice-présidents (un huissier de justice et un salarié), un secrétaire et un trésorier, qui composent le bureau.

Le bureau est élu pour 2 ans. Il sera intégralement réélu lors du renouvellement partiel de l'assemblée générale tous les 2 ans.

Réunion de l'assemblée générale

Article 11

En vigueur étendu

L'assemblée générale se réunit au moins une fois par trimestre.

En cas de nécessité l'assemblée générale peut être convoquée à la demande de son président.

Il est tenu procès-verbal des séances.

Les procès-verbaux sont signés par le président et le secrétaire, ils sont transcrits sur un registre coté et paraphé par le représentant de l'association. Le directeur de l'association assiste aux séances de l'assemblée générale à titre consultatif.

Gratuité du mandat

Article 12

Les fonctions de membre de l'assemblée générale sont gratuites. Seuls les frais de voyage et de séjour des membres sont remboursés sur le budget de l'association.

Pouvoirs de l'assemblée générale

Article 13

En vigueur étendu

L'assemblée générale exerce les pouvoirs dévolus au conseil de direction et visés à l'article 2.2.2 de la convention collective des huissiers de justice.

Entre autres :

Elle surveille la gestion des membres du bureau et a le droit de se faire rendre compte de leurs actes.

Elle autorise tous achats, aliénations ou locations, emprunts et prêts nécessaires au fonctionnement de l'association, avec ou sans hypothèque.

Elle autorise toute transaction, toute mainlevée d'hypothèque, avec ou sans constatation de paiement.

Elle arrête le montant de toutes indemnités de représentation exceptionnellement attribuées à certains membres du bureau.

Elle élit le président, les deux vice-présidents, secrétaire et trésorier, parmi ses membres.

Elle nomme et révoque le directeur de l'association.

Elle établit le règlement intérieur de l'association.

Elle fixe annuellement le montant des droits d'inscription des élèves.

Elle établit la liste et le programme des formations.

Elle donne son agrément aux responsables de régions, aux délégués de centre, aux formateurs et aux correcteurs.

Elle approuve le budget et les comptes annuels de l'école.

Elle peut faire toute délégation de pouvoirs pour une question déterminée et un temps limité.

Une fois par an :

Elle entend les rapports sur la gestion du bureau et sur la situation financière et morale de l'association.

A cette occasion, elle peut nommer tout commissaire-vérificateur des comptes et le charger de faire un rapport sur la tenue de ceux-ci.

Elle confère au bureau ou à certains de ses membres toutes autorisations pour accomplir les opérations rentrant dans l'objet de l'association et pour lesquelles les pouvoirs statutaires seraient insuffisants.

Toutes les délibérations de l'assemblée générale sont prises à main levée à la majorité absolue des membres titulaires présents.

Le scrutin secret peut être demandé soit par l'assemblée générale, soit par 1/4 des membres titulaires présents.

Il est de droit pour l'élection des membres du bureau.

Rôle des membres du bureau

Article 14

En vigueur étendu

Président :

Le président convoque les assemblées générales.

Les convocations sont envoyées au moins 15 jours à l'avance et indiquent l'ordre du jour.

Il représente l'association dans tous les actes de la vie civile et est investi de tous pouvoirs à cet effet. Il peut déléguer certaines de ses attributions dans les conditions prévues au règlement intérieur.

Il a notamment qualité pour ester en justice au nom de l'association, tant en demande qu'en défense.

En cas d'absence ou de maladie, il est remplacé par celui des vice-présidents qui a la qualité d'huissier de justice, et en cas d'empêchement de ce dernier, par le membre le plus ancien ou par tout autre administrateur spécialement délégué par le conseil.

Secrétaire :

Le secrétaire est chargé de tout ce qui concerne la correspondance et les archives.

Il rédige les procès-verbaux des délibérations et en assure la transcription sur les registres.

Il tient le registre spécial, prévu par la loi, et assure l'exécution des formalités prescrites.

Il peut délivrer toutes copies certifiées conformes qui font foi vis-à-vis des tiers.

Trésorier :

Le trésorier est chargé de tout ce qui concerne la gestion du patrimoine de l'association.

Il effectue tous paiements et perçoit toutes recettes sous la surveillance du président.

Il tient une comptabilité régulière, au jour le jour, de toutes les opérations et rend compte à l'assemblée annuelle, qui statue sur la gestion.

Il rend compte de son mandat aux assemblées générales dans les conditions prévues au règlement intérieur.

Assemblées extraordinaires

Article 15

En vigueur étendu

L'assemblée générale a un caractère extraordinaire lorsqu'elle statue sur toutes modifications des statuts. Elle peut décider la dissolution et l'attribution des biens de l'association, la fusion avec toute association de même objet.

L'assemblée extraordinaire devra être composée de la totalité des membres titulaires. Il devra être statué à la majorité des 3/4 des voix des membres titulaires.

Les membres titulaires empêchés pourront se faire représenter par un membre suppléant de l'association au moyen d'un pouvoir écrit.

Une feuille de présence sera émargée et certifiée par les membres du bureau.

Si le quorum n'est pas atteint lors de la réunion de l'assemblée, sur première convocation, l'assemblée sera convoquée à nouveau, tant par avis individuel que par une insertion dans un journal local, à 15 jours d'intervalle, et, lors de cette nouvelle réunion, elle pourra valablement délibérer, si des membres titulaires sont présents.

Dissolution

Article 16

En vigueur étendu

La dissolution de l'association ne peut être prononcée que par l'assemblée générale, convoquée spécialement à cet effet et statuant aux conditions de quorum et de majorité prévues pour les assemblées extraordinaires.

L'assemblée générale désigne un ou plusieurs commissaires chargés de la liquidation des biens de l'association dont elle déterminera les pouvoirs.
Elle attribue l'actif net à toutes associations déclarées ayant un objet similaire ou à tous établissements publics ou privés reconnus d'utilité publique, de son choix.

Règlement intérieur

Article 17

En vigueur étendu

L'assemblée générale pourra, si elle le juge nécessaire, arrêter le texte d'un règlement intérieur, qui déterminera les détails d'exécution des présents statuts.

Formalités

Article 18

En vigueur étendu

Le président, au nom de l'assemblée générale, est chargé de remplir toutes les formalités de déclaration et de publication prescrites par la législation en vigueur. Tous pouvoirs sont donnés au porteur des présentes à l'effet d'effectuer ces formalités.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 34 du 3 décembre 2008 relatif à la définition des catégories et aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	La chambre nationale des huissiers de justice ; L'union nationale des huissiers de justice,
Organisations de salariés	La fédération nationale des personnels des sociétés d'études, de conseil et de prévention CGT ; La fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS) CGC ; Le syndicat national des employés et cadres des professions judiciaires CSFV CFTC ; La fédération des services CFDT,
Organisations adhérentes	FESSAD UNSA 21, rue Jules-Ferry 93177 Bagnolet Cedex , par lettre du 6 juin 2014 (BO n°2014-24)

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 1. 5. 2 est modifié comme suit :

« 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). »

Article 2

En vigueur étendu

L'article 1. 5. 1 « Définition des catégories » est modifié comme suit.

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

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

Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions des articles 1er et 2 entreront en vigueur à compter du 1er octobre 2008.

La valeur du point dite « valeur de référence » est portée à 5,05 €.

La valeur du point dite « valeur complémentaire » est de 5,01 €.

Article 4

En vigueur étendu

A compter du 1er octobre 2008, la nouvelle grille des salaires s'établit comme suit :

La classification des salaires minima de la profession pour la durée légale du travail (151,67 heures mensuelles) est établie conformément au tableau ci-après.

(En euros.)

CATÉGORIE	COEFFICIENT	CLASSIFICATION	SALAIRE BRUT
1	262	Personnel d'entretien.	1 323,10
2	272	Personnel qui assure les travaux de bureau (photocopies, classement, affranchissement, accueil et autres tâches similaires). Appariteur-coursier.	1 373,20
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.	1 398,25
4	282	Clerc significateur titulaire du certificat de qualification professionnelle de clerc significateur délivré par l'Ecole nationale de procédure ou clerc significateur ayant plus de 5 ans d'ancienneté. Secrétaire, même poste que pour la catégorie 3, mais ayant obtenu le certificat de qualification professionnelle de secrétaire.	1 423,30
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.	1 493,44
6	316	Clerc aux procédures titulaire du certificat de qualification professionnelle de clerc aux procédures délivré par l'Ecole nationale de procédure. Employé assurant la comptabilité des dossiers ainsi que celle de l'étude. Personnel titulaire de l'ancien diplôme du 2e cycle de l'Ecole nationale de procédure. Secrétaire gestionnaire de dossiers confirmée. Sait entretenir, mais aussi faire évoluer une relation clientèle.	1 593,64
7	333	Clerc aux procédures ayant plus de 2 ans d'expérience après l'obtention du certificat de qualification professionnelle de clerc aux procédures délivré par l'Ecole nationale de procédure, à quoi s'ajoutent des compétences particulières telles qu'être capable de recherches juridiques, de soutenir une argumentation juridique. Prise de titre, connaissance des procédures particulières, rôle de conseil auprès de la clientèle, ouverture des dossiers, comptabilité dossier, voire générale. Personnel titulaire de l'ancien examen de fin d'étude de l'Ecole nationale de procédure.	1 678,81
8	382	Clerc expert titulaire du certificat de qualification professionnelle de clerc expert délivré par l'Ecole nationale de procédure. Clerc habilité aux constats tel que défini par l'article 1er bis de l'ordonnance n° 45-2592 du 2 novembre 1945, modifié par la loi n° 91-650 du 9 juillet 1991 (décret n° 92-984 du 9 septembre 1992, modifié par décret n° 94-299 du 12 avril 1994).	1 924,30
9	422	Titulaire de l'examen professionnel. Responsable de service.	2 124,70
10	480	Collaborateur direct du titulaire : juriste qualifié maîtrisant parfaitement la procédure civile. Personnel cadre	2 415,28
11	540	Principal clerc : juriste qualifié remplissant les conditions pour être habilité aux constats, collaborateur direct du titulaire maîtrisant parfaitement la procédure civile, la comptabilité des dossiers ainsi que la gestion comptable, administrative, sociale et humaine de l'étude.	2 715,88
12	640	Principal clerc : même définition que ci-dessus ayant au moins 10 ans d'expérience dans la fonction.	3 216,88

Avenant n° 36 du 13 mai 2009 relatif à la retraite supplémentaire

Signataires	
Organisations patronales	La chambre nationale des huissiers de justice ; L'union nationale des huissiers de justice,
Organisations de salariés	Le syndicat national des employés et cadres des professions judiciaires CSFV-CFTC ; La fédération nationale des personnels des sociétés d'études, de conseil et prévention CGT ; La fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS) CFE-CGC ; La fédération des services CFDT,
Organisations adhérentes	FESSAD UNSA 21, rue Jules-Ferry 93177 Bagnolet Cedex , par lettre du 6 juin 2014 (BO n°2014-24)

Modification du chapitre IV, titre III

Article 1er

En vigueur étendu

Modification du 2e alinéa de l'article 3. 4. 1 :

- remplacer « clerks et employés » par « salariés » ;
- remplacer « complémentaire » par « supplémentaire » ;
- rajouter la nouvelle dénomination de la CARCO « caisse de retraite supplémentaire des clerks et employés des huissiers de justice ».

« Chapitre IV

Retraite supplémentaire

Article 3. 4. 1

(Modifié par avenants n° s 2 du 15 octobre 1996 et 29 du 14 mars 2008)

CARCO

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

La caisse de retraite complémentaire des clerks et employés des huissiers de justice (CARCO) aujourd'hui dénommée ' caisse de retraite supplémentaire des salariés des huissiers de justice ' 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). »

Modification de l'annexe III « Régime professionnel de retraite complémentaire »

Article 2

En vigueur étendu

Modification de l'intitulé de l'annexe III : remplacer « complémentaire » par « supplémentaire ».

Modification du 1er alinéa de l'article 2 « Participants » : remplacer « clerks et employés » par « salariés ».

Supprimer la partie de phrase : « âgés de 16 ans révolus et en fonction au 1er octobre 1960 ou recrutés ultérieurement ».

Pas de modification pour les autres alinéas.

« Annexe III

Régime professionnel de retraite supplémentaire

Chapitre Ier

Retraite supplémentaire par capitalisation collective

Règlement du régime

(avril 2009)

Titre Ier

OBJET. - PARTICIPANTS. - COTISATIONS

Article 1er

Objet et nature du régime

(Sans changement)

Article 2

Participants

Les salariés des offices, groupements et organismes professionnels d'huissiers de justice sont affiliés au régime de retraite complémentaire CARCO aujourd'hui dénommée " caisse de retraite supplémentaire des salariés des huissiers de justice " dès la prise d'effet de leur contrat de travail et jusqu'à son expiration pour quelque cause que ce soit. »

Article 3

Cotisations

(Sans changement)

Article 4

Contributions de solidarité

(Sans changement)

Article 5

Paiement des cotisations et contributions

(Sans changement)

Article 6
Prélèvement de gestion
(Sans changement)

Article 7
Acquisition de points et compte individuel
(Sans changement)

« Titre II
(Modifié par avenant n° 31 du 10 avril 2008)

PRESTATIONS

Article 8
Liquidation de la pension de vieillesse
(Sans changement)

Article 9
(Modifié par avenant n° 31 du 10 avril 2008)

Montant de la pension de vieillesse : taux normal, anticipation

Lorsque le service de la pension du participant prend effet dans les 12 mois qui suivent la liquidation au taux plein de sa retraite du régime général de la sécurité sociale, le montant annuel de la pension de vieillesse est égal au nombre de points inscrits au compte du participant multiplié par la valeur de service du point au jour du service du premier arrérage trimestriel. C'est la pension au taux normal.

Le participant a également la possibilité de percevoir une retraite CARCO si sa retraite du régime général de la sécurité sociale n'a pas été liquidée au taux plein ou si elle n'a pas encore été liquidée mais que l'âge du participant est supérieur ou égal à celui fixé à l'article R. 351-2 du code de la sécurité sociale. Le montant de sa pension est alors égal au montant de la pension au taux normal multiplié par un coefficient d'anticipation qui dépend de l'âge au premier jour de service de la pension.

ÂGE AU 1er JOUR DE SERVICE de la pension	COEFFICIENT D'ANTICIPATION
60 ans	0, 80
61 ans	0, 84
62 ans	0, 88
63 ans	0, 92
64 ans	0, 96
65 ans et plus	1, 00

Si le service de la pension prend effet plus de 12 mois après la liquidation au taux plein de la retraite du régime général de la sécurité sociale, la pension de vieillesse est égale à la pension au taux normal multipliée par un coefficient de report qui dépend de la durée de la période écoulée entre la liquidation de la retraite du régime général et le début du service de la pension.

DURÉE ÉCOULÉE ENTRE LA LIQUIDATION DU RÉGIME GÉNÉRAL et le début du service de la pension	COEFFICIENT de report
Plus de 1 an et moins de 2 ans	1, 04
Plus de 2 ans et moins de 3 ans	1, 08
Plus de 3 ans et moins de 4 ans	1, 12
Plus de 4 ans et moins de 5 ans	1, 16
Plus de 5 ans	1, 20

Lorsque le nombre de points multiplié par le coefficient d'anticipation ou de report est inférieur à 1 200, le service de la pension est remplacé par le versement d'un capital. Ce capital est déterminé en fonction de l'âge du participant au premier jour de service de la pension par application au montant annuel de la pension d'un coefficient déterminé selon le barème ci-dessus.

ÂGE AU 1er JOUR DE SERVICE de la pension	COEFFICIENT APPLICABLE à la pension annuelle
55	17, 5
56	17, 2
57	16, 9
58	16, 5
59	16, 1
60	15, 8
61	15, 4
62	15, 0
63	14, 6
64	14, 2
65	13, 8
66	13, 3
67	12, 9
68	12, 5
69	12, 0
70	11, 6
71	11, 1
72	10, 6
73	10, 2
74	9, 7
75	9, 2
76	8, 8

77	8,3
78	7,9
79	7,4
80	7,0
¹ 80	6,0

Article 10

Versement de la pension

(Sans changement)

Article 11

Réversion en cas de décès avant la retraite

(Sans changement)

Article 12

Pension de réversion

(Sans changement)

Article 13

Paiement des pensions de réversion

(Sans changement)

Titre III

TRANSPOSITION DES DROITS ACQUIS AVANT LE 1er JUILLET 2004

Article 14

Détermination du nombre de points acquis au 31 décembre 1998

(Sans changement)

Article 15

Révision de la pension en service

lorsqu'un enfant du participant atteint l'âge de 16 ans

(Sans changement)

Article 16

Réversion des pensions en service au 1er juillet 2004

(Sans changement)

Article 17

Réversion des majorations pour enfants

en service avant le 1er juillet 2004

(Sans changement)

Titre IV

CONVERSION DU RÉGIME

Article 18

Modalités de la conversion

(Sans changement)

Article 19

Fonctionnement du régime

(Sans changement)

Article 20

Liquidation des rentes

(Sans changement)

Article 21

Réversion en cas de décès avant la retraite

(Sans changement)

Article 22

Paiement des rentes

(Sans changement)

(1) Article exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2221-1 du code du travail qui dispose que l'objet des conventions et accord collectif est la détermination des relations collectives entre employeurs et salariés.
(Arrêté du 10 mars 2010, art. 1er)

Avenant n° 27 du 16 novembre 2006 relatif aux taux de contribution à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	La chambre nationale des huissiers de justice,
Organisations de salariés	Le syndicat national des employés et cadres des professions judiciaires CSFV-CFTC ; La fédération nationale des personnels des sociétés d'études, de conseil et prévention CGT ; La fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS) CGC ; La fédération des services CFDT,
Organisations adhérentes	FESSAD UNSA 21, rue Jules-Ferry 93177 Bagnole Cedex , par lettre du 6 juin 2014 (BO n°2014-24)

Avenant n° 38 du 27 avril 2010 relatif à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	La CNHJ ; L'UNHJ,
Organisations de salariés	La CSFV CFTC ; La CGT ; La FNECS CFE-CGC ; La CFDT ; La FEC FO,
Organisations adhérentes	FESSAD UNSA 21, rue Jules-Ferry 93177 Bagnole Cedex , par lettre du 6 juin 2014 (BO n°2014-24)

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 1.7.5 est modifié comme suit.

« Article 1.7.5

Congé maladie

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 2

En vigueur étendu

L'article 3.2.1 est modifié comme suit :

Chapitre II

Fonds social

« Article 3.2.1

Fonds social

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

Article 3

En vigueur étendu

L'article 3.4.2 est modifié comme suit.

Chapitre III

« Article 3.4.2

(Modifié par avenant n° 29 du 14 mars 2008)

CIRSIC

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

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

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

Article 4

En vigueur étendu

L'article 2 de l'annexe I, chapitre Ier « Régime de prévoyance », est modifié comme suit :

Annexe I

Régime de prévoyance

Chapitre Ier

Dispositions générales

« Article 2

Taux de cotisation

Le taux global de la cotisation pour les garanties prévues à l'article 1er est de 2,45 % de la masse salariale totale brute, réparti entre l'employeur et le salarié à raison de 53,06 % pour l'employeur et 46,94 % pour l'assuré, soit :

- 1,30 % de la masse salariale brute à la charge de l'employeur ;

- 1,15 % de la masse salariale brute à la charge de l'assuré.

Tout relèvement du taux d'appel de la cotisation devra être soumis à la convention collective nationale.

Régime cadre

Le taux de la cotisation employeur concernant la garantie « décès » est égal à 0,72 % de la masse salariale brute et il est prévu une régularisation en fin d'année de manière que toutes les études employant un cadre aient versé pour celui-ci une cotisation annuelle au moins égale à 1,50 % de la tranche A de la sécurité sociale.

Tout relèvement du taux d'appel de la cotisation devra être soumis à la convention collective nationale. »

Article 5

En vigueur étendu

L'article 4 de l'annexe I, chapitre Ier « Régime de prévoyance », est modifié comme suit :

« Article 4

Point de départ et expiration des garanties

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

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

Les garanties ne sont plus ouvertes :

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

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

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

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

Article 6

En vigueur étendu

L'article 8 de l'annexe I, chapitre Ier « Régime de prévoyance », est modifié comme suit :

« Article 8

Paiement des prestations

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

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

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

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

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

Article 7

En vigueur étendu

L'article 9 de l'annexe I, chapitre Ier « Régime de prévoyance », est modifié comme suit :

« Article 9

Paiement des cotisations

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

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

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

Article 8

En vigueur étendu

L'article 1er de l'annexe I, chapitre II « Régime de prévoyance », est modifié comme suit :

Chapitre II

Définition des garanties

« Article 1er

Capital décès

Décès d'un assuré

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

Paiement du capital décès

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

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

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

- le suicide conscient n'est pas garanti s'il se produit au cours des deux premières années de l'assurance. Cependant, la garantie joue sans restriction si la preuve est fournie par le bénéficiaire que, depuis plus de 2 ans, l'assuré était compris dans une assurance collective en cas de décès ;
- en cas de guerre, la garantie n'a d'effet que dans les conditions qui sont déterminées par la législation à intervenir sur les assurances sur la vie en temps de guerre ;
- le risque de décès résultant d'un accident d'aviation n'est garanti que si l'assuré décédé se trouvait à bord d'un appareil pourvu d'un certificat valable de navigabilité et conduit par un pilote possédant un brevet valable, le pilote pouvant être l'assuré lui-même.

Invalidité absolue d'un assuré

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

L'invalidité absolue et définitive est définie comme le classement en 3e catégorie d'invalides par la sécurité sociale ou l'attribution, en cas d'accident du travail

ou de maladie professionnelle, d'une rente à 100 % majorée pour assistance d'une tierce personne.

Double effet

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

(1) Les termes 'survenant avant son 60e anniversaire' sont exclus comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail. (Arrêté du 1er avril 2011, art. 1er)

Article 9

En vigueur étendu

L'article 2 de l'annexe I, chapitre II « Régime de prévoyance », est modifié comme suit.

« Article 2

Rente de conjoint

En cas de décès d'un assuré avant 65 ans, il est versé à son conjoint non divorcé, non séparé de corps judiciairement, une rente annuelle viagère égale à 0,60 % du salaire annuel de l'assuré (plafonné à la tranche C) qu'il y a d'années entre l'âge du décès et 65 ans. (2)

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

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

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

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

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

(Arrêté du 1er avril 2011, art. 1er)

Article 10

En vigueur étendu

L'article 3 de l'annexe I, chapitre II « Régime de prévoyance », est modifié comme suit :

« Article 3

Rentes d'éducation

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

Elle est égale à :

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

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

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

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

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

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

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

Sont assimilés aux enfants de moins de 21 ans :

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

Article 11

En vigueur étendu

L'article 4 de l'annexe I, chapitre II « Régime de prévoyance », est modifié comme suit :

« Article 4

Indemnités journalières en cas d'incapacité temporaire de travail

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

- de 1 an à 3 ans d'ancienneté dans la profession : 90 jours d'arrêt total discontinu ;
- plus de 3 ans d'ancienneté dans la profession : 30 jours d'arrêt total discontinu, cette franchise étant appliquée à compter du premier jour d'arrêt de travail dans les 12 mois précédant l'arrêt.

Cette indemnité journalière est égale à 85 % du salaire brut journalier qui devra correspondre à 100 % du salaire net journalier (plafonné à la tranche C) sous déduction des indemnités journalières de la sécurité sociale.

Cette indemnité est versée tant que dure l'indemnisation par la sécurité sociale, et au plus pendant 1 095 jours, sans pouvoir dépasser la date d'effet de la retraite.

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

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

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

Article 12

En vigueur étendu

L'article 6 de l'annexe I, chapitre II « Régime de prévoyance », est modifié comme suit :

« Article 6

Limitation des prestations

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

Article 13

En vigueur étendu

L'article 7 de l'annexe I, chapitre II « Régime de prévoyance », est modifié comme suit.

« Article 7

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

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

Article 14

En vigueur étendu

L'article 14 de l'ANI est ajouté en annexe.

« Article 14

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

Entreprises concernées

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

Les entreprises non adhérentes aux fédérations membres mais qui entrent dans le champ d'activité de l'accord sont également concernées par ce texte à compter du lendemain de parution de l'arrêté d'extension de l'avenant no 3. Cet arrêté a été publié le 15 octobre 2009.

Date d'entrée en vigueur du dispositif

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

Nature du dispositif

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

Conditions d'application :

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

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

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

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

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

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

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

Toutefois, si l'employeur est tenu de proposer le maintien des garanties santé et prévoyance au salarié éligible, ce dernier a, lui, la possibilité d'y renoncer.

En effet, ce dispositif présente un caractère facultatif pour l'ancien salarié. Le refus de ce dernier de bénéficier du dispositif de portabilité libère définitivement l'employeur de son obligation.

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

Durée de la couverture

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

Par ce principe, les exemples suivants peuvent être établis :

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

Cessation du maintien des garanties

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

- en cas de renonciation au maintien dans les 10 jours de la rupture du contrat de travail ;
- dès qu'il retrouve un emploi ;

- en cas de radiation des listes Assedic, l'ancien salarié doit informer son ancien employeur et la CARCO de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien des garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance ;

- au terme de la période de maintien des droits.

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

Garanties accordées par le régime de prévoyance

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

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

Cotisations

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

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

Avenant n° 39 du 7 juillet 2010 relatif aux taux de contribution à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	La CNHJ ; L'UNHJ,
Organisations de salariés	La FNECS CFE-CGC ; La CSFV CFTC ; La FS CFDT ; La FNPSE CGT,
Organisations adhérentes	FESSAD UNSA 21, rue Jules-Ferry 93177 Bagnolet Cedex , par lettre du 6 juin 2014 (BO n°2014-24)

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de définir les obligations de versement des études d'huissiers de justice relevant du champ de la convention collective des personnels des huissiers de justice ainsi que les modalités de prélèvement par l'OPCA PL des fonds destinés au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

Obligations de versements à l'OPCA PL

Article 1er

En vigueur étendu

Entreprises de moins de 10 salariés

Les entreprises de moins de 10 salariés versent à l'OPCA PL une contribution égale à 0,75 % de la masse salariale brute des études.

Cette contribution se répartit ainsi :

- 0,15 % au titre de la professionnalisation et du DIF ;
- le solde au titre du plan de formation.

Entreprises de 10 salariés à moins de 20 salariés (1)

Les entreprises ayant un effectif supérieur ou égal à 10 salariés et inférieur à 20 salariés versent une contribution au titre de la professionnalisation-DIF et du plan de formation égale à 1,35 % de la masse salariale brute des études.

Le versement de cette contribution se répartit ainsi :

- un versement de 0,15 % au titre de la professionnalisation et du DIF en application des exonérations prévues par l'ordonnance n° 2005-895 du 2 août 2005 ;
- un versement obligatoire au titre du plan de formation, qui représente le solde entre l'obligation globale conventionnelle, qui ne peut être inférieure à 1,35 %, et le versement de la contribution professionnalisation-DIF ;
- le cas échéant, un versement complémentaire au titre du plan de formation correspondant au solde de l'obligation légale de financement qui n'a pas fait l'objet d'une utilisation directe par l'étude.

Ces taux de contribution sont applicables dès la première année de franchissement du seuil de 10 salariés.

Entreprises de 20 salariés à moins de 50 salariés

Les entreprises ayant un effectif supérieur ou égal à 20 salariés et inférieur à 50 salariés versent une contribution au titre de la professionnalisation-DIF et du plan de formation égale 1,35 % de la masse salariale brute des études.

Cette contribution se répartit ainsi :

- un versement de 0,50 % au titre de la professionnalisation et du DIF ;
- un versement obligatoire au titre du plan de formation, qui représente le solde entre l'obligation globale conventionnelle et le versement de la contribution au titre de la professionnalisation-DIF ;
- le cas échéant, un versement complémentaire au titre du plan de formation correspondant au solde de l'obligation légale de financement qui n'a pas fait l'objet d'une utilisation directe par l'entreprise.

Ces taux de contribution sont applicables dès la première année de franchissement du seuil de 20 salariés.

Entreprises de plus de 50 salariés

Les entreprises ayant un effectif supérieur à 50 salariés versent une contribution au titre de la professionnalisation-DIF et du plan de formation égale à 1,35 % de la masse salariale brute des études.

Cette contribution se répartit ainsi :

- un versement de 0,50 % au titre de la professionnalisation et du DIF ;
- un versement obligatoire au titre du plan de formation, qui représente le solde entre l'obligation globale conventionnelle et le versement de la contribution au titre de la professionnalisation-DIF ;
- le cas échéant, un versement complémentaire au titre du plan de formation correspondant au solde de l'obligation légale de financement qui n'a pas fait

l'objet d'une utilisation directe par l'étude.

(1) La partie « Entreprises de dix à moins de vingt salariés » de l'article 1er est exclue de l'extension, comme étant contraire aux dispositions de l'articles R. 6332-47 du code du travail qui prévoit que la convention constitutive d'un organisme collecteur paritaire agréé au titre du plan de formation ne peut contenir de dispositions ayant pour effet d'interdire aux employeurs adhérant à cet organisme, après s'être acquitté de leur engagement envers celui-ci, d'adhérer à un autre fonds d'assurance formation ou d'utiliser les autres modalités d'exécution de leur obligation légale. (Arrêté du 14 février 2011 - art. 1)

Modalités de prélèvement du financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

Article 2

En vigueur étendu

Le prélèvement au titre du financement du fonds de sécurisation des parcours professionnels fait l'objet d'un reversement par l'OPCA PL qui se calcule selon les modalités suivantes :

Le prélèvement annuel au titre du FPSPP s'effectue selon le taux fixé annuellement par arrêté ministériel.

Ce prélèvement compris entre 5 % et 13 % de l'obligation légale des entreprises au titre du financement de la formation professionnelle est ainsi réparti :

- au titre de l'obligation légale de versement des entreprises de moins de 10 salariés : le prélèvement total est réparti à hauteur de 50 % sur la collecte légale due au titre de la professionnalisation, le solde sur la collecte légale due au titre du plan de formation ;

- au titre de l'obligation légale de versement des entreprises de plus de 10 salariés et de plus de 50 salariés.

Le solde du prélèvement FPSPP, après déduction de la part assise sur les contributions dues au titre du financement du congé individuel formation, est réparti à hauteur de 50 % sur la collecte légale due au titre de la professionnalisation, le solde sur la collecte légale due au titre du plan de formation.

Dispositions particulières :

Quel que soit l'effectif des entreprises, le prélèvement se calcule sur la cotisation légale nette après prélèvement de la TVA.

Portée de l'accord

Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à la collecte de l'année N sur la masse salariale de l'année N - 1, et, pour la première fois, à la collecte 2011, sur la masse salariale 2010.

Adhésion par lettre du 15 novembre 2010 du SPAAC à la convention collective

Signataires	
Organisations adhérentes	FESSAD UNSA 21, rue Jules-Ferry 93177 Bagnole Cedex , par lettre du 6 juin 2014 (BO n°2014-24)

En vigueur non étendu

Paris, le 7 décembre 2010.

Le SPAAC CFE-CGC,39, rue Edgar-Quinet,92240 Malakoff, à la direction générale du travail, dépôt des accords,39-43, quai André-Citroën,75902 Paris Cedex 15.

Messieurs,

En vigueur non étendu

Nous avons l'honneur de porter à votre connaissance que le syndicat national du personnel d'encadrement et assimilés des avocats salariés, des cabinets d'avocats, autres professions du droit et activités connexes CFE-CGC (SPAAC CFE-CGC) adhère à la convention collective nationale réglant les rapports entre les huissiers de justice et leur personnel.

Vous trouverez sous ce pli les notifications relatives à cette adhésion.

Vous remerciant d'en prendre note, nous vous prions d'agréer, Messieurs, l'expression de nos meilleurs sentiments.

En vigueur non étendu

La présidente.

Avenant n° 42 du 2 octobre 2012 relatif à l'huissier de justice salarié

Signataires	
Organisations patronales	CNHJ ; UNHJ.
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FEC FO ; SPAAC CFE-CGC.
Organisations adhérentes	FESSAD UNSA 21, rue Jules-Ferry 93177 Bagnole Cedex , par lettre du 6 juin 2014 (BO n°2014-24)

Préambule

En vigueur étendu

Les parties à la convention collective ont entendu examiner la situation née de la loi adoptée le 22 décembre 2010, soit la loi n° 2010-1609 relative à l'exécution des décisions de justice, aux conditions d'exercice de certaines professions réglementées et aux experts judiciaires, laquelle comporte des dispositions relatives à la profession d'huissier de justice, ce en ses articles 14 à 22.

L'article 17 prévoit ainsi la possibilité d'exercer l'activité d'huissier de justice en qualité de salarié :

« (...) L'huissier de justice peut exercer sa profession en qualité de salarié d'une personne physique ou morale titulaire d'un office d'huissier de justice. »

L'objet d'une telle disposition a pu être précisé à l'occasion des travaux et débats parlementaires : « (...) Il s'agit de rénover les conditions d'exercice de certaines professions réglementées qui concourent au service public de la justice » a pu souligner l'auteur de la proposition de loi. Ce dernier ajoutait : « il s'agissait, avant tout, de répondre aux demandes des professions concernées et de s'adapter aux évolutions de la société, comme la réforme de la carte judiciaire ».

Le rapporteur de la commission des lois a ajouté que « l'exercice de la profession d'huissier de justice en qualité de salarié serait de nature à moderniser et ouvrir la profession ». Enfin, il s'agit de mettre en œuvre « un instrument de promotion interne et une étape préalable à l'association » selon les termes mêmes de l'exposé des motifs de la proposition de loi.

L'huissier de justice salarié est pleinement membre de la profession et exerce donc la totalité des attributions y afférentes. Selon les promoteurs de la réforme, son statut devrait permettre de concilier l'indépendance professionnelle liée à la clause de conscience, la subordination liée au contrat de travail et la qualité d'officier public.

A été publié le décret d'application en date du 27 juillet 2011 (décret n° 2011-875 du 25 juillet 2011 relatif aux huissiers de justice salariés), permettant l'embauche d'huissier de justice salarié par les études de la profession.

Dès lors qu'un huissier de justice exerce sa profession en qualité de salarié, il bénéficie, sous réserve des adaptations spécifiques prévues par la loi ou le règlement, des dispositions du code du travail.

Dans ce contexte, les parties à la convention collective se sont interrogées sur le statut conventionnel applicable à l'huissier de justice exerçant sa profession en qualité de salarié.

Elles sont convenues de rendre applicables à l'huissier de justice salarié les dispositions de la convention collective nationale du 11 avril 1996 modifiée dite convention collective du personnel des huissiers de justice, ce en adaptant en tant que de besoin les dispositions de celle-ci à la situation à l'évidence particulière de ce salarié, qui est un officier public exerçant une profession réglementée.

Il a donc été arrêté et convenu ce qui suit.

Champ d'application de la convention collective du personnel des huissiers de justice

Article 1er

En vigueur étendu

Les parties conviennent, conformément au principe exposé en préambule, de faire bénéficier l'huissier de justice exerçant sa profession en qualité de salarié des dispositions de la convention collective du personnel des huissiers de justice, et ce dans les conditions prévues au présent avenant.

En conséquence, l'article 1.1.2 de la convention collective est modifié comme suit :

« Article 1.1.2

Champ d'application professionnel

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. »

Classification

Article 2

En vigueur étendu

Les parties conviennent de reconnaître le statut de cadre à l'huissier de justice exerçant sa profession en qualité de salarié.

Elles considèrent que la situation que caractérise, en fait comme en droit, l'exercice de la profession d'huissier de justice salarié justifie que celui-ci relève de la catégorie la plus élevée de la classification conventionnelle.

Il est ainsi créé une catégorie nouvelle n° 13 intitulée « Huissier de justice salarié ».

En conséquence des dispositions qui précèdent, le tableau de classification figurant à l'article 1.5.1 de la convention collective est modifié comme suit :

Catégorie	Coefficient	Classification
1	262	Personnel d'entretien.
2	272	Personnel qui assure les travaux de bureau (photocopies, classement, affranchissement, accueil et autres tâches similaires). Appariteur, coursier.
3	278	Secrétaire (BEP). Personnel capable de contrôler les mentions essentielles d'un acte, de le mettre en forme, de le régulariser (répertoire). Connaissance de la bureautique et du traitement de textes, accueil, prise de rendez-vous. Secrétaire sous tutorat (d'une autre secrétaire et d'un associé), quelle que soit sa future fonction, ayant une bonne connaissance de la bureautique. Clerc significateur assermenté ayant moins de 5 ans d'ancienneté. Salarié qui se destine à la profession d'huissier, titulaire d'un master 1 de la faculté, qui ne suit pas encore les formations de l'Ecole nationale de procédure.
4	282	Clerc significateur titulaire du 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.

Durée du travail

Article 3

En vigueur étendu

A l'occasion de l'examen de la situation particulière de l'huissier de justice exerçant sa profession en qualité de salarié, les parties à la convention collective ont considéré que pouvaient être introduites dans la convention collective des dispositions permettant la conclusion au sein des études de conventions de forfait en jours sur l'année conformément aux dispositions de l'article L. 3121-43 du code du travail.

Les parties sont donc convenues de compléter le chapitre V du titre Ier de la convention collective par un article 1.5.7 ainsi rédigé.

« Article 1.5.7

Convention de forfait en jours sur l'année

a) 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.

L'huissier de justice salarié peut ainsi bénéficier du régime prévu aux articles 1.5.7 b à 1.5.7 e ci-après.

b) Modalités d'aménagement du temps de travail

L'huissier de justice salarié peut bénéficier, par dispositions contractuelles convenues par écrit avec son employeur, d'une convention individuelle de forfait dont la durée du travail est fixée en jours sur l'année, ce dont il résulte qu'il ne sera pas soumis à un horaire de travail ou à un quelconque décompte horaire de la durée du travail.

Le nombre de jours travaillés doit être fixé par les parties à la convention individuelle de forfait dans la limite de 218 jours par an.

Le nombre de jours réellement travaillés ne pourra excéder cette limite que par application des dispositions de l'article 1.5.7 d relatives à la renonciation aux jours de repos par le paiement de ceux-ci.

En cas d'entrée en cours de période de référence, le nombre de jours travaillés sera déterminé en établissant un prorata entre les 365 jours de la période de référence et le nombre de jours de présence.

La convention individuelle de forfait rappellera obligatoirement :

- les modalités de décompte du temps de travail prévues à l'article 1.5.7 c ci-après ;
- le principe du ou des entretiens prévus à l'article 1.5.7 c ci-après ;
- le droit à repos quotidien et hebdomadaire.

c) Suivi et contrôle du temps de travail

La durée du travail de l'huissier de justice salarié est décomptée par récapitulation du nombre de journées ou demi-journées travaillées.

La convention de forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés auquel elle fait expressément référence.

Afin de décompter le nombre de jours travaillés, ainsi que celui des journées ou demi-journées de repos prises, l'employeur est tenu d'établir et de remettre à l'huissier de justice salarié un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que des journées et demi-journées de repos, et de tout autre journée non travaillée à un autre titre (congés payés, absences, etc.).

L'huissier de justice salarié reste tenu de déclarer ses absences et le motif de celles-ci, et ce dans un délai maximum de 48 heures.

Un entretien annuel individuel est obligatoirement organisé entre l'employeur et l'huissier de justice salarié.

Au cours de celui-ci, il est procédé à l'examen de l'organisation et de la charge de travail de l'huissier de justice salarié, de l'amplitude de ses journées de travail, de l'organisation du travail au sein de l'étude ou du service, de l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale.

En tant que de besoin en cours d'année, l'huissier de justice salarié pourra, sur ces sujets, solliciter tout échange utile avec son employeur.

Les signataires du présent avenant soulignent l'importance qu'ils accordent à cet entretien et à ces échanges dans une finalité de protection de la santé et du droit à repos.

d) Renonciation à des jours de repos

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 %.

e) Durées maximales du temps de travail effectif

Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-48 du code du travail, les salariés dont le temps de travail est décompté en jours sur l'année ne sont pas soumis aux dispositions relatives aux durées maximales journalières et hebdomadaires de travail.

Toutefois, l'amplitude et la charge de travail de l'huissier de justice salarié devront rester raisonnables comme favorisant une bonne répartition de la charge de travail et permettant le respect d'un droit à repos réel et suffisant du salarié.

En toute hypothèse, l'huissier de justice salarié devra bénéficier d'un droit à repos quotidien de 11 heures et d'un droit à repos hebdomadaire de 35 heures consécutives. »

Contrat de travail

Article 4

En vigueur étendu

A l'occasion de l'examen de la situation particulière de l'huissier de justice exerçant sa profession en qualité de salarié, les parties à la convention collective sont convenues de compléter le chapitre IV du titre Ier de la convention collective.

'Article 1.4.3

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

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.'

Rupture du contrat de travail

Article 5

En vigueur étendu

A l'occasion de l'examen de la situation particulière de l'huissier de justice exerçant sa profession en qualité de salarié et au regard notamment de la procédure spécifique de licenciement mise en place par le décret n° 2011-875 du 25 juillet 2011 relatif aux huissiers de justice salariés, les parties à la

convention collective ont considéré nécessaire de compléter le chapitre VIII du titre Ier de la convention collective par un article 1.8.4 ainsi rédigé.

' Article 1.8.4

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

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.'

Commissions paritaires

Article 6

En vigueur étendu

A l'occasion de l'examen de la situation particulière de l'huissier de justice exerçant sa profession en qualité de salarié, les parties à la convention collective doivent aménager les dispositions des chapitres X et XI du titre Ier de la convention collective instituant des commissions paritaires ayant compétence pour connaître des litiges nés à l'occasion de l'application du contrat de travail.

En effet le décret n° 2011-875 du 25 juillet 2011 relatif aux huissiers de justice salariés comprend un chapitre relatif aux litiges nés à l'occasion de l'exécution d'un contrat de travail.

Ces dispositions prévoient la compétence spécifique du président de la chambre départementale des huissiers de justice en qualité de médiateur de tout litige né à l'occasion de l'exécution du contrat de travail conclu pour l'exercice de la profession d'huissier de justice.

L'article 1.10.2 de la convention collective est modifié comme suit :

La phrase : « 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 » est remplacée par la phrase suivante :

« 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. »

Formation professionnelle

Article 7

En vigueur étendu

A l'occasion de l'examen de la situation particulière de l'huissier de justice exerçant sa profession en qualité de salarié, les parties à la convention collective ont considéré comme nécessaire de rappeler, notamment au regard des dispositions issues du décret n° 2011-1230 du 3 octobre 2011 relatif à la formation professionnelle continue de certaines professions judiciaires ou juridiques réglementées, les dispositions spécifiques applicables aux huissiers de justice en matière de formation professionnelle.

Les parties sont donc convenues de compléter le titre II de la convention collective par un chapitre IV ainsi rédigé.

« Chapitre IV

Formation professionnelle de l'huissier de justice exerçant sa profession en qualité de salarié

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. »

Application de l'avenant n° 42

Article 8

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et s'intégrera à la convention collective du personnel des huissiers de justice.

Les parties conviennent qu'il ne pourra pas être dérogé défavorablement aux dispositions de cet avenant par la voie d'accord d'entreprise.

Il est expressément convenu entre les parties signataires que le présent avenant est subordonné à son extension, laquelle sera sollicitée du ministre chargé du travail par la chambre nationale des huissiers de justice, et ne sera donc applicable qu'au lendemain du jour de la publication de l'arrêté d'extension, date de son entrée en vigueur.

Le présent avenant sera déposé en 2 exemplaires, dont une version sur support papier adressée par lettre recommandée avec avis de réception et une version sur support électronique, auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) d'Ile-de-France.

Un exemplaire sera également déposé au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Avenant n° 44 du 9 avril 2013 relatif à l'allocation de fin de carrière

Signataires	
Organisations patronales	La CNHJ ; L'UNHJ,
Organisations de salariés	La CSFV CFTC ; La FS CFTD ; Le SPAAC CFE-CGC ; La FEC FO,
Organisations adhérentes	FESSAD UNSA 21, rue Jules-Ferry 93177 Bagnolet Cedex , par lettre du 6 juin 2014 (BO n°2014-24)

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de modifier les dispositions de l'annexe II de la convention collective du personnel des huissiers de justice relative à l'allocation de fin de carrière.

Article 2

En vigueur étendu

L'article 2 de l'annexe II est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 2

Liquidation

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

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

- 10 ans à 12 ans et 6 mois : 7 % ;
- 12 ans et 7 mois à 13 ans et 6 mois : 8 % ;
- 13 ans et 7 mois à 14 ans et 6 mois : 11 % ;
- 14 ans et 7 mois à 15 ans et 6 mois : 14 % ;
- 15 ans et 7 mois à 16 ans et 6 mois : 17 % ;
- 16 ans et 7 mois à 17 ans et 6 mois : 20 % ;
- 17 ans et 7 mois à 18 ans et 6 mois : 24 % ;
- 18 ans et 7 mois à 19 ans et 6 mois : 28 % ;
- 19 ans et 7 mois à 20 ans : 32 %.

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

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

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

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

Article 3

En vigueur étendu

L'article 4 de l'annexe II est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 4

Garantie de la CARCO

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

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

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

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

Article 4

En vigueur étendu

L'article 6 de l'annexe II est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 6

Cotisations

La cotisation est calculée sur la rémunération brute servant de base à la déclaration des traitements et salaires fournis chaque trimestre par l'employeur à la CARCO en y ajoutant éventuellement la partie de salaire déclarée à une caisse de retraite des cadres.

Le montant de la cotisation, à la charge de l'employeur, est fixé à effet du 1er juillet 2013 à 1,15 % du salaire défini à l'alinéa précédent, augmenté du 1er juillet 2013 au 30 juin 2016 d'une contribution supplémentaire fixée à 0,35 % du même salaire.

Il en résulte une cotisation totale pour la période du 1er juillet 2013 au 30 juin 2016 au taux de 1,50 %.

Le taux de cette cotisation peut être modifié sur décision des signataires représentant les employeurs après réunion des parties à la convention collective sans que cette modification puisse entraîner une diminution de l'allocation telle que définie à l'article 2 ci-dessus. Lorsqu'ils modifient le taux de cotisation, lesdits signataires prendront notamment en considération le rapport actuariel mentionné à l'article 7 ci-après.

Les parties réexamineront, au cours du premier trimestre de l'année 2016, la situation financière du régime de l'allocation de fin de carrière au regard notamment des résultats des exercices 2013, 2014 et 2015 des perspectives de résultats pour les années suivantes et du montant du fonds collectif AFC, ce pour en tirer les conséquences sur l'évolution du régime. »

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Ses dispositions s'intégreront à la convention collective du personnel des huissiers de justice.

La partie la plus diligente sollicitera du ministère chargé du travail l'extension du présent avenant.

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier adressée par recommandé avec avis de réception et une version sur support électronique, auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) d'Ile-de-France.

Un exemplaire sera également déposé au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

En vigueur étendu

(Suivent les signatures.)

Avenant du 7 novembre 2013 à l'accord du 23 avril 2007 relatif à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	CNHJ ; UNHJ.
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FS CFTD ; SPAAC CFE-CGC ; FEC FO.

Préambule

En vigueur étendu

La chambre nationale des huissiers de justice, la fédération CSFV CFTC, la fédération nationale des personnels des sociétés d'études et prévention CGT, le syndicat national du personnel d'encadrement et assimilés des cabinets d'avocats et activités connexes SPAAC CFE-CGC, la fédération employés et cadres FO, la fédération des services CFDT ont signé le 23 avril 2007 un accord qui a été étendu par arrêté ministériel du 17 juillet 2007 (JO n° 172 du 27 juillet 2007, page 12698).

Les parties au présent accord entendent le réviser comme prévu ci-après.

Article 1er

En vigueur étendu

Les parties conviennent de ne pas appliquer les dispositions du paragraphe 1.4 de l'article 1er de l'accord du 23 avril 2007 pour les cotisations des années 2009 à 2012.

Ces dispositions produiront donc effet au 1er juillet 2013 pour application de la réduction automatique du taux de cotisation, et au 1er juillet de chacun des exercices ultérieurs.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé en application des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail. Il pourra être dénoncé en application de l'article L. 2261-9 du code du travail.

Il est expressément convenu entre les parties signataires que le présent avenant est subordonné à son extension, laquelle sera sollicitée du ministre chargé du travail par la chambre nationale des huissiers de justice.

Le présent avenant sera applicable au lendemain du jour de la publication de l'arrêté d'extension, date de son entrée en vigueur.

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier adressée par lettre recommandée avec avis de réception, et une version sur support électronique auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) d'Ile-de-France.

Un exemplaire sera également déposé au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Adhésion par lettre du 6 juin 2014 de la FESSAD UNSA à la convention, à ses annexes et à ses avenants

En vigueur non étendu

Bagnolet, le 6 juin 2014.

FESSAD UNSA

21, rue Jules-Ferry

93177 Bagnolet Cedex

Monsieur le directeur,

La fédération UNSA des syndicats de services, activités diverses, tertiaires et connexes (FESSAD UNSA), déclarée le 15 mars 1999, vous fait part de son adhésion à la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice (idcc n° 1921) du 11 avril 1996, étendue par arrêté du 18 octobre 1996, ainsi qu'à ses annexes, avenants et accords particuliers.

Nous vous joignons copie des notifications que nous adressons parallèlement à l'ensemble des partenaires sociaux représentatifs dans le champ desdites conventions.

Vous remerciant de votre attention, nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de notre parfaite considération.

La secrétaire générale.

Avenant n° 48 du 13 mars 2015 relatif à la création d'un régime de complémentaire santé

Signataires	
Organisations patronales	CNHJ ; UNHJ.
Organisations de salariés	CGT-FO ; FS CFTD ; CSFV CFTC ; SPAAC CFE-CGC ; FNPSE CGT ; FESSAD UNSA.

Préambule

En vigueur étendu

Conformément à la loi n° 2013-504 relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, les partenaires sociaux se sont réunis afin d'envisager l'instauration d'un régime national de complémentaire santé.

Conscients de la nécessité de bénéficier d'une couverture complémentaire santé plus avantageuse que les dispositions réglementaires, les partenaires sociaux se sont réunis, afin de permettre la mise en place d'un régime mutualisé pour les salariés relevant de la convention collective des personnels des huissiers de justice.

Les partenaires sociaux ont également eu à l'esprit la nécessité, pour les salariés comme pour les entreprises :

- de permettre la pérennité d'un régime de complémentaire santé ;
- de prévoir le mécanisme de portabilité des droits, instaurée par la loi relative à la sécurisation de l'emploi.

En conséquence de quoi il a été conclu le présent accord, qui complète les dispositions de la convention collective nationale des personnels des huissiers de justice par la création d'un « régime de complémentaire santé ». Le présent accord prévoit un régime de base conventionnel, qui constitue un socle que les partenaires sociaux considèrent comme minimal, ainsi que deux options, ne remettant pas en cause les régimes d'entreprise plus favorables passés ou futurs.

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet l'organisation au niveau national, au bénéfice des salariés visés à l'article 2, d'un régime de complémentaire santé permettant le remboursement de tout ou partie des frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation, en complément d'un régime de base de la sécurité sociale.

Les partenaires sociaux ont souhaité garantir l'efficacité de ce régime en recommandant un organisme assureur, choisi au terme d'une procédure transparente de mise en concurrence, pour assurer la couverture des garanties de complémentaire santé.

Champ d'application

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant s'impose aux entreprises relevant du champ d'application professionnel de la convention collective des personnels des huissiers de justice.

Il s'applique aux salariés relevant de la convention collective des personnels des huissiers de justice.

Mise en place d'un régime de complémentaire santé

Article 3

En vigueur étendu

Adhésion du salarié

Article 3.1

En vigueur étendu

1. Définition des bénéficiaires

Le régime de complémentaire santé bénéficie à l'ensemble des salariés sans condition d'ancienneté.

2. Suspension du contrat de travail

a) Cas de maintien du bénéfice du régime

L'adhésion des salariés est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires (notamment en cas de maladie ou d'accident, d'origine professionnelle ou non professionnelle).

Le bénéfice du régime de complémentaire santé est également maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour l'une des causes suivantes :

- congé légal de maternité ou d'adoption ;
- congés de solidarité familiale et de soutien familial ;
- congé non rémunéré qui n'excède pas 1 mois continu.

Dans les cas visés au présent a, l'employeur verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisation.

Concernant les salariés non radiés des effectifs, classés en invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale, ou dont le taux d'incapacité permanente reconnu par cet organisme est au moins égal à 66 %, et qui ne perçoivent aucune rémunération de l'employeur, il est précisé que ces salariés bénéficient d'un maintien des garanties frais de santé sans contrepartie de cotisation tant qu'ils font partie des effectifs de l'entreprise. La charge que représente ce maintien est financée dans le cadre du degré élevé de solidarité.

b) Autres cas de suspension

Dans les autres cas de suspension comme par exemple pour congés sans solde (notamment congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise), les salariés ne bénéficieront pas du maintien du bénéfice du régime de complémentaire santé.

Les salariés pourront toutefois continuer à adhérer au régime pendant la période de suspension de leur contrat de travail, sous réserve de s'acquitter de l'intégralité de la cotisation (part patronale et part salariale).

La cotisation afférente aux garanties précitées est réglée directement par le salarié auprès de l'organisme assureur.

3. Caractère obligatoire de l'adhésion

L'adhésion des salariés au régime de complémentaire santé est obligatoire.

Conformément à l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, peuvent être dispensés d'adhésion au régime sans remettre en cause le caractère obligatoire de celui-ci :

a) Les salariés sous contrat à durée déterminée et les apprentis, avec l'obligation pour ceux titulaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée au moins égale à 12 mois de justifier par écrit qu'ils sont déjà couverts à titre individuel pour les mêmes garanties et en produisant tous documents nécessaires à cette justification.

b) Les salariés à temps partiel et les apprentis dont l'adhésion au régime les conduirait à s'acquitter, au titre de l'ensemble des garanties de protection sociale complémentaire, de cotisations au moins égales à 10 % de leur rémunération brute.

c) Dans le cadre du degré élevé de solidarité, comprenant à ce titre des prestations non directement contributives, il existe la possibilité d'une prise en charge totale de la cotisation des salariés décrits aux points a et b du présent article (sauf les salariés et les apprentis en CDD de plus de 12 mois pour lesquels la dispense est nécessairement justifiée par une couverture individuelle par ailleurs).

Ces salariés devront solliciter, par écrit, auprès de leur employeur, leur dispense d'adhésion au régime de complémentaire santé et produire tous justificatifs requis.

Cette demande de dispense devra être formulée, pour les CDD, les apprentis et les salariés à temps partiel, dans les 30 jours suivant la date d'embauche. A défaut d'écrit et/ou de justificatif adressé(s) à l'employeur, ils seront obligatoirement affiliés au régime.

d) Les salariés qui sont bénéficiaires de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé prévue à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale ou de la couverture maladie universelle complémentaire prévue à l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale, sous réserve de produire tous documents utiles.

Cette dispense peut jouer jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide.

Ces salariés devront solliciter, par écrit, auprès de leur employeur, leur dispense d'adhésion au régime de complémentaire santé et produire tous justificatifs requis. A défaut d'écrit et de justificatif adressés à l'employeur dans les 30 jours suivant leur embauche, ils seront obligatoirement affiliés au régime.

e) Les salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties prévues par le présent avenant ou de l'embauche si elle est postérieure. Dans ce cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel.

Les salariés concernés par ce cas de dispense devront solliciter, par écrit, auprès de leur employeur, leur refus d'adhérer au régime de complémentaire santé dans le délai de 30 jours suivant leur embauche ou la mise en place du présent régime, accompagné des justificatifs requis. A défaut, ils seront obligatoirement affiliés au régime.

f) A condition de le justifier chaque année, les salariés qui bénéficient par ailleurs pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant de l'un des dispositifs de protection sociale complémentaire suivants (cf. arrêté du 26 mars 2012 modifié) :

- dispositif de protection sociale complémentaire présentant un caractère collectif et obligatoire (ainsi, la dispense d'adhésion ne peut jouer, pour un salarié ayant droit au titre de la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une autre entreprise, que si ce dispositif prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire) ;

- régime local d'Alsace-Moselle ;

- régime complémentaire relevant de la caisse d'assurance maladie des industries électriques et gazières (CAMIEG) ;

- mutuelles des fonctions publiques dans le cadre des décrets n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 et n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 ;

- contrats d'assurance de groupe dits « Madelin » ;

- régime spécial de sécurité sociale des gens de mer (ENIM) ;

- caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF (CPRPSNCF).

Ces salariés devront solliciter, par écrit auprès de leur employeur, leur dispense d'adhésion au régime de remboursement de frais de santé et produire les justificatifs requis dans les 30 jours suivant la date d'embauche ou de mise en place du régime. A défaut d'écrit et de justificatif adressés à l'employeur, ils seront obligatoirement affiliés au régime.

S'agissant des entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurance souscrits auprès de l'organisme assureur recommandé, elles devront en tout état de cause prévoir la mise en œuvre de ces dispenses d'adhésion.

Maintien des garanties en cas de cessation du contrat de travail

Article 3.2

En vigueur étendu

1. Mutualisation de la portabilité de la couverture en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage

L'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale permet aux salariés de bénéficier, dans les mêmes conditions que les salariés en activité, d'un maintien des régimes de remboursement de frais de santé complémentaires dont ils bénéficiaient au sein de l'entreprise en cas de cessation de leur contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Le droit à la portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par les dispositions légales et par les éventuelles dispositions réglementaires prises pour leur application.

La durée de la portabilité est égale à la durée du dernier contrat de travail ou des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois de couverture. La portabilité est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties à la date de la cessation du contrat de travail.

Ce maintien de garanties est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations du régime de complémentaire santé des salariés en activité. Ainsi, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif ne devront acquitter aucune cotisation supplémentaire à ce titre.

2. Maintien de la couverture de complémentaire santé en application de l'article 4 de la loi Evin

En application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite « loi Evin », la couverture de complémentaire santé sera maintenue par l'organisme assureur, dans le cadre d'un nouveau contrat souscrit à titre individuel :

- au profit des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois suivant l'expiration de la période de portabilité dont ils bénéficient ;

- au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès.

L'obligation de proposer le maintien de la couverture de complémentaire santé à ces anciens salariés (ou à leurs ayants droit), dans le cadre de l'application de l'article 4 de la loi Evin, incombe à l'organisme assureur, et l'employeur n'intervient pas dans le financement de cette couverture.

Les modalités de suivi de la portabilité en cas de cessation du contrat de travail et au titre de ladite loi Evin seront examinées par les parties dans le cadre du suivi du présent accord.

Les conditions tarifaires proposées aux bénéficiaires dans le cadre d'un contrat qui ne serait pas souscrit auprès de l'organisme recommandé, devront respecter l'encadrement tarifaire en proportion des tarifs globaux applicables aux salariés en activité, dans le respect des dispositions réglementaires en vigueur (décret n° 2017-372 du 21 mars 2017).

Financement

Article 3.3

En vigueur étendu

1. Structure de la cotisation

Les salariés acquittent obligatoirement la cotisation « isolé » du régime de base.

Parallèlement à leur couverture obligatoire, les salariés ont la possibilité, à titre facultatif via une couverture « famille monoparentale » ou « famille », de couvrir leurs ayants droit (enfant [s] et/ ou conjoint) tels que définis par le contrat d'assurance souscrit par l'entreprise, pour le même niveau de garanties dont ils bénéficient eux-mêmes.

La cotisation supplémentaire servant au financement de la couverture facultative des ayants droits ainsi que ses éventuelles évolutions ultérieures sont à la charge exclusive du salarié.

2. Assiette de la cotisation

Les cotisations mensuelles servant au financement du régime de complémentaire santé sont exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Pour information, le plafond mensuel de la sécurité sociale est fixé, pour l'année 2015, à 3 170 €. Il est modifié par voie réglementaire.

3. Taux et répartition des cotisations

La cotisation « Isolé » du régime de base est financée à 50 % par le salarié et 50 % par l'employeur.

La cotisation obligatoire ci-dessus définie et les cotisations facultatives « Famille monoparentale » et « Famille » du régime de base et des 2 régimes

optionnels sont fixées dans les conditions suivantes (en pourcentage du PMSS) :

Salariés - Régime général de la sécurité sociale

(En pourcentage.)

	Régime de base	Taux de cotisation	Participation salarié	Participation employeur
Cotisation obligatoire	Isolé	1,12	50	50
Cotisations facultatives additionnelles (1)	Famille monoparentale	+ 0,75 (total 1,87)	100	0
	Famille	+ 1,21 (total 2,33)	100	0

(1) Cotisation facultative additionnelle en sus de la cotisation obligatoire « isolé » du régime de base (la cotisation totale étant indiquée entre parenthèses).

(En pourcentage.)

	Option 1	Taux de cotisation	Participation salarié	Participation employeur
Cotisation obligatoire	Isolé	+ 0,23 (total 1,35)	100	0
Cotisations facultatives additionnelles (1)	Famille monoparentale	+ 1,14 (total 2,26)	100	0
	Famille	+ 1,69 (total 2,81)	100	0

(1) Cotisation facultative additionnelle en sus de la cotisation obligatoire « isolé » du régime de base (la cotisation totale étant indiquée entre parenthèses).

(En pourcentage.)

	Option 2	Taux de cotisation	Participation salarié	Participation employeur
Cotisation obligatoire	Isolé	+ 0,54 (total 1,66)	100	0
Cotisations facultatives additionnelles (1)	Famille monoparentale	+ 1,64 (total 2,76)	100	0
	Famille	+ 2,31 (total 3,43)	100	0

(1) Cotisation facultative additionnelle en sus de la cotisation obligatoire « isolé » du régime de base (la cotisation totale étant indiquée entre parenthèses).

Salariés - Régime local de la sécurité sociale (Alsace-Moselle)

(En pourcentage.)

	Régime de base	Taux de cotisation	Participation salarié	Participation employeur
Cotisation obligatoire	Isolé	0,72	50	50
Cotisations facultatives additionnelles (1)	Famille monoparentale	+ 0,50 (total 1,22)	100	0
	Famille	+ 0,80 (total 1,52)	100	0

(1) Cotisation facultative additionnelle en sus de la cotisation obligatoire « isolé » du régime de base (la cotisation totale étant indiquée entre parenthèses).

(En pourcentage.)

	Option 1	Taux de cotisation	Participation salarié	Participation employeur
Cotisation obligatoire	Isolé	+ 0,16 (total 0,88)	100	0
Cotisations facultatives additionnelles (1)	Famille monoparentale	+ 0,76 (total 1,48)	100	0
	Famille	+ 1,12 (total 1,84)	100	0

(1) Cotisation facultative additionnelle en sus de la cotisation obligatoire « isolé » du régime de base (la cotisation totale étant indiquée entre parenthèses).

(En pourcentage.)

	Option 2	Taux de cotisation	Participation salarié	Participation employeur
Cotisation obligatoire	Isolé	+ 0,36 (total 1,08)	100	0
Cotisations facultatives additionnelles (1)	Famille monoparentale	+ 1,08 (total 1,80)	100	0
	Famille	+ 1,52 (total 2,24)	100	0

(1) Cotisation facultative additionnelle en sus de la cotisation obligatoire « isolé » du régime de base (la cotisation totale étant indiquée entre parenthèses).

Les entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurance souscrits auprès de l'organisme assureur recommandé devront en tout état de cause respecter une prise en charge à hauteur de 50 % de la cotisation globale correspondant à la couverture obligatoire du salarié mise en place par l'entreprise.

Anciens salariés et ayants droit de salariés décédés

Comme rappelé à l'article 3.2 du présent accord ayant instauré le régime conventionnel de complémentaire santé, l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite « loi Évin » organise le maintien de la couverture collective d'entreprise, au bénéfice des anciens salariés et des ayants droit de salariés décédés. Conformément aux dispositions réglementaires (décret n° 2017-372 du 21 mars 2017), le coût de la couverture individuelle des personnes susvisées est établi en proportion des tarifs globaux applicables aux salariés en activité, avec un encadrement tarifaire précis durant les 3 premières années d'adhésion.

L'organisme assureur pourra proposer aux anciens salariés les conditions tarifaires permettant une extension de couverture à leurs ayants droit.

Les tableaux ci-dessous précisent le tarif applicable la première année d'adhésion (en pourcentage du PMSS).

a) Régime général de la sécurité sociale

(En pourcentage.)

Anciens salariés. Tarif de la 1re année d'adhésion		Régime de base. Taux de cotisation	Option 1. Taux de cotisation	Option 2. Taux de cotisation
Cotisations facultatives additionnelles	Ancien salarié (isolé)	1,12	+ 0,24 (total 1,36)	+ 0,55 (total 1,67)
	Extension : Famille monoparentale (1)	+ 1,13 (total 2,25)	+ 1,72 (total 2,84)	+ 2,46 (total 3,58)
	Extension : Famille (1)	+ 1,81 (total 2,93)	+ 2,54 % (total 3,66 %)	+ 3,47 (total 4,59)

(1) La cotisation de l'extension s'ajoute à la cotisation de l'ancien salarié.

Ayants droit de salariés décédés. Tarif de la 1re année d'adhésion		Régime de base. Taux de cotisation	Option 1. Taux de cotisation	Option 2. Taux de cotisation
Cotisations facultatives	Enfants du salarié décédé (1) (ex. famille monoparentale)	0,75	1,14	1,64
	Famille (2)	1,21	1,69	2,31

(1) À la date du décès du salarié, il s'agit des enfants à charge qui étaient couverts par la structure « famille monoparentale ». (2) À la date du décès du salarié, il s'agit du conjoint, ou du conjoint et enfants à charge, qui étaient couverts par la structure « famille ».

b) Régime local de la sécurité sociale - Alsace Moselle

(En pourcentage.)

Anciens salariés. Tarif de la 1re année d'adhésion		Régime de base. Taux de cotisation	Option 1. Taux de cotisation	Option 2. Taux de cotisation
Cotisations facultatives additionnelles	Ancien salarié (isolé)	0,72	+ 0,16 (total 0,88)	+ 0,36 (total 1,08)
	Extension : Famille monoparentale (1)	+ 0,74 (total 1,46)	+ 1,13 (total 1,85)	+ 1,61 (total 2,33)
	Extension : Famille (1)	+ 1,19 (total 1,91)	+ 1,68 (total 2,4)	+ 2,27 (total 2,99)

(1) La cotisation de l'extension s'ajoute à la cotisation de l'ancien salarié.

(En pourcentage.)

Ayants droit de salariés décédés. Tarif de la 1re année d'adhésion		Régime de base. Taux de cotisation	Option 1. Taux de cotisation	Option 2. Taux de cotisation
Cotisations facultatives	Enfants du salarié décédé (1) (ex. famille monoparentale)	0,50	0,76	1,08
	Famille (2)	0,80	1,12	1,52

(1) À la date du décès du salarié, il s'agit des enfants à charge qui étaient couverts par la structure « famille monoparentale ».

(2) À la date du décès du salarié, il s'agit du conjoint, ou du conjoint et enfants à charge, qui étaient couverts par la structure « famille ».

(1) Paragraphe étendu sous réserve de l'application des dispositions du décret n° 90-769 du 30 août 1990 pris pour l'application des articles 4, 9 et 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques.
(Arrêté du 21 novembre 2018 - art. 1)

Prestations

Article 3.4

En vigueur étendu

1. Tableau des garanties

Le régime de complémentaire santé est établi dans le cadre du dispositif relatif aux contrats dits responsables par référence aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

Les tableaux des garanties joints en annexe sont établis sous réserve des évolutions réglementaires liées aux réformes des contrats responsables pouvant intervenir postérieurement à la conclusion du présent accord.

Dans cette hypothèse, le niveau de garanties et/ou le taux de la cotisation seront modifiés par accord entre la commission mixte paritaire et l'assureur recommandé et par un avenant au présent accord collectif.

Les entreprises non adhérentes auprès de l'organisme assureur recommandé devront en tout état de cause respecter les mêmes niveaux de garanties minimales.

2. Prestations présentant un degré élevé de solidarité

Concernant les prestations présentant un degré élevé de solidarité, prévues par l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et dans le décret n° 2014-1498 du 11 décembre 2014, le présent accord prévoit, au titre du régime obligatoire des salariés, les mesures suivantes :

1. La prise en charge totale de la cotisation des salariés ou des apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée inférieure à 12 mois s'ils ne bénéficient pas d'une couverture par ailleurs, ainsi que les salariés à temps partiel et les apprentis dont la cotisation représente au moins 10 % de leur rémunération brute ;
2. Le financement d'actions de prévention, dont les orientations sont déterminées par la commission paritaire de branche ;
3. La prise en charge de prestations d'action sociale au bénéfice des salariés, anciens salariés et ayants droit, tant collective qu'individuelle, suivantes (à compléter) ;
4. En outre, le maintien des garanties exposé à l'article 3.1 (2 a) concernant les salariés non radiés des effectifs, classés en invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale, ou dont le taux d'incapacité permanente reconnu par cet organisme est au moins égal à 66 %, et ne percevant aucune rémunération de l'employeur, est financé dans le cadre du degré élevé de solidarité.

Les entreprises devront, même en dehors du cadre de la recommandation, mettre en œuvre auprès de l'organisme assureur qu'elles auront retenu les prestations prévues au présent article. Sont affectés au financement de ces mesures 2 % des cotisations.

La commission paritaire de branche peut à tout moment, sur la base des données fournies par l'organisme assureur recommandé, procéder aux ajustements nécessaires tant sur le plan du financement que de la définition des mesures futures.

Suivi du régime de complémentaire santé

Article 3.5

En vigueur étendu

Le régime de complémentaire santé est administré par la commission mixte paritaire dont sont membres les organisations d'employeurs et de salariés représentatives signataires ou adhérentes de la convention collective nationale des personnels des huissiers de justice.

L'organisme assureur recommandé communique chaque année les documents, rapports financiers et analyses commentées nécessaires aux travaux de la commission au plus tard le 1er juin suivant la clôture de l'exercice.

En fonction de l'équilibre financier du régime et des évolutions législatives et réglementaires, après présentation des comptes par l'organisme assureur, les garanties et/ou la cotisation pourront faire l'objet d'un ajustement négocié par la commission mixte paritaire.

Organisme assureur recommandé

Article 3.6

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux ont choisi de recommander aux entreprises couvertes par le champ d'application du présent accord, pour assurer la couverture des garanties frais de santé prévues par la convention collective, l'organisme assureur suivant : Malakoff Médéric Prévoyance, 21, rue Laffitte, 75317 Paris Cedex 09.

Les modalités d'organisation de la recommandation sont réexaminées par les partenaires sociaux, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord. A cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance.

Les parties ont la possibilité de remettre en cause la recommandation de l'organisme assureur visé au premier alinéa le 31 décembre de chaque année, sous réserve du respect d'un préavis de 2 mois avant l'échéance.

Les négociateurs du présent avenant souhaitent favoriser, au sein de l'entreprise, un choix paritaire de l'organisme assureur.

Durée

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dépôt et demande d'extension

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions fixées aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 et suivants du code du travail.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail et à l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Révision

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord pourra être révisé conformément à la loi.

La demande de révision, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires ou ayant valablement adhéré au présent accord, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres parties à l'accord.

La commission paritaire se réunira dans un délai maximum de 3 mois à compter de la réception de cette demande, afin d'envisager la conclusion d'un avenant de révision.

(1) L'article 6 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail telles qu'interprétées par la Cour de cassation.

(Arrêté du 11 décembre 2015 - art. 1)

Entrée en vigueur

Article 7

En vigueur étendu

L'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à son extension.

Le présent accord entrera en vigueur à compter du premier jour du mois suivant la date de parution de son arrêté d'extension au Journal officiel.

En tout état de cause, les entreprises disposeront d'une période transitoire jusqu'au 1er janvier 2016 pour se mettre en conformité avec les obligations prévues par le présent accord.

Annexe

En vigueur non étendu

Les remboursements interviennent en complément des remboursements de la sécurité sociale française, dès lors qu'elle intervient. Sauf pour les garanties exprimées en pourcentage FR (frais réels) qui s'entendent y compris les remboursements de la sécurité sociale et sauf pour les forfaits verres et monture qui s'entendent y compris le remboursement de la sécurité sociale.

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2020/0016/boc_20200016_0000_0007.pdf

La modification du tableau de garantie intervient afin de respecter le cahier des charges du contrat responsable notamment en matière de dispositifs d'optique médicale et pour certains soins prothétiques dentaires conformément aux dispositions de l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale. En cas de nouvelle évolution du cahier des charges des contrats responsables, le tableau de garantie sera mis à jour automatiquement sans nécessité d'avenant au présent accord.

Avenant n° 47 du 26 mai 2015 relatif aux chapitres Ier et II de l'annexe I « Régime de prévoyance »

Signataires	
Organisations patronales	La CNHJ ; L'UNHJ,
Organisations de salariés	La FS CFTD ; Le SPAAC CFE-CGC ; La FEC FO ; La FESSAD UNSA,

Article 1er

En vigueur étendu

Le premier alinéa de l'article 2 du chapitre Ier de l'annexe I « Régime de prévoyance » est modifié comme suit :

« Article 2

Taux de cotisation

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

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

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

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

Article 2

En vigueur étendu

L'article 4 du chapitre II de l'annexe I « Régime de prévoyance » est modifié comme suit :

« Article 4

Indemnités journalières en cas d'incapacité temporaire de travail

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

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

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

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

- 100 % du salaire net journalier (plafonné à la tranche C) sous déduction des indemnités journalières de sécurité sociale, pendant 6 mois ;

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

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

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

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

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

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet au 1er juillet 2015.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord pourra être révisé en application des dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

L'initiative d'une demande de révision par l'une des parties signataires devra s'accompagner d'une proposition de modification, laquelle sera examinée dans un délai maximal de 3 mois.

(1) L'article 4 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail telles qu'interprétées par la Cour de cassation. (Arrêté du 11 décembre 2015 - art. 1)

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives puis déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Avenant n° 50 du 25 juin 2015 Annule et remplace l'avenant n° 49 du 29 avril 2015 relatif au taux de contribution à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	CNHJ ; UNHJ.
Organisations de salariés	FS CFDT ; SPAAC CFE-CGC ; FEC FO ; FNPSE CGT ; UNSA FESSAD.

Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet d'intégrer les nouvelles dispositions relatives à la formation professionnelle issues de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014. Il détermine par ailleurs les règles de fonctionnement du compte personnel de formation.

Obligations légales de contribution à la formation professionnelle des salariés des huissiers de justice

Article 1er

En vigueur étendu

En application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les études d'huissiers de justice versent leur contribution légale de formation à l'OPCA PL dénommé Actalians.

Cette contribution est calculée et répartie comme suit :

Entreprises de 1 à 9 salariés

Le versement de cette contribution s'élève à 0,55 % de la masse salariale brute des salariés des études d'huissiers de justice et se répartit ainsi :

- 0,40 % au titre de la professionnalisation ;

- 0,15 % au titre du plan de formation.

Entreprises de 10 à 19 salariés

Le versement de cette contribution s'élève à 1 % de la masse salariale brute des salariés des études d'huissiers de justice 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 20 salariés

Le versement de cette contribution s'élève à 1 % de la masse salariale brute des salariés des études d'huissiers de justice 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.

(1) L'article 1er est étendu sous réserve des dispositions des articles R. 6332-22-2 à R. 6323-22-5 du code du travail.

(Arrêté du 20 novembre 2015 - art. 1)

Obligation conventionnelle de contribution à la formation professionnelle

Article 2

En vigueur étendu

En application des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les études d'huissiers de justice versent une contribution conventionnelle de formation à l'OPCA PL dénommé Actalians, à l'exception des études d'huissiers de justice dont le siège est implanté dans un département et région d'outre-mer, collectivités d'outre-mer, qui, selon les dispositions légales, versent leur contribution formation à un organisme interprofessionnel. Cette contribution conventionnelle se répartit ainsi :

Entreprises de 1 à 9 salariés

Le versement de cette contribution s'élève à 0,20 % de la masse salariale brute des salariés des études d'huissiers de justice.

Entreprises de 10 à 19 salariés

Le versement de cette contribution s'élève à 0,35 % de la masse salariale brute des salariés des études d'huissiers de justice.

Entreprises de plus de 20 salariés

Le versement de cette contribution s'élève à 0,35 % de la masse salariale brute des salariés des études d'huissiers de justice.

Compte personnel de formation

Article 3

En vigueur étendu

A compter du 1er janvier 2015, un compte personnel de formation est ouvert aux salariés des études d'huissiers de justice. Ce compte est alimenté à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond de 150 heures.

L'acquisition s'effectue pro rata temporis pour les salariés des études d'huissiers de justice à temps partiel.

Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus de mobiliser son compte ne constitue pas une faute du salarié.

Les heures de formation éligibles au compte personnel de formation demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de leur titulaire.

Le compte personnel de formation est fermé lorsque son titulaire est admis à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Dispositions transitoires

Le crédit d'heures de formation acquis au titre du droit individuel à la formation non utilisé au 31 décembre 2014 est utilisable dans le cadre du compte personnel de formation jusqu'au 31 décembre 2020. Ce crédit ne figure pas dans le compteur du compte personnel de formation du salarié mais doit être justifié auprès de l'OPCA PL dénommé Actalians, qui finance le compte personnel de formation au moment de son utilisation. Ces heures peuvent se cumuler avec les heures acquises au titre du compte personnel de formation dans la limite de 150 heures.

Portée de l'accord

Article 4

En vigueur étendu

Les signataires du présent avenant décident de conférer une valeur impérative à l'ensemble des dispositions dudit avenant, qui s'applique à l'ensemble des études d'huissiers de justice.

En conséquence, les accords d'entreprise relevant du champ du présent avenant, qui seront signés postérieurement à celui-ci, ne pourront pas comporter de dispositions y dérogeant en tout ou partie, en application de l'article L. 2252-1 (accords de branche) et de l'article L. 2253-3 du code du travail (accords d'entreprise).

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à la collecte exigible en 2015 sur la totalité de la masse salariale de l'année 2014. (1)

Si un accord de niveau supérieur étendu venait à modifier les taux et la répartition des contributions prévues au présent avenant, une négociation devrait immédiatement s'engager.

(1) Le troisième alinéa de l'article 4 est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article 10 III de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

(Arrêté du 20 novembre 2015 - art. 1)

Notification. - Entrée en vigueur. - Dépôt

Article 5

En vigueur étendu

Notification

Le présent avenant sera notifié par la partie la plus diligente des signataires à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, signataires ou non.

Entrée en vigueur et dépôt

A l'expiration d'un délai de 8 jours suivant la dernière notification de l'avenant dans les formes mentionnées ci-dessus, le présent avenant, conformément aux dispositions des articles D. 3345-4 et D. 2231-2 du code du travail, sera adressé à la direction régionale des entreprises, du commerce, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Paris (DIRECCTE) : une version papier et une version électronique.

Les parties conviennent d'en demander l'extension, la partie la plus diligente procède à la demande d'extension.

Avenant n° 51 du 24 septembre 2015 modifiant le chapitre V du titre 1er relatif à la convention de forfait en jours des cadres

Signataires	
Organisations patronales	La CNHJ ; L'UNHJ,
Organisations de salariés	La CSFV CFTC ; Le SPAAC CFE-CGC ; L'UNSA FESSAD,

Article unique

En vigueur étendu

Les articles 1.5.7. a à 1.5.7. e du titre Ier, chapitre V « Convention de forfait en jours sur l'année » (avenant n° 42 du 2 octobre 2012) sont supprimés et remplacés par le texte suivant :

« Article 1.5.7

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

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

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

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

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

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. »

Avenant n° 52 du 24 septembre 2015 portant modification du chapitre XI « Commissions paritaires »

Signataires	
Organisations patronales	La CNHJ ; L'UNHJ,
Organisations de salariés	La CSFV CFTC ; Le SPAAC CFE-CGC ; La FS FO ; La FNPSE CGT ; L'UNSA FESSAD,

Article 1er

En vigueur étendu

Les articles 1.11.1 à 1.11.5 du chapitre XI « Commissions paritaires » sont supprimés et remplacés par les articles suivants :

« Chapitre XI

Commission paritaire des litiges et commission d'interprétation

Section 1

Commission paritaire des litiges individuels

Article 1-11-1.1

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

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

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

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 courent immédiatement sur le montant des sommes exigibles.

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.

Article 1-11-1.5

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

Article 1-11-1.6

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

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

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. »

Adhésion par lettre du 4 août 2016 des huissiers de justice de France à la convention collective ainsi qu'à ses annexes, avenants et accords

En vigueur non étendu

Paris, le 4 août 2016.

Syndicat huissiers de justice de France

73, boulevard de Clichy

75009 Paris.

Monsieur le directeur général,

Le syndicat huissiers de justice de France a l'honneur de vous faire part de son adhésion à la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice (idcc n° 1921) du 11 avril 1996, étendue par arrêté du 18 octobre 1996, ainsi qu'à ses annexes, avenants et accords particuliers conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Conformément à l'article D. 2231-8 du code du travail, nous vous joignons copie des notifications que nous adressons parallèlement à l'ensemble des partenaires sociaux signataires de la convention étendue et de ses annexes.

Nous vous remercions de bien vouloir nous en adresser récépissé.

Avenant n° 56 du 13 septembre 2016 relatif à l'allocation de fin de carrière

Signataires	
Organisations patronales	CNHJ UNHJ
Organisations de salariés	CFTC CSFV FS CFDT SPAAC CFE-CGC FEC FO Conseil CGT FESSAD UNSA

Article unique

En vigueur non étendu

Les dispositions de l'article 6 de l'annexe II de la convention collective relative à l'allocation de fin de carrière sont renouvelées sans limitation de durée :

« Annexe II

Allocation de fin de carrière

Article 6

Cotisation

La cotisation est calculée sur la rémunération brute servant de base à la déclaration des traitements et salaires fournis chaque trimestre par l'employeur à la CARCO en y ajoutant éventuellement la partie de salaire déclarée à une caisse de retraite des cadres.

Le montant de la cotisation, à la charge de l'employeur, est fixé à effet du 1er juillet 2016 à 1,50 % du salaire défini à l'alinéa précédent.

Le taux de cette cotisation peut être modifié sur décision des signataires représentant les employeurs après réunion des parties à la convention collective sans que cette modification puisse entraîner une diminution de l'allocation telle que définie à l'article 2 ci-dessus. Lorsqu'ils modifient le taux de cotisation, lesdits signataires prendront notamment en considération le rapport actuariel mentionné à l'article 7 ci-après.

Les parties réexamineront, chaque année, la situation financière du régime de l'allocation de fin de carrière au regard notamment des résultats des exercices passés, des perspectives de résultats pour les années suivantes et du montant du fonds collectif AFC, ce pour en tirer les conséquences sur l'évolution du régime.

Fait le 13 septembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 57 du 13 septembre 2016 relatif au régime de retraite complémentaire

Signataires	
Organisations patronales	CNHJ UNHJ
Organisations de salariés	CFTC CSFV FS CFDT SPAAC CFE-CGC Conseil CGT FESSAD UNSA

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent avenant a pour objet de modifier les dispositions de l'article 6 de l'annexe III relative au régime professionnel de retraite complémentaire.

A compter du 1er octobre 2016, le taux de prélèvement pour frais de gestion de la CARCO qui est de 6 % est remplacé par les dispositions suivantes :

Annexe III

Régime professionnel de retraite complémentaire

Chapitre II

Retraite complémentaire par capitalisation collective

Titre Ier

Objet. - Participants. - Cotisations

Article 6

Prélèvement de gestion

A compter du 1er octobre 2016, la CARCO prélève 8,5 % de toutes les cotisations et contributions définies aux articles 3 et 4 ci-dessus pour couvrir les frais de gestion du régime : frais de service des prestations et frais d'administration. »

Fait le 13 septembre 2016.

En vigueur non étendu

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 58 du 23 mai 2017 relatif à l'ordre public conventionnel

Signataires	
Organisations patronales	CNHJ UNHJ
Organisations de salariés	CSFV CFTC FS CFDT FEC FO FNSECP CGT FESSAD UNSA

Préambule

En vigueur non étendu

La loi du 8 août 2016, en son article 24, transcrit dans le code du travail par l'article L. 2232-5-1, stipulant que doivent s'engager au niveau des branches professionnelles, des négociations portant sur la définition de l'ordre public conventionnel. C'est dans ce cadre que les organisations patronales et salariées ont rédigé cet avenant.

Article unique

En vigueur non étendu

L'ensemble de la convention collective, y compris les avenants et accords présents et futurs, est d'ordre impératif à l'exclusion des thèmes pour lesquels la loi prévoit la primauté de l'accord d'entreprise.

Aussi dans ce cadre aucun accord ne peut déroger en tout ou partie aux dispositions de la convention sauf par des dispositions plus favorables.

Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Dépôt. - Entrée en vigueur

Le présent avenant est déposé au conseil de prud'hommes de Paris et auprès des services centraux du ministre chargé du travail en deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Le présent avenant entre en vigueur dès les formalités de dépôt accomplies.

Avenant n° 59 du 5 juillet 2017 à l'avenant n° 48 du 13 mars 2015 relatif à la création d'un régime de complémentaire santé

Signataires	
Organisations patronales	CNHJ UNHJ
Organisations de salariés	CSFV CFTC FS CFDT SPAAC CFE-CGC FEC FO FNSECP CGT FESSAD UNSA

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux se sont réunis, conformément aux dispositions exposées à l'article 3.4 de l'accord du 13 mars 2015, afin d'intégrer aux tableaux de garantie les évolutions réglementaires liées aux réformes des contrats responsables.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2017 a transcrit, au sein de l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale, la notion de « dispositif de pratique tarifaire maîtrisée », cette terminologie désignant ainsi :

- l'ancien dispositif : le contrat d'accès aux soins, qui a pu être proposé aux médecins jusqu'au 31 décembre 2016 et dont les effets cesseront au plus tard le 31 décembre 2019 ;

- le nouveau dispositif : deux options OPTAM (option pratique tarifaire maîtrisée) et OPTAM-CO (co pour chirurgie et obstétrique), proposés aux médecins depuis le 1er janvier 2017.

Ces nouveaux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée sont exposés aux articles 40 à 58 de la nouvelle convention médicale organisant les rapports entre les médecins libéraux et l'assurance maladie, signée le 25 août 2016 (Journal officiel du 23 octobre 2016).

Les conditions de cotisations définies par l'accord sont quant à elles inchangées.

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

Les tableaux de garanties annexés à l'accord du 13 mars 2015 sont remplacés par les tableaux suivants (annexés au présent avenant).

Entrée en vigueur

Article 2

En vigueur étendu

L'entrée en vigueur du présent avenant est fixée au 1er janvier 2017.

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions fixées aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 et suivants du code du travail.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail et de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Annexe

En vigueur étendu

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2017/0038/boc_20170038_0000_0011.pdf.)

Avenant n° 61 du 17 octobre 2017 relatif à la création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Signataires	
Organisations patronales	CNHJ UNHJ
Organisations de salariés	CSFV CFTC FS CFDT SPAAC CFE-CGC FEC FO FNSECP CGT

Préambule

En vigueur étendu

Dans le cadre de l'application de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, les organisations patronales et salariales décident la création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

En conséquence, les articles section 2 relatifs à la commission paritaire d'interprétation (art. 1.11.2.1 et art. 1.11.2.2 de la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice du 11 avril 1996), sont abrogés et remplacés par les dispositions ci-après. Il en est de même pour les articles 1.10.2 relatif à la commission des litiges portée devant les commissions paritaires professionnelles ainsi que les articles 1.11.1 ; 1.11.2 ; 1.11.3 ; 1.11.4 ; 1.11.5 ; 1.11.6 et les titres afférents relatifs à la commission paritaires des litiges individuels.

Article 1er

En vigueur étendu

« Section 2. - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail, une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la présente convention collective et de ses avenants - CPPNI - est instituée.

Article 1.11.2.1

Objet

Les négociations collectives de travail, au niveau national, se déroulent en CPPNI.

Réunie en formation d'interprétation comme il est précisé ci-après, elle donne un avis sur les difficultés d'interprétation de la présente convention collective nationale, de ses avenants et de tous les accords collectifs de la branche.

Article 1.11.2.2

Siège

La CPPNI a son siège dans les locaux de la chambre nationale des huissiers de justice, 44, rue de Douai, à 75009 Paris qui en assure le secrétariat.

L'adresse courriel du secrétariat de la commission est : ccn@huissier-justice.fr.

Article 1.11.2.3

Composition

Article 1.11.2.3.1

Formation plénière

La CPPNI est composée à parité :

- de représentants de la chambre nationale des huissiers de justice, des syndicats professionnels ou groupements d'employeurs représentatifs dans la branche, d'une part ;

- de représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, d'autre part.

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

Chaque délégation syndicale de salariés peut comprendre dans la limite de trois personnes des représentants de ces organisations et des salariés d'étude d'huissier de justice.

Les salariés désignés par chaque organisation syndicale de salariés sont autorisés à s'absenter de l'étude pour participer aux réunions de la CPPNI. Ils sont tenus d'aviser leur employeur 8 jours à l'avance, chaque fois qu'ils s'absentent, sans avoir à solliciter son autorisation, et reçoivent leur salaire pendant leur absence.

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

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

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

Article 1.11.2.3.2

Formation d'interprétation

Lorsqu'elle se réunit en formation d'interprétation, la CPPNI est composée à parité :

- de représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche à raison d'un membre pour chacune de ces organisations, d'une part ;
- et d'huissiers de justice désignés par les organisations patronales, d'autre part.

À compter de la date d'extension du présent accord, la présidence et le secrétariat de séance sont assurés alternativement tous les 2 ans par un représentant des employeurs et un représentant des salariés.

Article 1.11.2.4

Modalités de vote pour les décisions concernant le fonctionnement de la CPPNI

En dehors des cas où elle siège en tant que commission d'interprétation, les décisions concernant le fonctionnement de la CPPNI nécessitant un vote, sont prises selon les dispositions suivantes :

Chaque membre d'un collège a le nombre de voix égal au nombre de membres de l'autre collège.

(Par exemple : 6 salariés et 3 employeurs siègent, chaque salarié a 3 voix et chaque employeur a 6 voix, donc chaque collège a le même nombre de voix.)

Quand elle se réunit en commission d'interprétation elle se prononce à la majorité des membres présents ou représentés.

Article 1.11.2.5

Réunions

La CPPNI se réunit au moins trois fois par an.

En formation d'interprétation, la CPPNI se réunit dans le mois qui suit la demande formulée par écrit et adressée à chacun des membres, soit :

- par une juridiction dans les conditions de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;
- par la mise à l'ordre du jour d'une question relevant de sa compétence en matière d'interprétation émanant de la chambre nationale des huissiers de justice, d'une organisation professionnelle représentative des employeurs au niveau de la branche ou d'une organisation syndicale représentative des salariés au niveau de la branche.

Article 1.11.2.6

Missions

En application des dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail, les membres de la commission négocient et concluent les accords de branche ainsi que leurs avenants ou annexes.

Lorsqu'elle est saisie, la commission a compétence pour émettre des avis d'interprétation de la convention collective dans les conditions définies à l'article 1.11.2.7.2 du présent accord.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail, la CPPNI exerce également, dans son champ d'application, les missions d'intérêt général suivantes :

- Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises vis-à-vis des pouvoirs publics.
- Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi.
- Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale des accords.
- Elle rend un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

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

Article 1.11.2.7

Modalités d'exercice des missions de la commission

Article 1.11.2.7.1

Négociations portant sur des accords types pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les membres de la CPPNI pourront ouvrir des négociations portant sur les accords types prévus par les dispositions de l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Ces accords types ont vocation à instituer des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés indiquant les différents choix laissés à l'employeur.

En tout état de cause, la négociation et la signature des accords collectifs s'effectuent selon les modalités définies conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 1.11.2.7.2

Modalités d'émission des avis d'interprétation de la convention collective

Dans le cadre de sa mission d'interprétation, la CPPNI ne peut être saisie qu'à la demande d'une organisation syndicale ou d'employeurs, ou d'une juridiction.

L'avis est émis à la majorité des membres présents ou représentés de la commission. Si, lors de l'analyse du texte qui lui est soumis pour interprétation, la CPPNI estime qu'il convient, pour plus de clarté, de réécrire un ou plusieurs articles de la convention collective, elle peut décider de les modifier par voie d'avenant.

La commission peut, d'un commun accord entre ses membres, faire appel à un ou des experts pour éclairer ses travaux.

Chacune des réunions en formation d'interprétation donne lieu à la rédaction d'un procès-verbal, signé par l'ensemble des membres présents et adressé aux organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche, à la chambre nationale des huissiers de justice et aux syndicats professionnels ou groupements d'employeurs représentatifs au niveau de la branche.

Les avis de la commission sont répertoriés au secrétariat de la CPPNI. Ils sont à la disposition des employeurs et des salariés et font l'objet, à cet effet, de

Article 1.11.2.8

Commission paritaire de conciliation

Il est créé une commission paritaire nationale de conciliation. Elle est saisie, par l'intermédiaire d'une organisation d'employeurs ou de salariés, de différends d'ordre collectif ou individuel, nés de l'application des textes conventionnels, lorsqu'ils n'ont pas trouvé de solution au sein d'une étude.

Article 1.11.2.8.1

Composition

Pour assumer cette mission, la CPPNI désigne deux représentants titulaires et suppléants pour chaque collège pour une durée maximale de 2 ans.

À compter de la date d'extension du présent accord, la présidence et le secrétariat de séance sont assurés alternativement tous les 2 ans par un représentant des employeurs et un représentant des salariés.

Article 1.11.2.8.2

Saisine

La demande, accompagnée des pièces la justifiant, est adressée par lettre recommandée avec avis de réception à la commission paritaire de conciliation dont le siège est fixé au siège de la CPPNI.

Le secrétariat administratif de la commission transmet copie de la demande et des pièces aux deux représentants et aux suppléants de chaque collège de la commission paritaire nationale de conciliation.

Avec cette convocation, copie de la requête du demandeur est transmise au défendeur.

La commission se réunit, en présence de parties, dans le délai maximum de 2 mois à réception de la lettre recommandée de saisine.

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

La commission, avec l'accord des parties peut les entendre par visioconférence.

La commission délibère et statue sur les demandes des parties. Elle rend un avis qui prend forme d'un procès-verbal de conciliation ou de désaccord, rédigé à l'issue de la réunion par le secrétaire de la commission ; copie en est remise à chacune des parties.

À défaut de se présenter ou d'être entendu, la partie absente peut se voir opposer un avis sur le seul fondement de la partie représentée.

La saisine de la commission ne prive pas les parties des voies ordinaires de recours judiciaire.

Article 1.11.2.8.3

Présence des parties

Sous réserve des modalités spécifiques de l'article précédent, les parties sont tenues de se présenter en personne aux lieu, jour et heure fixés par la CPPNI.

Elles peuvent être assistées de toute personne de leur choix.

Article 1.11.2.8.4

Conciliation des parties

Les représentants de la commission paritaire nationale de conciliation, après avoir entendu les parties contradictoirement, ainsi qu'éventuellement tous défenseurs et témoins, doivent tenter de 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 signifié.

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

Article 1.11.2.8.5

Échec de la conciliation

À défaut de conciliation ou en cas de non-comparution de l'une des parties, les représentants émettent un avis motivé dans un délai de 1 mois.

En cas de désaccord des représentants, chacun des deux émet son avis.

Article 1.11.2.8.6

Conservation des décisions

Les conciliations et avis de la commission de conciliation sont conservés par le secrétariat administratif. Ils demeurent à la disposition des membres de la CPPNI.

Article 1.11.2.9

Observatoire paritaire de la négociation collective et bilan annuel

En application des articles L. 2232-9, D. 2232-1-1 et D. 2232-1-2 du code du travail, doivent être transmis à la CPPNI les accords et conventions conclus dans les études d'huissiers de justice comportant des stipulations relatives à :

- la durée du travail ainsi que la répartition et l'aménagement des horaires (heures supplémentaires, conventions de forfait, travail à temps partiel, travail intermittent ...)
- le repos quotidien ;
- les jours fériés ;
- les congés (congés payés et autres congés) ;
- le compte épargne-temps.

Le secrétariat de la CPPNI est en charge d'accuser réception des conventions et accords transmis. Il envoie, dès réception, les conventions et accords à chaque membre de la CPPNI.

Un rapport annuel d'activité qui sera versé dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail est établi annuellement par l'observatoire et présenté par la CPPNI. Ce rapport comprend un bilan des accords transmis en application des présentes dispositions, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. Ce bilan quantitatif et qualitatif de la négociation collective d'entreprise est réalisé par thème de négociation, par taille de l'étude et distingue les accords conclus par les délégués syndicaux, les élus du personnel et les salariés mandatés avec une répartition par organisation syndicale concernée.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable aux études, groupements et entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice.

Les dispositions du présent accord prennent effet ce jour.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail. Il est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations signataires et être déposé en deux exemplaires dont un support électronique. Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant. »

Avenant n° 62 du 20 mars 2018 modifiant l'avenant n° 48 du 13 mars 2015 relatif au régime de complémentaire santé

Signataires	
Organisations patronales	CNHJ ; UNHJ ; HJF,
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FS CFDT ; SPAAC CFE-CGC ; FEC FO ; FNPSE CGT,

Préambule

En vigueur étendu

Un régime conventionnel de complémentaire santé a été instauré par avenant n° 48 du 13 mars 2015.

Lors de la commission paritaire du 24 janvier 2018, l'examen des comptes dudit régime présentés par l'organisme assureur recommandé, a conduit les partenaires sociaux à acter la nécessité d'augmenter les taux des cotisations, tout en maintenant à niveau identique les niveaux de remboursement.

Cotisations finançant la complémentaire frais de santé

Article 1er

En vigueur étendu

A l'article 3.3 de l'avenant n° 48 du 13 mars 2015 ayant instauré le régime de complémentaire santé, le paragraphe « 3 - Taux et répartition des cotisations » est désormais libellé comme suit :

3 - Taux et répartition des cotisations

La cotisation « Isolé » du régime de base est financée à 50 % par le salarié et 50 % par l'employeur.

La cotisation obligatoire ci-dessus définie et les cotisations facultatives « Famille monoparentale » et « Famille » du régime de base et des 2 régimes optionnels sont fixées dans les conditions suivantes (en pourcentage du PMSS) :

Salariés - Régime général de la sécurité sociale

(En pourcentage.)

	Régime de base	Taux de cotisation	Participation salarié	Participation employeur
Cotisation obligatoire	Isolé	1,12	50	50
Cotisations facultatives additionnelles (1)	Famille monoparentale	+ 0,75 (total 1,87)	100	0
	Famille	+ 1,21 (total 2,33)	100	0

(1) Cotisation facultative additionnelle en sus de la cotisation obligatoire « isolé » du régime de base (la cotisation totale étant indiquée entre parenthèses).

(En pourcentage.)

	Option 1	Taux de cotisation	Participation salarié	Participation employeur
Cotisation obligatoire	Isolé	+ 0,23 (total 1,35)	100	0
Cotisations facultatives additionnelles (1)	Famille monoparentale	+ 1,14 (total 2,26)	100	0
	Famille	+ 1,69 (total 2,81)	100	0

(1) Cotisation facultative additionnelle en sus de la cotisation obligatoire « isolé » du régime de base (la cotisation totale étant indiquée entre parenthèses).

(En pourcentage.)

	Option 2	Taux de cotisation	Participation salarié	Participation employeur
Cotisation obligatoire	Isolé	+ 0,54 (total 1,66)	100	0
Cotisations facultatives additionnelles (1)	Famille monoparentale	+ 1,64 (total 2,76)	100	0
	Famille	+ 2,31 (total 3,43)	100	0

(1) Cotisation facultative additionnelle en sus de la cotisation obligatoire « isolé » du régime de base (la cotisation totale étant indiquée entre parenthèses).

Salariés - Régime local de la sécurité sociale (Alsace-Moselle)

(En pourcentage.)

	Régime de base	Taux de cotisation	Participation salarié	Participation employeur
Cotisation obligatoire	Isolé	0,72	50	50
Cotisations facultatives additionnelles (1)	Famille monoparentale	+ 0,50 (total 1,22)	100	0
	Famille	+ 0,80 (total 1,52)	100	0

(1) Cotisation facultative additionnelle en sus de la cotisation obligatoire « isolé » du régime de base (la cotisation totale étant indiquée entre parenthèses).

(En pourcentage.)

	Option 1	Taux de cotisation	Participation salarié	Participation employeur
Cotisation obligatoire	Isolé	+ 0,16 (total 0,88)	100	0

Cotisations facultatives additionnelles (1)	Famille monoparentale	+ 0,76 (total 1,48)	100	0
	Famille	+ 1,12 (total 1,84)	100	0

(1) Cotisation facultative additionnelle en sus de la cotisation obligatoire « isolé » du régime de base (la cotisation totale étant indiquée entre parenthèses).

(En pourcentage.)

	Option 2	Taux de cotisation	Participation salarié	Participation employeur
Cotisation obligatoire	Isolé	+ 0,36 (total 1,08)	100	0
Cotisations facultatives additionnelles (1)	Famille monoparentale	+ 1,08 (total 1,80)	100	0
	Famille	+ 1,52 (total 2,24)	100	0

(1) Cotisation facultative additionnelle en sus de la cotisation obligatoire « isolé » du régime de base (la cotisation totale étant indiquée entre parenthèses).

Les entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurance souscrits auprès de l'organisme assureur recommandé devront en tout état de cause respecter une prise en charge à hauteur de 50 % de la cotisation globale correspondant à la couverture obligatoire du salarié mise en place par l'entreprise.

Anciens salariés et ayants droit de salariés décédés

Comme rappelé à l'article 3.2 du présent accord ayant instauré le régime conventionnel de complémentaire santé, l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite « loi Évin » organise le maintien de la couverture collective d'entreprise, au bénéfice des anciens salariés et des ayants droit de salariés décédés. Conformément aux dispositions réglementaires (décret n° 2017-372 du 21 mars 2017), le coût de la couverture individuelle des personnes susvisées est établi en proportion des tarifs globaux applicables aux salariés en activité, avec un encadrement tarifaire précis durant les 3 premières années d'adhésion.

L'organisme assureur pourra proposer aux anciens salariés les conditions tarifaires permettant une extension de couverture à leurs ayants droit.

Les tableaux ci-dessous précisent le tarif applicable la première année d'adhésion (en pourcentage du PMSS).

a) Régime général de la sécurité sociale

(En pourcentage.)

Anciens salariés. Tarif de la 1re année d'adhésion		Régime de base. Taux de cotisation	Option 1. Taux de cotisation	Option 2. Taux de cotisation
Cotisations facultatives additionnelles	Ancien salarié (isolé)	1,12	+ 0,24 (total 1,36)	+ 0,55 (total 1,67)
	Extension : Famille monoparentale (1)	+ 1,13 (total 2,25)	+ 1,72 (total 2,84)	+ 2,46 (total 3,58)
	Extension : Famille (1)	+ 1,81 (total 2,93)	+ 2,54 % (total 3,66 %)	+ 3,47 (total 4,59)

(1) La cotisation de l'extension s'ajoute à la cotisation de l'ancien salarié.

(En pourcentage.)

Ayants droit de salariés décédés. Tarif de la 1re année d'adhésion		Régime de base. Taux de cotisation	Option 1. Taux de cotisation	Option 2. Taux de cotisation
Cotisations facultatives	Enfants du salarié décédé (1) (ex. famille monoparentale)	0,75	1,14	1,64
	Famille (2)	1,21	1,69	2,31

(1) À la date du décès du salarié, il s'agit des enfants à charge qui étaient couverts par la structure « famille monoparentale ». (2) À la date du décès du salarié, il s'agit du conjoint, ou du conjoint et enfants à charge, qui étaient couverts par la structure « famille ».

b) Régime local de la sécurité sociale - Alsace Moselle

(En pourcentage.)

Anciens salariés. Tarif de la 1re année d'adhésion		Régime de base. Taux de cotisation	Option 1. Taux de cotisation	Option 2. Taux de cotisation
Cotisations facultatives additionnelles	Ancien salarié (isolé)	0,72	+ 0,16 (total 0,88)	+ 0,36 (total 1,08)
	Extension : Famille monoparentale (1)	+ 0,74 (total 1,46)	+ 1,13 (total 1,85)	+ 1,61 (total 2,33)
	Extension : Famille (1)	+ 1,19 (total 1,91)	+ 1,68 (total 2,4)	+ 2,27 (total 2,99)

(1) La cotisation de l'extension s'ajoute à la cotisation de l'ancien salarié.

(En pourcentage.)

Ayants droit de salariés décédés. Tarif de la 1re année d'adhésion		Régime de base. Taux de cotisation	Option 1. Taux de cotisation	Option 2. Taux de cotisation
Cotisations facultatives	Enfants du salarié décédé (1) (ex. famille monoparentale)	0,50	0,76	1,08
	Famille (2)	0,80	1,12	1,52

(1) À la date du décès du salarié, il s'agit des enfants à charge qui étaient couverts par la structure « famille monoparentale ».

(2) À la date du décès du salarié, il s'agit du conjoint, ou du conjoint et enfants à charge, qui étaient couverts par la structure « famille ».

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions du décret n° 90-769 du 30 août 1990 pris pour l'application des articles 4, 9 et 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques.
(Arrêté du 21 novembre 2018 - art. 1)

Modification de l'article 3.2/2

Article 2

En vigueur étendu

Au paragraphe 2 de l'article 3.2, le dernier alinéa est supprimé et remplacé comme suit :

« Les conditions tarifaires proposées aux bénéficiaires dans le cadre d'un contrat qui ne serait pas souscrit auprès de l'organisme recommandé, devront respecter l'encadrement tarifaire en proportion des tarifs globaux applicables aux salariés en activité, dans le respect des dispositions réglementaires en vigueur (décret n° 2017-372 du 21 mars 2017) ».

Entrée en vigueur

Article 3

En vigueur étendu

L'entrée en vigueur du présent avenant est fixée au 1er avril 2018.

Le présent avenant fera l'objet des formalités de notification, publicité et dépôt, ainsi que de demande d'extension, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Enfin, il est précisé que le présent avenant ne prévoit pas de mesures qui seraient spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés (art. L. 2232-10-1 du code du travail). En effet, le régime conventionnel de frais de santé a été instauré dans le cadre de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, et comporte en outre la recommandation d'un organisme assureur ; dès lors, le régime a par principe vocation à définir les garanties minimales du régime collectif obligatoire de complémentaire frais de santé, dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective.

Accord du 8 novembre 2018 relatif aux modalités de négociation

Signataires	
Organisations patronales	CNHJ ; CNCPJ ; UNHJ ; SNCPJ ; HJF ; SYMEV,
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FS CFDT ; SPAAC CFE-CGC ; FSE CGT ; FESSAD UNSA,

Préambule

En vigueur non étendu

Les branches des huissiers de justice (IDCC 1921) et des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires (IDCC 2785) ont fait le choix d'engager des discussions afin d'envisager un rapprochement entre elles dans le but de créer une seule et unique branche des « commissaires de justice et des opérateurs de ventes volontaires ».

Ce projet de restructuration des branches part du constat que ces deux branches ont en commun de nombreuses caractéristiques au premier rang desquelles figure la prise en compte de l'évolution souhaité par le législateur qui a créé la charge de commissaire de justice par l'ordonnance 216-728 du 2 juin 2016.

Ce projet répond également au souhait du législateur consacré par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et s'inscrit donc dans le cadre des dispositions des articles L. 2261-32 et suivants du code du travail.

Ainsi, partant de leurs caractéristiques proches il est apparu nécessaire d'envisager une fusion de ces deux branches en créant un statut collectif unique qui serait donc matérialisé par la convention collective des « Commissaires de justice et des opérateurs de ventes volontaires ».

C'est jusqu'à présent dans le cadre d'une concertation non formalisée que, organisations patronales et syndicales ont évoqué ce projet de regroupement des branches et ont convenu d'ouvrir des négociations à cet effet.

Il est alors apparu nécessaire à l'ensemble des partenaires sociaux d'organiser cette négociation.

Dispositions générales

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord a donc pour objet de définir les modalités de la négociation et notamment :

- l'objet de la négociation et les thèmes de négociation ;
- la composition de la commission paritaire amenée à négocier et ses modalités de fonctionnement ;
- le calendrier de cette négociation,

Durée - Révision

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu à compter du 8 novembre 2018 pour une durée déterminée expirant le 31 décembre 2019.

Le présent accord pourra être révisé pendant sa durée d'application.

La révision du présent accord est subordonnée à la signature d'un avenant lequel ne produira effet que sous réserve d'être signé par l'ensemble des parties signataires du présent accord.

Commission paritaire interbranches (CPI)

Article 3

En vigueur non étendu

3.1. Mission

La commission paritaire interbranches (CPI) a pour mission de mener à bien la fusion des deux conventions collectives. Disposant de l'information utile à la négociation et dans le cadre des modalités de fonctionnement ci-après définies, elle est l'instance au sein de laquelle s'organisent les échanges et négociations entre organisations patronales et syndicales sur le contenu de la convention collective fusionnée.

Elle se donne pour objectif, au terme du processus de négociation de parvenir à la rédaction d'un projet de convention collective fusionnée et, le cas échéant, de définir les modalités de mise en place de cette convention collective fusionnée.

3.2. Composition

3.2.1. Délégation syndicale

Chaque organisation syndicale représentative dans le champ de l'une au moins des deux conventions collectives concernées par le présent projet et signataire du présent accord, sera représentée par 1 délégué habilité à siéger au sein de la commission, négocier et le cas échéant signer tout projet de texte conventionnel.

Ces mêmes organisations sont habilitées à désigner un délégué suppléant habilité à remplacer le titulaire et donc à siéger en CPI uniquement en cas d'empêchement du titulaire.

L'identité et l'adresse mail des personnes désignées (titulaires et le cas échéant suppléants) sont portées à la connaissance du secrétariat de la commission interbranches.

3.2.2. Délégation patronale

Chaque organisation patronale représentative dans le champ de l'une au moins des deux conventions collectives concernées par le présent projet et signataire du présent accord, sera représentée par 1 délégué habilité à siéger au sein de la commission, négocier et le cas échéant signer tout projet de texte conventionnel.

Ces mêmes organisations sont habilitées à désigner un délégué suppléant habilité à remplacer le titulaire et donc à siéger en CPI uniquement en cas d'empêchement du titulaire.

L'identité des personnes désignées et leur adresse mail (titulaires et le cas échéant suppléants) sont portées à la connaissance du secrétariat de la commission interbranches.

3.2.3. Conseils

Chaque organisation participant aux réunions de la commission paritaire interbranches peut se faire assister d'un conseil de son choix. Le conseil n'a pas pour mission de participer à la négociation mais d'apporter à son ou ses mandants, en cours de réunions, les éclairages techniques et juridiques utiles à l'avancée des travaux de la commission.

3.3. Réunions

3.3.1. Ordre du jour

Au terme de chaque réunion de la commission paritaire interbranches, l'ordre du jour de la réunion suivante est arrêté conjointement par les participants.

3.3.2. Convocation

Le secrétariat assure la convocation des membres titulaires de la commission en veillant à respecter un délai de prévenance d'au moins 15 jours sauf urgence ou circonstances exceptionnelles.

La convocation et l'ordre du jour sont adressés par mail à chacun des membres titulaires de la commission.

En cas d'empêchement d'un membre titulaire, il lui appartient seul de prendre les mesures nécessaires pour se faire remplacer par un suppléant.

3.3.3. Présidence des réunions

La présidence des réunions de la commission paritaire interbranche est assurée alternativement par un représentant d'une des parties patronales et salariales au choix de chacune des parties patronales et salariales.

Le président mène les débats et organise les travaux de la commission en respectant l'ordre du jour tel qu'il a été défini et arrêté.

3.3.4. Compte rendu

À l'issue de chaque réunion, un projet de compte rendu de la commission paritaire interbranche est élaboré par la chambre nationale des huissiers de justice.

Ce projet consigne les propositions qui peuvent être faites.

Le projet de compte rendu est adressé lors de la convocation à la séance suivante.

Il est ensuite soumis à approbation lors de la séance suivante.

3.3.5. Secrétariat

Le secrétariat de la commission paritaire interbranches est tenu par la chambre nationale des huissiers de justice.

Il est assuré par la chambre nationale des huissiers de justice qui ouvre une adresse mail au nom de la CPI auprès de laquelle l'ensemble des formalités, informations notifications prévues par le présent accord sont établies.

L'adresse mail est la suivante : (en attente de validation).

3.3.6. Calendrier et durée des réunions

Le nombre de réunions devrait être de cinq par an, avec la possibilité de rajouter une sixième réunion, en fonction du bilan effectué tous les 6 mois.

Un calendrier prévisionnel des réunions sera établi par la CPI.

3.3.7. Lieu des réunions

Les réunions se tiennent par principe au siège de la chambre nationale des huissiers de justice 44, rue de Douai, 75009 Paris.

En cas de changement de lieu de réunion, le secrétariat de la commission veillera à en informer les membres titulaires par mail dans un délai suffisant.

Moyens de la négociation

Article 4

En vigueur non étendu

4.1. Informations utiles

De telle sorte que les travaux de la commission puissent avancer dans les meilleures conditions, les parties veilleront à échanger les informations qu'elles auront collectées ou les simulations qu'elles auront pu faire de nature à permettre un travail productif antérieurement et au cours des réunions de négociation.

Les informations produites devront être en rapport avec l'ordre du jour de la réunion concernée.

Il sera remis à chaque organisation participante à la CPI un exemplaire des deux conventions collectives et annexes concernées par le projet de rapprochement. Cette production incombe à la délégation patronale.

4.2. Prise en charge des frais

Les frais engagés par les représentants des organisations syndicales de salariés sont remboursés dans les conditions prévues par la convention collective de rattachement du représentant syndical concerné. La demande de remboursement est adressée à l'organisme désigné par ladite convention.

Thèmes et étapes de négociation

Article 5

En vigueur non étendu

Pour aboutir à la création d'une convention collective unique et commune aux deux branches, il est convenu entre les parties que les thèmes à négocier sont les suivants :

- vie de la convention collective (durée, révision, dénonciation, suivi) ;

- droit syndical et institutions représentatives du personnel ;

- relations individuelles de travail :

-- durée du travail et congés :

--- durée du travail ;

--- repos ;

--- congés ;

---- congés payés ;

- autres congés.
- conclusion et rupture du contrat :
- embauche, essai, préavis ;
- rupture du contrat de travail.
- rémunération ;
- santé du salarié ;
- égalité femmes/hommes.
- classification et salaire minimum conventionnel ;
- formation professionnelle ;
- protection sociale complémentaire :
- prévoyance ;
- retraite complémentaire ;
- complémentaire santé.

Formalités

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent accord lie les seules parties signataires.

Un exemplaire dûment signé de toutes les parties en sera remis à chaque signataire.

Avenant n° 65 du 10 septembre 2019 modifiant l'article 6 de l'annexe III relatif au régime professionnel de retraite complémentaire

Signataires	
Organisations patronales	UNHJ ; HJF ; CNCJ,
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FS CFTD ; FNSECP CGT ; FEC FO services,

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux se sont accordés pour introduire au sein du règlement du régime de retraite supplémentaire un prélèvement de gestion fixé à 1 % de la provision mathématique théorique des encours du régime.

C'est ainsi qu'il a été arrêté et convenu de modifier les dispositions de l'annexe III de la convention collective comme suit :

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 6 du règlement du régime de retraite en annexe III de la convention collective nationale du travail réglant les rapports entre les huissiers de justice et leur personnel sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 6

Prélèvement de gestion

Le total des frais de gestion prélevés pour couvrir les frais de gestion du régime, c'est-à-dire les frais de service des prestations et les frais d'administration, est égal à la somme de :

- prélèvement d'acquisition : 8,5 % des cotisations et contributions de l'exercice concerné, définies à l'article 4 ci-dessus ;
- prélèvement de gestion : 1 % de la PMT des encours du régime représentés par la PMT à l'ouverture de l'exercice. »

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant ne justifient pas l'adoption de dispositions spécifiques concernant les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit code.

Avenant n° 66 du 10 septembre 2019 relatif au régime CARCO et à la grille des salaires au 1er janvier 2020

Signataires	
Organisations patronales	UNHJ ; HJF ; CNCJ,
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FNSECP CGT ; CFDT services ; FEC FO services,

En vigueur non étendu

Les salariés des offices, groupements et organismes professionnels d'huissiers de justice bénéficient d'un régime de retraite supplémentaire en capitalisation régi par l'article L. 932-24 du code de la sécurité sociale.

Le 1er décembre 2006 a été publié le décret n° 2006-1499 du 29 novembre 2006 relatif aux dispositions applicables à certaines opérations régies par l'article

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux se sont réunis, sous l'égide du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, afin de déterminer les termes définitifs d'un accord permettant de soumettre pour approbation de l'autorité de contrôle des assurances et des mutuelles un plan de provisionnement.

Le 23 avril 2007 a ainsi été adopté l'accord relatif au régime CARCO et à la grille des salaires. Cet accord a institué une contribution additionnelle permettant le paiement pour 1 année entière de la somme de 8 232 000 € conformément au plan de provisionnement établi. Le taux de la contribution était fixé au 1er janvier de chaque année, puis réévalué au 1er juillet.

Compte tenu de l'entrée en vigueur de la déclaration sociale nominative, les partenaires sociaux se sont accordés pour modifier les conditions de fixation du taux de la contribution de sorte qu'il soit fixé pour l'année entière.

C'est ainsi qu'il a été arrêté et convenu ce qui suit :

Article 1er

En vigueur non étendu

L'article 1er de l'accord du 23 avril 2007 relatif au régime de la CARCO et à la grille des salaires est ainsi modifié :

1. Au premier alinéa du point 1.1, les mots « 4,1 % » sont remplacés par « 2,86 % »
2. Les alinéas commençant par « La contribution est supportée » et finissant par « 2,1 % à la charge des salariés participants » sont remplacés par les dispositions suivantes :

« La contribution est supportée comme suit :

- a) Cotisation de 0,76 % à la charge des employeurs ;
- b) Cotisation de 2,10 % à la charge des salariés. »

3. Au premier alinéa du point 1.4, les mots « 4,1 % a été » sont remplacés par « cotisation est ».

4. Les 3 derniers alinéas du point 1.4 sont remplacés par les dispositions suivantes :

« En cas d'évolution de la masse salariale, le taux de la cotisation à la charge des employeurs est révisé afin de permettre d'atteindre l'objectif de contribution ci-dessus.

Les cotisations sont payables par l'employeur au cours du mois civil suivant celui au titre duquel elles sont exigibles. »

Article 2

En vigueur non étendu

À l'article 3, les dispositions du paragraphe 3.1 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« 3.1. Les dispositions du présent accord seront applicables dès lors seulement que sera remplie la condition figurant ci-après :
- approbation du plan de financement par l'autorité de contrôle des mutuelles et des assurances ».

Article 3

En vigueur non étendu

À l'article 4, les termes « de l'article L. 132-7 du code du travail » sont remplacés par « des articles L. 2222-5 et L. 2261-7 et suivants du code du travail ».

Article 4

En vigueur non étendu

À l'article 5, les termes « de l'article L. 132-8 du code du travail » sont remplacés par « des articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du code du travail ».

Les mots « à l'article L. 132-10 du code du travail » sont quant à eux remplacés par « à l'article D. 2231-2 du code du travail ».

Article 5

En vigueur non étendu

Est créé un article 6 ainsi rédigé :

« Les dispositions du présent accord ont vocation à s'appliquer de façon uniforme à l'ensemble des entreprises de la branche quelle qu'en soit la taille. C'est pourquoi aucune disposition concernant les entreprises de moins de 50 salariés n'a été adoptée. »

Article 6

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur au 1er janvier 2020 pour une durée égale à celle de l'accord du 23 avril 2007 relatif au régime de la CARCO et à la grille des salaires.

Avenant n° 67 du 19 novembre 2019 modifiant l'avenant n° 48 du 13 mars 2015 relatif à la mise en place d'un régime frais de santé

Signataires	
Organisations patronales	UNHJ ; HJF ; CNCJ,
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FS CFDT ; FEC FO ; FNSECP CGT,

Préambule

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux de la branche réunis au sein de la commission paritaire nationale de prévoyance ont souhaité faire évoluer les garanties du régime frais de santé mis en place dans la branche par l'avenant n° 48 du 13 mars 2015 afin de prendre en compte l'évolution des textes applicables en matière de contrats responsables.

En effet, les modifications apportées par l'article 51 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 et par le décret du 11 janvier 2019 nécessitent de modifier les garanties proposées par le régime professionnel afin de le mettre en conformité au 1er janvier 2020.

Ces modifications intégrant les dispositions obligatoires du 100 % santé permettront au régime de continuer à bénéficier des avantages sociaux et fiscaux réservés aux contrats responsables.

Les garanties sont modifiées conformément au tableau figurant à l'article 1er qui remplace le précédent tableau de garantie.

Tableau des garanties

Article 1er

En vigueur non étendu

L'article 3.4 de l'avenant n° 48 du 13 mars 2015 relatif au régime frais de santé est modifié comme suit :

Les remboursements interviennent en complément des remboursements de la sécurité sociale française, dès lors qu'elle intervient. Sauf pour les garanties exprimées en pourcentage FR (frais réels) qui s'entendent y compris les remboursements de la sécurité sociale et sauf pour les forfaits verres et monture qui s'entendent y compris le remboursement de la sécurité sociale.

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2020/0016/boc_20200016_0000_0007.pdf

La modification du tableau de garantie intervient afin de respecter le cahier des charges du contrat responsable notamment en matière de dispositifs d'optique médicale et pour certains soins prothétiques dentaires conformément aux dispositions de l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale. En cas de nouvelle évolution du cahier des charges des contrats responsables, le tableau de garantie sera mis à jour automatiquement sans nécessité d'avenant au présent accord.

Durée de l'accord.?Révision.?Dénonciation

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa date d'entrée en vigueur. Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 à L. 2261-12 du code du travail.

Entrée en vigueur

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er janvier 2020, il est également convenu de solliciter son extension.

Notification.?Dépôt.?Extension

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent accord sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et, au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt puis de l'extension du présent accord.

Sur ce dernier point, les partenaires sociaux rappellent que le présent accord ayant vocation à définir les garanties de santé applicables dans le cadre du régime collectif à adhésion obligatoire de la branche dont doivent bénéficier tous les salariés relevant de la convention collective, celui-ci ne prévoit aucune disposition spécifique en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail concernant les entreprises de moins de 50 salariés.

Avenant n° 69 du 21 janvier 2020 relatif à la modification de la classification du coefficient 316 (art. 1.5.1 de la convention)

Signataires	
Organisations patronales	UNHJ ; CNCJ,
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FS CFDT ; FEC FO ; FNSECP CGT,

Article 1er

En vigueur non étendu

À compter du 21 janvier 2020, la classification du coefficient 316 est modifiée.

Il est ajouté la précision « ou de l'attestation de réussite ».

Elle s'établit comme suit :

Cat.	Coef.	Classification	Salaire brut
6	316	Clerc aux procédures titulaire du CQP ou de l'attestation de réussite de clerc aux procédures délivré par l'École nationale de procédure.	1 928,52
		Employé assurant la comptabilité des dossiers ainsi que celle de l'étude.	
		Personnel titulaire de l'ancien diplôme du 2e cycle de l'École nationale de procédure.	
		Secrétaire gestionnaire de dossiers confirmée. Sait entretenir, mais aussi faire évoluer une relation clientèle.	

Avenant n° 25 du 27 juillet 2006 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	La chambre nationale des huissiers de justice,
Organisations de salariés	Le syndicat national des employés et cadres des professions judiciaires CSFV-CFTC ; La fédération nationale des personnels des sociétés d'études et prévention CGT ; La fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS) CGC ; La fédération employés et cadres FO ; La fédération des services CFDT,
Organisations adhérentes	FESSAD UNSA 21, rue Jules-Ferry 93177 Bagnolet Cedex , par lettre du 6 juin 2014 (BO n°2014-24)

En vigueur étendu

Article 1er

A partir du 1er juillet 2006, la valeur du point est fixée à 4,80 Euros. La classification des salaires minima de la profession pour la durée légale du travail (151,66 heures mensuelles) est établie conformément au tableau ci-dessous :

CATEGORIE	COEFFICIENT	CLASSIFICATION	SALAIRE BRUT (en euros)
1	262	Personnel d'entretien.	1 257,60

2	272	Personnel qui assure les travaux de bureau (photocopies, classement, affranchissement, accueil et autres tâches similaires). Appariteur-coursier.	1 305,60
3	277	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. Clerc significateur assermenté.	1 329,60
4	282	Clerc significateur titulaire du certificat de qualification professionnelle de clerc significateur délivré par l'Ecole nationale de procédure. Secrétaire, même poste que pour la catégorie 3, mais ayant obtenu le certificat de qualification professionnelle de secrétaire.	1 353,60
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.	1 420,80
6	316	Clerc aux procédures titulaire du certificat de qualification professionnelle de clerc aux procédures délivré par l'Ecole nationale de procédure. Employé assurant la comptabilité des dossiers ainsi que celle de l'étude. Personnel titulaire de l'ancien diplôme du 2e cycle de l'Ecole nationale de procédure.	1 516,80
7	333	Clerc aux procédures ayant plus de 2 ans d'expérience après l'obtention du certificat de qualification professionnelle de clerc aux procédures délivré par l'Ecole nationale de procédure, à quoi s'ajoutent des compétences particulières telles qu'être capable de recherches juridiques, de soutenir une argumentation juridique. Prise de titre, connaissance des procédures particulières, rôle de conseil auprès de la clientèle, ouverture des dossiers, comptabilité dossier voire générale. Personnel titulaire de l'ancien examen de fin d'étude de l'Ecole nationale de procédure.	1 598,40
8	382	Clerc expert titulaire du certificat de qualification professionnelle de clerc expert délivré par l'Ecole nationale de procédure. Clerc habilité aux constats tel que défini par l'article 1er bis de l'ordonnance n° 45-2592 du 2 novembre 1945 modifié par la loi n° 91-650 du 9 juillet 1991 (D. n° 92-984 du 9 septembre 1992 modifié D. n° 94-299 du 12 avril 1994).	1 833,00
Personnel cadre			
9	540	Principal clerc : juriste qualifié remplissant les conditions pour être habilité aux constats, collaborateur direct du titulaire maîtrisant parfaitement la procédure civile, la comptabilité des dossiers ainsi que la gestion comptable, administrative, sociale et humaine de l'étude.	2 592,00
10	640	Principal clerc : même définition que ci-dessus ayant au moins 10 ans d'expérience dans la fonction.	3 072,00

Article 2

Il est précisé que :

- les catégories de l'ancienne grille sont automatiquement transposées dans les mêmes catégories de la grille nouvelle ;
- la catégorie 11, ayant disparu, elle est regroupée dans la catégorie 10 de la grille nouvelle.

Fait à Paris, le 27 juillet 2006.

Avenant n° 33 du 23 avril 2008 relatif à la valeur du point au 1er mai 2008

Signataires	
Organisations patronales	La chambre nationale des huissiers de justice ; L'union nationale des huissiers de justice,
Organisations de salariés	Le syndicat national des employés et cadres des professions judiciaires CSFV-CFTC ; La fédération nationale des personnels des sociétés d'études et prévention CGT ; La fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS) CGC ; La fédération des services CFDT,
Organisations adhérentes	FESSAD UNSA 21, rue Jules-Ferry 93177 Bagnolet Cedex , par lettre du 6 juin 2014 (BO n°2014-24)

Article 1er

En vigueur étendu

Compte tenu de l'augmentation du SMIC prévu pour le 1er mai 2008, les signataires conviennent de modifier l'accord conclu le 10 avril 2008, ayant fait l'objet de l'avenant n° 30, en ce qui concerne la date d'application de la nouvelle grille annexée à cet avenant, en avançant cette date d'application au 1er mai 2008.

Article 2

En vigueur étendu

A partir du 1er mai 2008, la valeur du point est fixée à 5,01 € pour une durée légale du travail de 151,67 heures mensuelles. La grille entre en vigueur à cette même date.

En vigueur étendu

Grille de classification

(En euros.)

CATÉGORIE	COEFFICIENT	CLASSIFICATION	SALAIRE BRUT
1	262	Personnel d'entretien.	1 312,62
2	272	Personnel qui assure les travaux de bureau (photocopies, classement, affranchissement, accueil et autres tâches similaires). Appariteur-coursier.	1 362,72
3	277	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. Clerc significateur assermenté.	1 387,77

4	282	Clerc significateur titulaire du certificat de qualification professionnelle de clerc significateur délivré par l'Ecole nationale de procédure. Secrétaire, même poste que pour la catégorie 3, mais ayant obtenu le certificat de qualification professionnelle de secrétaire.	1 412,82
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.	1 482,96
6	316	Clerc aux procédures titulaire du certificat de qualification professionnelle de clerc aux procédures délivré par l'Ecole nationale de procédure. Employé assurant la comptabilité des dossiers ainsi que celle de l'étude. Personnel titulaire de l'ancien diplôme du 2e cycle de l'Ecole nationale de procédure.	1 583,16
7	333	Clerc aux procédures ayant plus de 2 ans d'expérience après l'obtention du certificat de qualification professionnelle de clerc aux procédures délivré par l'Ecole nationale de procédure, à quoi s'ajoutent des compétences particulières telles qu'être capable de recherches juridiques, de soutenir une argumentation juridique. Prise de titre, connaissance des procédures particulières, rôle de conseil auprès de la clientèle, ouverture des dossiers, comptabilité dossier, voire générale. Personnel titulaire de l'ancien examen de fin d'études de l'Ecole nationale de procédure.	1 668,33
8	382	Clerc expert titulaire du certificat de qualification professionnelle de clerc expert délivré par l'Ecole nationale de procédure. Clerc habilité aux constats tel que défini par l'article 1er bis de l'ordonnance n° 45-2592 du 2 novembre 1945 modifié par la loi n° 91-650 du 9 juillet 1991 (décret n° 92-984 du 9 septembre 1992 modifié par décret n° 94-299 du 12 avril 1994).	1 913,82
9	540	Principal clerc : juriste qualifié remplissant les conditions pour être habilité aux constats, collaborateur direct du titulaire maîtrisant parfaitement la procédure civile, la comptabilité des dossiers ainsi que la gestion comptable, administrative, sociale et humaine de l'étude.	2 705,40
10	640	Principal clerc : même définition que ci-dessus ayant au moins 10 ans d'expérience dans la fonction.	3 206,40

Avenant n° 35 du 17 mars 2009 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	La chambre nationale des huissiers de justice ; L'union nationale des huissiers de justice,
Organisations de salariés	Le syndicat national des employés et cadres des professions judiciaires CSFV CFTC ; La fédération nationale des personnels des sociétés d'études et prévention CGT ; La FNECS CGC ; La CFDT,
Organisations adhérentes	FESSAD UNSA 21, rue Jules-Ferry 93177 Bagnolet Cedex , par lettre du 6 juin 2014 (BO n°2014-24)

Article unique

En vigueur étendu

Une erreur matérielle concernant le coefficient 278 apparaît dans la nouvelle grille des salaires annexée à l'avenant n° 34 du 3 décembre 2008, en effet, compte tenu du mode de calcul prévu à l'article 3 de cet avenant, le salaire correspondant à ce coefficient doit être de 1 403, 26 €.

(En euros.)

CAT.	COEFF.	CLASSIFICATION	SALAIRE brut
1	262	Personnel d'entretien.	1 323, 10
2	272	Personnel qui assure les travaux de bureau (photopies, classement, affranchissement, accueil et autres tâches similaires). Appariteur-coursier.	1 373, 20
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.	1 403, 26
		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.	1 423, 30
		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.	1 493, 44
		Titulaire du master 1 en formation à l'Ecole nationale de procédure.	
		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.	1 593, 64
		Employé assurant la comptabilité des dossiers ainsi que celle de l'étude.	
		Personnel titulaire de l'ancien diplôme du 2e cycle de l'Ecole nationale de procédure.	
		Secrétaire gestionnaire de dossiers confirmée. Sait entretenir, mais aussi faire évoluer une relation clientèle.	
7	333	Clerc aux procédures ayant plus de 2 ans d'expérience après l'obtention du CQP (*) de clerc aux procédures délivré par l'Ecole nationale de procédure, à quoi s'ajoutent des compétences particulières telles qu'être capable de recherches juridiques, de soutenir une argumentation juridique. Prise de titre, connaissance des procédures particulières, rôle de conseil auprès de la clientèle, ouverture des dossiers, comptabilité dossier voire générale.	1 678, 81
		Personnel titulaire de l'ancien examen de fin d'étude de l'école 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 par décret n° 94-299 du 12 avril 1994).	1 924, 30
9	422	Titulaire de l'examen professionnel. Responsable de service.	2 124, 70
10	480	Collaborateur direct du titulaire : juriste qualifié maîtrisant parfaitement la procédure civile.	2 415, 28
		Cadre	
11	540	Principal clerc : juriste qualifié remplissant les conditions pour être habilité aux constats, collaborateur direct du titulaire maîtrisant parfaitement la procédure civile, la comptabilité des dossiers ainsi que la gestion comptable, administrative, sociale et humaine de l'étude.	2 715, 88
12	640	Principal clerc : même définition que ci-dessus ayant au moins 10 ans d'expérience dans la fonction.	

(*) Certificat de qualification professionnelle.

(Suivent les signatures.)

Avenant « Salaires » n° 37 du 12 février 2010

Signataires	
Organisations patronales	CNHJ ; UNHJ.
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC ; FS CFTD ; FEC CGT-FO ; CGT conseil.
Organisations adhérentes	FESSAD UNSA 21, rue Jules-Ferry 93177 Bagnolet Cedex , par lettre du 6 juin 2014 (BO n°2014-24)

Article 1er
En vigueur étendu

A compter du 1er janvier 2010, la nouvelle grille des salaires s'établit comme suit :

- la valeur du point dite valeur de référence est portée à 5,20 € ;
- la valeur du point dite valeur complémentaire est de 5,14 €.

La classification des salaires minima de la profession pour la durée légale du travail (151,67 heures mensuelles) est établie conformément au tableau ci-après.

(En euros.)

Cat.	Coef.	Classification	SalaiRE brut
1	262	Personnel d'entretien.	1 362,40
2	272	Personnel qui assure les travaux de bureau (photocopies, classement, affranchissement, accueil et autres tâches similaires). Appariteur - coursier	1 413,80
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.	1 444,64
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.	1 465,20
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.	1 537,16
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 confirmée. Sait entretenir, mais aussi faire évoluer une relation clientèle.	1 639,96
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 quoi s'ajoutent des compétences particulières telles qu'être capable de recherches juridiques, de soutenir une argumentation juridique. Prise de titre, connaissance des procédures particulières, rôle de conseil auprès de la clientèle, ouverture des dossiers, comptabilité dossier voire générale. Personnel titulaire de l'ancien examen de fin d'étude de l'Ecole nationale de procédure.	1 727,34
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 (décrets n° 92-984 du 9 septembre 1992 modifié, n° 94-299 du 12 avril 1994).	1 979,20
9	422	Titulaire de l'examen professionnel. Responsable de service.	2 184,80
10	480	Collaborateur direct du titulaire : juriste qualifié maîtrisant parfaitement la procédure civile.	2 482,92
		Cadre	
11	540	Principal clerc : juriste qualifié remplissant les conditions pour être habilité aux constats, collaborateur direct du titulaire maîtrisant parfaitement la procédure civile, la comptabilité des dossiers ainsi que la gestion comptable, administrative, sociale et humaine de l'étude.	2 791,32

12	640	Principal clerc : même définition que ci-dessus ayant au moins 10 ans d'expérience dans la fonction.	3 305,32
		(*) Certificat de qualification professionnelle.	

Fait à Paris, le 12 février 2010.

Avenant n° 40 du 28 avril 2011 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	La CNHJ ; Le SNHJ,
Organisations de salariés	La CFTD ; La FNECS CFE-CGC ; La FEC FO,
Organisations adhérentes	FESSAD UNSA 21, rue Jules-Ferry 93177 Bagnolet Cedex , par lettre du 6 juin 2014 (BO n°2014-24)

Article unique

En vigueur étendu

A compter du 1er janvier 2011, la nouvelle grille des salaires s'établit comme suit :

La valeur du point dite « valeur de référence » est portée à 5,31 €.

La valeur du point dite « valeur complémentaire » est de 5,25 €.

La classification des salaires minima de la profession pour la durée légale du travail (151,67 heures mensuelles) est établie conformément au tableau ci-dessous.

(En euros.)

Cat.	Coef.	Classification	Salaires brut
1	262	Personnel d'entretien	1 391,22
2	272	Personnel qui assure les travaux de bureau (photocopies, classement, affranchissement, accueil et autres tâches similaires) Appariteur-coursier	1 443,72
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	1 475,22
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	1 496,22
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	1 569,72
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 confirmée. Sait entretenir, mais aussi faire évoluer une relation clientèle	1 674,72
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 quoi s'ajoutent des compétences particulières telles qu'être capable de recherches juridiques, de soutenir une argumentation juridique. Prise de titre, connaissance des procédures particulières, rôle de conseil auprès de la clientèle, ouverture des dossiers, comptabilité dossier voire générale Personnel titulaire de l'ancien examen de fin d'étude de l'Ecole nationale de procédure	1 763,97
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 par décret n° 94-299 du 12 avril 1994)	2 021,22
9	422	Titulaire de l'examen professionnel Responsable de service	2 231,22
10	480	Collaborateur direct du titulaire : juriste qualifié maîtrisant parfaitement la procédure civile	2 535,72
Cadres			
11	540	Principal clerc : juriste qualifié remplissant les conditions pour être habilité aux constats, collaborateurs direct du titulaire maîtrisant parfaitement la procédure civile, la comptabilité des dossiers ainsi que la gestion comptable, administrative, sociale et humaine de l'étude	2 850,72
12	640	Principal clerc : même définition que ci-dessus ayant au moins 10 ans d'expérience dans la fonction	3 375,72

(*) Certificat de qualification professionnelle.

Avenant « Salaires » n° 41 du 14 février 2012

Signataires	
Organisations patronales	La CNHJ ; L'UNHJ,

Signataires	
Organisations de salariés	La CSFV CFTC ; La FS CFDT ; La SPAAC CFE-CGC ; La FEC FO,
Organisations adhérentes	FESSAD UNSA 21, rue Jules-Ferry 93177 Bagnolet Cedex , par lettre du 6 juin 2014 (BO n°2014-24)

Article 1er

En vigueur étendu

A compter du 1er décembre 2011, la nouvelle grille des salaires s'établit comme suit :

- la valeur du point dite « valeur de référence » est portée à 5,47 € ;
- la valeur du point dite « valeur complémentaire » est de 5,38 €.

La classification des salaires minima de la profession pour la durée légale du travail (151,67 heures mensuelles) est établie conformément au tableau ci-dessous.

(En euros.)

Catégorie	Coef.	Classification	Salaire BRUT
1	262	Personnel d'entretien	1 433,14
2	272	Personnel qui assure les travaux de bureau (photocopies, classement, affranchissement, accueil et autres tâches similaires) Appariteur. - Coursier	1 486,94
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	1 519,22
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	1 540,74
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	1 616,06
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 confirmée. Sait entretenir, mais aussi faire évoluer une relation clientèle	1 723,66
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 quoi s'ajoutent des compétences particulières telles qu'être capable de recherches juridiques, de soutenir une argumentation juridique. Prise de titre, connaissance des procédures particulières, rôle de conseil auprès de la clientèle, ouverture des dossiers, comptabilité dossier voire générale Personnel titulaire de l'ancien examen de fin d'étude de l'Ecole nationale de procédure	1 815,12
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)	2 078,74
9	422	Titulaire de l'examen professionnel Responsable de service	2 293,94
10	480	Collaborateur direct du titulaire : juriste qualifié maîtrisant parfaitement la procédure civile	2 605,98
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	2 928,78
12	640	Principal clerc : même définition que ci-dessus ayant au moins 10 ans d'expérience dans la fonction	3 466,78

(*) Certificat de qualification professionnelle.

Avenant n° 43 du 27 novembre 2012 relatif aux salaires et aux classifications

Signataires	
Organisations patronales	La CNHJ ; L'UNHJ,
Organisations de salariés	La CSFV CFTC ; La FS CFDT ; Le SPAAC CFE-CGC ; La FEC FO,
Organisations adhérentes	FESSAD UNSA 21, rue Jules-Ferry 93177 Bagnolet Cedex , par lettre du 6 juin 2014 (BO n°2014-24)

Article 1er

En vigueur non étendu

A compter du 1er janvier 2013, la nouvelle grille des salaires s'établit comme suit :

- la valeur du point dite « valeur de référence » est portée à 5,58 € ;
- la valeur du point dite « valeur complémentaire » est de 5,49 €.

La classification des salaires minima de la profession pour la durée légale du travail (151,67 heures mensuelles) est établie conformément au tableau ci-

Catégorie	Coefficient	Classification	Salaires brut
1	262	Personnel d'entretien	1 461,96
2	272	Personnel qui assure les travaux de bureau (photocopies, classement, affranchissement, accueil et autres tâches similaires) Appariteur, coursier	1 516,86
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'école nationale de procédure	1 544,31
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	1 571,76
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'école 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	1 648,62
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 confirmée. Sait entretenir, mais aussi faire évoluer une relation clientèle	1 758,42
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 quoi s'ajoutent des compétences particulières telles qu'être capable de recherches juridiques, de soutenir une argumentation juridique. Prise de titre, connaissance des procédures particulières, rôle de conseil auprès de la clientèle, ouverture des dossiers, comptabilité dossier, voire générale Personnel titulaire de l'ancien examen de fin d'étude de l'Ecole nationale de procédure	1 851,75
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 par décret n° 94-299 du 12 avril 1994)	2 120,76
9	422	Titulaire de l'examen professionnel Responsable de service	2 340,36
10	480	Collaborateur direct du titulaire : juriste qualifié maîtrisant parfaitement la procédure civile	2 658,78
Cadres			
11	540	Principal clerc : juriste qualifié remplissant les conditions pour être habilité aux constats, collaborateur direct du titulaire maîtrisant parfaitement la procédure civile, la comptabilité des dossiers ainsi que la gestion comptable, administrative, sociale et humaine de l'étude	2 988,18
12	640	Principal clerc : même définition que ci-dessus ayant au moins 10 ans d'expérience dans la fonction	3 537,18
13	670	Huissier de justice salarié	3 701,88

(*) Certificat de qualification professionnelle.

Avenant n° 43 bis du 19 mars 2013 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013

Signataires	
Organisations patronales	La CNHJ ; L'UNHJ,
Organisations de salariés	La CSFV CFTC ; La FS CFTD ; Le SPAAC CFE-CGC ; La FEC FO,
Organisations adhérentes	FESSAD UNSA 21, rue Jules-Ferry 93177 Bagnolet Cedex , par lettre du 6 juin 2014 (BO n°2014-24)

Article unique

En vigueur étendu

A compter du 1er janvier 2013, la nouvelle grille des salaires s'établit comme suit :

- la valeur du point dite « valeur de référence » est portée à 5,58 € ;
- la valeur du point dite « valeur complémentaire » est de 5,49 €.

La classification des salaires minima de la profession pour la durée légale du travail (151,67 heures mensuelles) est établie conformément au tableau ci-dessous.

Cat.	Coef.	Classification	Salaires brut
1	262	Personnel d'entretien	1 461,96
2	272	Personnel qui assure les travaux de bureau (photocopies, classement, affranchissement, accueil et autres tâches similaires) Appariteur-coursier	1 516,86

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 texte, accueil, prise de rendez-vous	1 549,80
		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	1 571,76
		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	1 648,62
		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	1 758,42
		Employé assurant la comptabilité des dossiers ainsi que celle de l'étude	
		Personnel titulaire de l'ancien diplôme du 2e cycle de l'école nationale de procédure	
		Secrétaire gestionnaire de dossiers confirmée. Sait entretenir, mais aussi faire évoluer une relation clientèle	
7	333	Clerc aux procédures ayant plus de 2 ans d'expérience après l'obtention du CQP (*) de clerc aux procédures délivré par l'Ecole nationale de procédure, à quoi s'ajoutent des compétences particulières telles qu'être capable de recherches juridiques, de soutenir une argumentation juridique. Prise de titre, connaissance des procédures particulières, rôle de conseil auprès de la clientèle, ouverture des dossiers, comptabilité dossier, voire générale	1 851,75
		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	2 120,76
		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 (D. n° 92-984 du 9 septembre 1992 modifié D. n° 94-299 du 12 avril 1994)	
9	422	Titulaire de l'examen professionnel	2 340,36
		Responsable de service	
10	480	Collaborateur direct du titulaire : juriste qualifié maîtrisant parfaitement la procédure civile	2 658,78
Cadres			
11	540	Principal clerc : juriste qualifié remplissant les conditions pour être habilité aux constats, collaborateur direct du titulaire maîtrisant parfaitement la procédure civile, la comptabilité des dossiers ainsi que la gestion comptable, administrative, sociale et humaine de l'étude	2 988,18
12	640	Principal clerc : même définition que ci-dessus ayant au moins 10 ans d'expérience dans la fonction	3 537,18
13	670	Huissier de justice salarié	3 701,88

(*) Certificat de qualification professionnelle.

Avenant n° 45 du 19 décembre 2013 relatif à la grille des salaires et à la classification

Signataires	
Organisations patronales	La CNHJ ; L'UNHJ,
Organisations de salariés	La CSFV CFTC ; La FS CFTD ; Le SPAAC CFE-CGC ; La FEC FO,
Organisations adhérentes	FESSAD UNSA 21, rue Jules-Ferry 93177 Bagnole Cedex , par lettre du 6 juin 2014 (BO n°2014-24)

Article unique

En vigueur étendu

A compter du 1er janvier 2014, la nouvelle grille des salaires s'établit comme suit :

- la valeur du point dite « valeur de référence » est portée à 5,66 € ;

- la valeur du point dite « valeur complémentaire » est de 5,57 €.

La classification des salaires minima de la profession pour la durée légale du travail (151,67 heures mensuelles) est établie conformément au tableau ci-dessous.

(En euros.)

Catégorie	Coefficient	Classification	Salaires brut
1	262	Personnel d'entretien	1 482,92
2	272	Personnel qui assure les travaux de bureau (photocopies, classement, affranchissement, accueil et autres tâches similaires)	1 538,62
		Appariteur, coursier	
3	278	Secrétaire (BEP). Personnel capable de contrôler les mentions essentielles d'un acte, de le mettre en forme, de le régulariser (répertoire). Connaissance de la bureautique et du traitement de textes, accueil, prise de rendez-vous	1 572,04
		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 (*) « 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	1 594,32
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	1 672,30
6	316	Clerc aux procédures titulaire du CQP (*) « Clerc aux procédures » délivré par l'Ecole nationale de procédure Employé assurant la comptabilité des dossiers ainsi que celle de l'étude Personnel titulaire de l'ancien diplôme du 2e cycle de l'Ecole nationale de procédure Secrétaire gestionnaire de dossiers confirmée. Sait entretenir mais aussi faire évoluer une relation clientèle	1 783,70
7	333	Clerc aux procédures ayant plus de 2 ans d'expérience après l'obtention du CQP (*) « Clerc aux procédures » délivré par l'Ecole nationale de procédure, à quoi s'ajoutent des compétences particulières telles qu'être capable de recherches juridiques, de soutenir une argumentation juridique. Prise de titre, connaissance des procédures particulières, rôle de conseil auprès de la clientèle, ouverture des dossiers, comptabilité dossier, voire générale Personnel titulaire de l'ancien examen de fin d'étude de l'Ecole nationale de procédure	1 878,39
8	382	Clerc expert titulaire du CQP (*) « Clerc expert » délivré par l'Ecole nationale de procédure Clerc habilité aux constats tel que défini par l'article 1er bis de l'ordonnance n° 45-2592 du 2 novembre 1945 modifié par la loi n° 91-650 du 9 juillet 1991 (décret n° 92-984 du 9 septembre 1992, modifié par décret n° 94-299 du 12 avril 1994)	2 151,32
9	422	Titulaire de l'examen professionnel Responsable de service	2 374,12
10	480	Collaborateur direct du titulaire : juriste qualifié maîtrisant parfaitement la procédure civile	2 697,18
Cadres			
11		Principal clerc : juriste qualifié remplissant les conditions pour être habilité aux constats, collaborateur direct du titulaire maîtrisant parfaitement la procédure civile, la comptabilité des dossiers ainsi que la gestion comptable, administrative, sociale et humaine de l'étude	
12		Principal clerc : même définition que ci-dessus ayant au moins 10 ans d'expérience dans la fonction	
13		Huissier de justice salarié	

(*) Certificat de qualification professionnelle.

Avenant n° 46 du 9 décembre 2014 relatif à la grille des salaires et à la classification

Signataires	
Organisations patronales	La CNHJ ; L'UNHJ,
Organisations de salariés	La CSFV CFTC ; La FS CFDT ; Le SPAAC ; La FEC FO,

Article 1er

En vigueur étendu

A compter du 1er janvier 2015, la nouvelle grille des salaires s'établit comme suit :

- la valeur du point dite « valeur de référence » est portée à 5,72 € ;
- la valeur du point dite « valeur complémentaire » est de 5,63 €.

La classification des salaires minima de la profession pour la durée légale du travail (151,67 heures mensuelles) est établie conformément au tableau ci-dessous.

(En euros.)

Catégorie	Coefficient	Classification	Salaire brut
1	262	Personnel d'entretien	1 498,64
2	272	Personnel qui assure les travaux de bureau (photocopies, classement, affranchissement, accueil et autres tâches similaires). Appariteur, coursier	1 554,94
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	1 588,72
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	1 611,24
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	1 690,06

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	1 802,66
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 quoi s'ajoutent des compétences particulières telles qu'être capable de recherches juridiques, de soutenir une argumentation juridique. Prise de titre, connaissance des procédures particulières, rôle de conseil auprès de la clientèle, ouverture des dossiers, comptabilité dossier, voire générale Personnel titulaire de l'ancien examen de fin d'études de l'Ecole nationale de procédure	1 898,37
8	382	Clerc expert titulaire du CQP (*) de clerc expert délivré par l'Ecole nationale de procédure Clerc habilité aux constats tels que définis 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 (D. no 92-984 du 9 septembre 1992 modifié par D. no 94-299 du 12 avril 1994)	2 174,24
9	422	Titulaire de l'examen professionnel Responsable de service	2 399,44
10	480	Collaborateur direct du titulaire : juriste qualifié maîtrisant parfaitement la procédure civile	2 725,98
Cadres			
11	540	Principal clerc : juriste qualifié remplissant les conditions pour être habilité aux constats, collaborateur direct du titulaire maîtrisant parfaitement la procédure civile, la comptabilité des dossiers ainsi que la gestion comptable, administrative, sociale et humaine de l'étude	3 063,78
12	640	Principal clerc : même définition que ci-dessus mais ayant au moins 10 ans d'expérience dans la fonction	3 626,78
13	670	Huissier de justice salarié	3 795,68

(*) Certificat de qualification professionnelle.

Article 2

En vigueur étendu

Au 1er juin 2015, il est envisagé de réexaminer la grille des salaires.

Avenant n° 55 du 14 avril 2016 relatif à la grille des salaires au 1er avril 2016

Signataires	
Organisations patronales	La CNHJ ; L'UNHJ,
Organisations de salariés	La CSFV CFTC ; La FS CFTD ; Le SPAAC CFE-CGC ; La FESSAD UNSA,

Article 1er

En vigueur étendu

A compter du 1er avril 2016, la nouvelle grille des salaires s'établit comme suit :

- la valeur du point dite « valeur de référence » est portée à 5,75 € ;
- la valeur du point dite « valeur complémentaire » est de 5,66 €.

La classification des salaires minima de la profession pour la durée légale du travail (151,67 heures mensuelles) est établie conformément au tableau ci-dessous.

(En euros.)

Cat.	Coef.	Classification	Salaires brut
1	262	Personnel d'entretien	1 506,50
2	272	Personnel qui assure les travaux de bureau (photocopies, classement, affranchissement, accueil et autres tâches similaires) Appariteur, coursier	1 563,10
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	1 597,06
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	1 619,70
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	1 698,94
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 confirmée. Sait entretenir, mais aussi faire évoluer une relation clientèle	1 812,14
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 quoi s'ajoutent des compétences particulières telles qu'être capable de recherches juridiques, de soutenir une argumentation juridique. Prise de titre, connaissance des procédures particulières, rôle de conseil auprès de la clientèle, ouverture des dossiers, comptabilité dossier voire générale. Personnel titulaire de l'ancien examen de fin d'étude de l'Ecole nationale de procédure	1 908,36
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 par décret n° 94-299 du 12 avril 1994)	2 185,70

9	422	Titulaire de l'examen professionnel Responsable de service	2 412,10
10	480	Collaborateur direct du titulaire : juriste qualifié maîtrisant parfaitement la procédure civile	2 740,38
Cadres			
11	540	Principal clerc : juriste qualifié remplissant les conditions pour être habilité aux constats, collaborateurs direct du titulaire maîtrisant parfaitement la procédure civile, la comptabilité des dossiers ainsi que la gestion comptable, administrative, sociale et humaine de l'étude	3 079,98
12	640	Principal clerc : même définition que ci-dessus ayant au moins 10 ans d'expérience dans la fonction	3 645,98
13	670	Huissier de justice salarié	3 815,78
(*) Certificat de qualification professionnelle.			

Procès-verbal de désaccord du 30 mars 2017 portant sur l'augmentation des salaires pour l'année 2017

Signataires	
Organisations patronales	CNHJ UNHJ
Organisations de salariés	CGT CFDT CGT-FO CSFV CFTC SPAAC CFE-CGC FESSAD UNSA

En vigueur non étendu

La commission mixte paritaire s'est réunie le mardi 20 décembre 2016 à 9 h 30, à la chambre nationale des huissiers de justice, 44, rue de Douai, 75009 Paris, sous la présidence de l'inspecteur du travail à la DIRECCTE Midi-Pyrénées, afin que soit examiné l'ordre du jour comprenant un point sur l'augmentation des salaires pour l'année 2017.

En dépit des discussions et échanges entrepris, l'ensemble des organisations syndicales, constatant qu'aucun accord n'ayant été trouvé sur les salaires, a décidé d'établir le présent procès-verbal de désaccord conformément à l'article L. 2242-4 du code du travail.

Les dernières propositions des organisations syndicales présentées pour l'augmentation de la valeur du point sont les suivantes :

- organisations patronales : 0,4 % ;
- organisations syndicales :
- CFDT : 0,5 % ;
- SPAAC CFE-CGC, CFTC, FO, UNSA : 0,93 % ;
- CGT : 2 %.

Avenant n° 60 du 17 octobre 2017 relatif à la grille des salaires au 1er janvier 2018

Signataires	
Organisations patronales	CNHJ UNHJ
Organisations de salariés	CSFV CFTC FS CFDT SPAAC CFE-CGC FEC FO FNSECP CGT

Article 1er

En vigueur étendu

À compter du 1er janvier 2018, la nouvelle grille des salaires s'établit comme suit :

La valeur du point dite « valeur de référence » est portée à 5,87 €.

La valeur du point dite « valeur complémentaire » est de 5,77 €.

La classification des salaires minima de la profession pour la durée légale du travail (151,67 heures mensuelles) est établie conformément au tableau ci-dessous.

(En euros.)

Cat.	Coef.	Classification	Salaires brut
1	262	Personnel d'entretien.	1 537,94
2	272	Personnel qui assure les travaux de bureau (photocopies, classement, affranchissement, accueil et autres tâches similaires). Appariteur-coursier.	1 595,64
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'École nationale de procédure.	1 630,26
4	282	Clerc significateur titulaire du CQP (*) de clerc significateur délivré par l'École 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.	1 653,34
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'École 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.	1 734,12

6	316	Clerc aux procédures titulaire du CQP (*) de clerc aux procédures délivré par l'École 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'École nationale de procédure. Secrétaire gestionnaire de dossiers confirmée. Sait entretenir, mais aussi faire évoluer une relation clientèle.	1 849,52
7	333	Clerc aux procédures ayant plus de 2 ans d'expérience après l'obtention du CQP (*) de clerc aux procédures délivré par l'École nationale de procédure, à quoi s'ajoutent des compétences particulières telles qu'être capable de recherches juridiques, de soutenir une argumentation juridique. Prise de titre, connaissance des procédures particulières, rôle de conseil auprès de la clientèle, ouverture des dossiers, comptabilité dossier voire générale. Personnel titulaire de l'ancien examen de fin d'étude de l'École nationale de procédure.	1 947,61
8	382	Clerc expert titulaire du CQP (*) de clerc expert délivré par l'École 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 (D. n° 92-984 du 9 septembre 1992 modifié D. n° 94-299 du 12 avril 1994).	2 230,34
9	422	Titulaire de l'examen professionnel. Responsable de service.	2 461,14
10	480	Collaborateur direct du titulaire : juriste qualifié maîtrisant parfaitement la procédure civile.	2 795,80
Cadres			
11	540	Principal clerc : juriste qualifié remplissant les conditions pour être habilité aux constats, collaborateur direct du titulaire maîtrisant parfaitement la procédure civile, la comptabilité des dossiers ainsi que la gestion comptable, administrative, sociale et humaine de l'étude.	3 142,00
12	640	Principal clerc : même définition que ci-dessus ayant au moins 10 ans d'expérience dans la fonction.	3 719,00
13	670	Huissier de justice salarié.	3 892,10

(*) Certificat de qualification professionnelle.

Avenant n° 64 du 27 novembre 2018 relatif à la grille des salaires au 1er janvier 2019

Signataires	
Organisations patronales	CNHJ ; UNHJ ; HJF,
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FS CFTD ; SPAAC CFE-CGC ; FEC FO,

Article 1er

**

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Avenant n° 68 du 19 novembre 2019 relatif à la grille des salaires au 1er janvier 2020

Signataires	
Organisations patronales	UNHJ ; HJF ; CNCJ,
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FEC FO,

Article 1er

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord professionnel du 27 février 2019 relatif à l'OPCO des entreprises de proximité

Signataires	
Organisations patronales	CPME ; U2P,
Organisations de salariés	CGT ; CFDT ; FO ; CFTC ; CFE-CGC,

En vigueur non étendu

Vu l'accord national interprofessionnel relatif à la modernisation et au fonctionnement du paritarisme du 17 février 2012 ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle ;

Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi, et à la démocratie sociale ;

Vu l'arrêté du 23 novembre 2015 portant habilitation d'un organisme à collecter les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser aux établissements autorisés à les recevoir ;

Vu l'ordonnance n° 2017-1388 du 22 septembre 2017 portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 22 février 2018 pour l'accompagnement des évolutions professionnelles, l'investissement dans les compétences et le développement de l'alternance ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 13 juillet 2018 portant création de l'OPCA des professions de l'entreprise de proximité et de ses salariés - OPCA PEPSS (artisanat, commerce de proximité, professions libérales) ;

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;

Vu en particulier les articles L. 6332-1 et suivants du code du travail relatifs aux opérateurs de compétences ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 23 novembre 2018 portant création de l'opérateur de compétences des professions de l'entreprise de proximité et de ses salariés - OPCO PEPSS (artisanat, commerce de proximité, professions libérales),

Considérant la volonté commune des parties signataires :

- de continuer à agir pour le développement de la formation tout au long de la vie pour les salariés des entreprises relevant du champ d'intervention du présent accord ;
- de prendre tout particulièrement en compte les spécificités des entreprises de moins de 50 salariés, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, vu leur grand nombre dans les secteurs du champ d'application de l'accord ;
- de compléter l'accord national interprofessionnel du 23 novembre 2018 portant création de l'OPCO PEPSS et de renforcer la cohérence et la pertinence économique du champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité ;

Considérant le rôle majeur joué par les TPE/PME françaises et leurs salariés dans l'économie nationale, en particulier en matière de création d'emplois et de développement territorial ;

Considérant les particularités des TPE/PME, qui ne disposent pas des mêmes moyens humains et financiers que les grandes entreprises, en particulier au niveau de la gestion des ressources humaines ;

Considérant l'accélération des mutations liées à la globalisation des marchés, le développement du numérique, de la robotique, la nécessité d'adapter les modes de production, de distribution, et de consommation ;

Considérant que, selon plusieurs rapports, de nombreux emplois seront profondément transformés au cours des 10 années à venir, et que les TPE/PME n'ont pas toujours les capacités en interne pour faire face à ces bouleversements de leur modèle économique et social ;

Considérant la volonté du Gouvernement de créer des opérateurs de compétences afin d'aider les branches professionnelles et les entreprises à anticiper les mutations technologiques, leurs effets sur l'emploi, les besoins en compétences et en qualifications, ainsi que leurs implications sur la formation, sur la reconversion et la sécurisation des parcours des salariés ;

Les parties signataires conviennent de créer un opérateur de compétences (OPCO) des entreprises de proximité capable d'accompagner des branches professionnelles présentant plusieurs caractéristiques communes parmi les suivantes :

- une cohérence économique avec un maillage territorial dense ;
- une participation au développement du tissu économique local avec un enjeu important de services de proximité ;
- une majorité de TPE peu équipées en matière de gestion des ressources humaines ;
- des besoins en qualifications et en compétences avérés ;
- une forte pratique de l'apprentissage et de la professionnalisation ;
- des difficultés de recrutement, de départ en formation et d'attractivité des métiers ;
- des pénuries de qualifications et de compétences ainsi qu'une mobilité des salariés essentiellement à l'échelle du bassin d'emploi ;
- une capacité d'inclusion par l'emploi, avec le recrutement de jeunes, et la possibilité d'ascension sociale ;
- une place centrale des compétences dans la chaîne de valeur de l'entreprise.

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord porte création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

L'objet de l'opérateur de compétences est celui d'un organisme paritaire agréé tel qu'il est défini par l'article L. 6332-1 du code du travail et précisé dans les statuts figurant dans l'annexe II du présent accord.

Le présent accord vaut accord de désignation de l'opérateur de compétences pour chacune des branches professionnelles figurant dans l'annexe I du présent accord, sauf décision contraire de la branche professionnelle concernée.

Article 2

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a un champ d'intervention national et interprofessionnel, comprenant les départements, territoires et collectivités d'outre-mer suivants : Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité est constitué, au jour du présent accord, des branches professionnelles regroupant les entreprises dont l'activité principale relève des IDCC figurant dans l'annexe I du présent accord, et des professions, des entreprises et des organismes de l'interprofession non rattachés à une convention collective.

L'adhésion des entreprises et organismes relevant de l'interprofession, et n'étant pas couverts par un accord de branche, s'effectue soit par un accord d'entreprise, soit par un courrier simple de l'entreprise.

Il couvre les champs des branches professionnelles ayant adhéré à l'accord constitutif, ayant désigné l'opérateur de compétences par accord de branche, ou ayant été rattachées par l'administration.

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a potentiellement vocation, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, à couvrir plus largement les champs des branches professionnelles des secteurs des entreprises de proximité.

Article 3

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité est constitué sous la forme d'une association de la loi du 1er juillet 1901.

Sont membres de l'association et représentées de manière paritaire, d'une part les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel et d'autre part l'U2P et la CPME signataires du présent accord.

L'association est dénommée opérateur de compétences des entreprises de proximité. Le conseil d'administration pourra prendre une délibération pour adopter un nom d'usage.

Article 4

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a notamment pour missions, en application de l'article L. 6332-1 du code du travail, de :

- gérer et collecter en tant que de besoin, les contributions légales et conventionnelles ;
- gérer et collecter les contributions volontaires et mutualiser ces dernières, le cas échéant, avec l'accord des entreprises concernées ;
- assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches professionnelles et par la section paritaire professionnelle de l'interprofession (SPPI) pour les entreprises et organismes relevant de l'interprofession ;
- apporter un appui technique aux branches professionnelles adhérentes pour établir, par la négociation, la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences en s'appuyant sur les travaux des observatoires paritaires prospectifs des métiers et des qualifications ;
- apporter un appui technique aux branches professionnelles adhérentes pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;

- assurer un appui technique aux branches professionnelles pour leur mission de certification mentionnée à l'article L. 6113-3 du code du travail ;
- assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité, en s'appuyant sur les travaux des observatoires paritaires prospectifs des métiers et des qualifications ;
- promouvoir d'une part les modalités de formation prévues aux deuxième (formation pouvant s'effectuer pour tout ou partie à distance) et troisième (formation en situation de travail) alinéas de l'article L. 6313-2 du code du travail auprès des entreprises, et d'autre part l'alternance et en particulier l'apprentissage ;
- contrôler la qualité des actions de formation financées par l'opérateur de compétences.

L'opérateur de compétences peut également réaliser des missions complémentaires que les branches professionnelles seraient susceptibles de lui confier. Il peut assurer toutes prestations et services conformes à son objet social.

L'opérateur de compétences peut conclure :

- Avec l'État :
- des conventions dont l'objet est notamment de définir la part de leurs ressources qu'ils peuvent affecter au cofinancement d'actions en faveur de la formation professionnelle et du développement des compétences des salariés et des demandeurs d'emploi ;
 - une convention-cadre de coopération définissant les conditions de leur participation à l'amélioration et à la promotion des formations technologiques et professionnelles initiales, notamment l'apprentissage, ainsi que la promotion des métiers. Cette convention peut, le cas échéant, être conclue conjointement avec les organisations couvrant une branche ou un secteur d'activité ;

Avec les régions, des conventions dans les conditions déterminées à l'article L. 6211-3 du code du travail.

En tant que de besoin, le conseil d'administration peut créer, conformément à l'article L. 6332-11-1 du code du travail, une section particulière au sein de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, avec un conseil de gestion patronal.

Article 5

En vigueur non étendu

L'association est gérée par un conseil d'administration paritaire.

5.1. Conseil d'administration

Les règles de composition et de fonctionnement du conseil d'administration de l'opérateur de compétences sont conformes à l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 17 février 2012 relatif à la modernisation et au fonctionnement du paritarisme.

5.1.1. Règles de composition du conseil d'administration

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité est administré par un conseil d'administration paritaire composé au maximum de soixante membres :

- pour les organisations syndicales de salariés : six représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et interprofessionnel, signataire du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Les administrateurs sont désignés pour un mandat d'une durée de 4 ans, dont les modalités sont définies par le règlement intérieur.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur, il est pourvu au remplacement dudit administrateur par l'organisation syndicale de salariés ou par l'organisation professionnelle l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

Conformément aux dispositions de l'article R. 6332-11 du code du travail, un commissaire du Gouvernement assiste aux séances avec voix consultative.

5.1.2. Modalités de fonctionnement du conseil d'administration

Le conseil d'administration se réunit au minimum quatre fois par an.

Les décisions sont prises à la majorité des 2/3 des membres présents ou dûment représentés, un membre présent ne pouvant disposer de plus de deux pouvoirs.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chaque collège sont présents ou dûment représentés. En cas d'empêchement, tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil en donnant un pouvoir à un autre administrateur appartenant au même collège.

Lorsque le quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est à nouveau convoqué dans un délai de 15 jours et peut alors délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de membres présents ou dûment représentés. Les décisions sont alors adoptées à la majorité simple des membres présents ou dûment représentés.

En cas de partage égal des voix, la décision est remise à une réunion ultérieure qui se tiendra dans un délai de 15 jours. Dans ce cas, les mêmes règles de vote que celles définies à l'alinéa précédent s'appliquent.

5.1.3. Missions du conseil d'administration

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tout acte conforme à l'objet de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, en conformité avec les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Il a compétence pour prendre toute décision relative à la gestion, à l'organisation et au fonctionnement de l'opérateur de compétences.

Il détermine les orientations relatives aux activités de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité telles que définies dans son objet. Le conseil d'administration est chargé notamment :

- de valider la création de sections paritaires professionnelles, sur proposition des branches professionnelles le constituant ;
- de définir les orientations stratégiques de l'opérateur de compétences ;
- d'adopter le budget ;
- de mettre en œuvre les orientations, les priorités, les critères et les conditions de prise en charge des dispositifs proposés par les branches professionnelles dans le cadre des SPP et par la SPPI pour l'interprofession conformément à la réglementation en vigueur ;
- d'approuver les comptes annuels arrêtés par le bureau, et le rapport moral ;
- d'approuver l'état statistique ainsi que le rapport de gestion établi conformément à la législation en vigueur ;
- d'organiser et contrôler les travaux des commissions paritaires régionales ;
- de déterminer les orientations en matière de politique de rémunération, de politique sociale, de politique financière et d'investissements et de politique organisationnelle ;
- de nommer le directeur général sur proposition du comité de nomination.

Il nomme un comité des risques et d'audit pour l'assister dans la réalisation de ses missions relatives au contrôle interne.

5.1.4. Bureau du conseil d'administration

Le conseil d'administration élit en son sein un bureau composé au maximum de vingt membres :

Pour les organisations syndicales de salariés : deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement.

Pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et par la CPME.

Les représentants de chacun de ces deux collèges sont désignés par les organisations définies à l'article 5.1.1 ci-dessus.

Chaque organisation pourra désigner un suppléant, membre du conseil d'administration, qui siègera au bureau en l'absence du titulaire.

Le bureau se réunit au minimum six fois par an.

Le bureau est notamment chargé de l'exécution des décisions du conseil d'administration dont il prépare les travaux et projets de délibération. Il arrête les comptes annuels.

Les autres modalités de fonctionnement du bureau sont définies dans les statuts annexés au présent accord et dans le règlement intérieur qui en découlera.

5.2. Sections paritaires professionnelles

5.2.1. SPP de branche ou interbranches

Il est constitué, au sein de l'opérateur de compétences et, sur proposition d'une ou plusieurs branches professionnelles, des sections paritaires professionnelles pour tenir compte des spécificités des branches professionnelles entrant dans son champ d'intervention. Ces SPP sont constituées après décision du conseil d'administration.

Chaque section paritaire professionnelle est composée :

- pour le collège « salarié », d'au moins un représentant par organisation syndicale représentative dans le champ de la ou des conventions collectives concernées par la section paritaire professionnelle ;

- pour le collège « employeur », au total d'autant de représentants de la ou des organisation(s) professionnelle(s) représentative(s) dans le champ d'au moins une des conventions collectives concernées par la section paritaire professionnelle.

Pour éclairer les décisions du conseil d'administration, un représentant par organisation syndicale de salariés représentée au conseil d'administration peut assister aux réunions des SPP, sans toutefois participer aux débats ni disposer d'un droit de vote.

Les modalités de composition et de fonctionnement des SPP sont précisées dans les statuts et dans le règlement intérieur.

En fonction des sujets et des convergences d'intérêts entre les différentes branches professionnelles concernées, des travaux communs à plusieurs SPP peuvent être organisés, à leur initiative ou sur proposition du conseil d'administration.

Les SPP ont notamment pour missions, dans leurs champs respectifs, et dans le cadre des orientations définies par les commissions paritaires nationales pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) :

- d'élaborer les propositions de modalités de financement au titre de la section « alternance » et de la section « plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés », ainsi que, le cas échéant, au titre des contributions conventionnelles, conformément aux stipulations des accords de branche instituant ces contributions, en définissant, si nécessaire, des règles communes pour l'ensemble des branches professionnelles relevant du même secteur ;

- d'analyser la situation budgétaire de la section ;

- d'analyser et évaluer la réalisation des actions de formation relevant :

- du contrat de professionnalisation ;

- des actions de promotion ou de reconversion par alternance ;

- du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés, y compris celles financées par les contributions conventionnelles ;

- du compte personnel de formation ;

- du contrat d'apprentissage ;

- de suivre la mise en œuvre des projets réalisés pour le compte des secteurs et des branches professionnelles représentés dans la section.

Les propositions des SPP sont soumises pour validation au conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Les modalités de fonctionnement et les missions de ces sections paritaires professionnelles sont définies dans les statuts annexés au présent accord et dans le règlement intérieur qui en découlera.

5.2.2. Section paritaire professionnelle de l'interprofession (SPPI)

Les parties signataires décident de mettre en place au niveau national une SPPI.

La SPPI est composée, à parité, de deux collèges.

Chacun des collèges est composé de dix membres titulaires et de dix membres suppléants.

Les membres du collège « employeur » sont désignés à parts égales par l'U2P et la CPME, en priorité parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession.

Les membres du collège « salarié » sont désignés, à égalité pour chacune d'entre elles, par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement.

La SPPI est présidée, alternativement tous les 2 ans, par un représentant d'un des deux collèges. Les représentants des deux collèges sont désignés par leur collège respectif. Le collège qui n'assume pas la présidence désigne la vice-présidence de la SPPI.

Elle se réunit en tant que de besoin, à la demande d'au moins deux organisations, formulée par écrit auprès du président de la SPPI et en tout état de cause au moins une fois par an.

Les décisions de la SPPI sont prises selon des modalités définies par le règlement intérieur.

Pour ses travaux, la SPPI a recours aux moyens techniques de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Elle a pour mission de définir, valider et mettre à jour pour les salariés des entreprises non couvertes par un accord de branche ou par un accord collectif :

- les catégories de personnes bénéficiant, dans le cadre du contrat de professionnalisation, d'actions de formation et assimilées allant au-delà de 25 % de la durée totale du contrat ;

- les bénéficiaires et la nature des qualifications pour lesquels la durée minimale du contrat de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 36 mois ;

- les modalités de continuation et de financement, pour une durée n'excédant pas 6 mois, des actions d'évaluation et d'accompagnement et des enseignements au bénéfice des personnes dont le contrat de professionnalisation comportait une action de professionnalisation, d'une durée minimale de 12 mois et a été rompu sans que ces personnes ne soient à l'initiative de cette rupture ;

- les priorités en matière de contrat de professionnalisation et les niveaux de prise en charge dans le cadre du contrat de professionnalisation, du contrat d'apprentissage et de la promotion ou reconversion par alternance.

5.3. Commissions et comités paritaires statutaires

Il est notamment créé un comité de nomination, un comité de rémunération, ainsi qu'une commission apprentissage et professionnalisation, une commission certification, et une commission financière, dont les modalités de fonctionnement sont fixées par les statuts annexés au présent accord.

Ces commissions et comités sont constitués paritairement. Leurs travaux et propositions préparent les décisions du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Les statuts prévoient également des dispositions concernant le contrôle interne.

5.4. Conférence annuelle des branches professionnelles et des entreprises et des organismes de l'interprofession

Une conférence annuelle est organisée une fois par an avec toutes les branches professionnelles, ainsi qu'avec les entreprises et les organismes relevant de l'interprofession relevant du champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité afin d'échanger sur l'activité et les perspectives de l'opérateur de compétences. Le rapport de gestion et le rapport financier leur sont présentés à cette occasion. Ses modalités de convocation et ses règles de fonctionnement sont précisées dans le règlement intérieur de l'opérateur de compétences.

5.5. Commissions paritaires régionales

Une commission paritaire est mise en place dans chaque région administrative sous la responsabilité et le contrôle du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Ces commissions paritaires régionales sont chargées de :

- suivre la mise en œuvre, au niveau régional, des missions et des orientations de l'opérateur de compétences décrites à l'article 4 ;
- représenter, sur son territoire, l'opérateur de compétences des entreprises de proximité ; notamment auprès de l'État en région, du conseil régional, des autres collectivités territoriales et des partenaires.

Les membres de chaque commission paritaire régionale sont désignés par chacune des organisations interprofessionnelles représentatives, signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement. Les désignations sont transmises à la présidence de l'opérateur de compétences.

Chaque commission paritaire régionale est composée de 20 administrateurs, représentant les organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel, signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement, soit :

Pour le collège employeur :

10 représentants répartis à égalité entre l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Pour le collège des salariés :

10 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national interprofessionnel, à raison de 2 représentants par organisation.

Chaque organisation a la possibilité de désigner un suppléant. Le suppléant peut siéger mais il ne vote qu'en l'absence d'un titulaire.

Les modalités de fonctionnement des commissions paritaires régionales sont précisées dans le règlement intérieur de l'opérateur de compétences.

Article 6

En vigueur non étendu

Afin d'assurer un service de proximité sur l'ensemble du territoire, en métropole et dans les outre-mer, auprès des branches professionnelles et de leurs entreprises adhérentes, en particulier des TPE/PME, les organisations signataires décident que l'opérateur de compétences des entreprises de proximité dispose de délégations régionales placées sous l'autorité de la direction générale de l'opérateur de compétences.

Article 7

En vigueur non étendu

Les ressources de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont celles définies aux articles L. 6331-1-1 et L. 6331-1-2 du code du travail et notamment :

- les contributions légales versées directement par les entreprises (jusqu'à la masse salariale 2020) ou reversées par France compétences, conventionnelles et les versements volontaires des entreprises entrant dans le champ d'intervention de l'opérateur de compétences au titre du développement de la formation professionnelle continue des salariés et de l'alternance, ainsi que les ressources affectées ;
- les subventions et contributions spécifiques de l'Union européenne, de l'État, des régions et des départements ;
- d'autres contributions et versements en rapport avec l'objet social de l'opérateur de compétences ;
- les dons versés à l'opérateur de compétences et les revenus des sommes placées dans les établissements financiers ;
- le cas échéant, la part de la collecte non affectée au financement du compte personnel de formation des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnelle en application de l'article L. 6332-11-1 du code du travail.

Les ressources de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont déposées auprès des établissements financiers agréés par le conseil d'administration de l'opérateur de compétences, en conformité avec la législation en vigueur.

Article 8

En vigueur non étendu

Le dépôt du présent accord sera effectué auprès de la direction générale du travail (DGT) par la partie signataire la plus diligente, conformément à la réglementation en vigueur.

Article 9

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu à des fins d'agrément de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, en lieu et place de la demande d'agrément prévue à l'article 8 de l'accord constitutif de l'OPCO PEPSS du 23 novembre 2018. Il sera transmis à la direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP), en application de l'article L. 6332-1-1 du code du travail, avec le dossier de demande d'agrément, par la partie la plus diligente.

Sous réserve de l'obtention effective de l'agrément, les stipulations du présent accord se substituent aux stipulations de l'accord du 23 novembre 2018 portant création de l'OPCO PEPSS.

Article 10

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les parties signataires conviennent de se réunir régulièrement pour réaliser un suivi de sa mise en œuvre.

À cette fin, il est créé une commission paritaire nationale d'application de l'accord (CPNAA), chargée de déterminer les modalités d'application et de suivi du présent accord, et dont la composition ainsi que les modalités de fonctionnement sont définies par les statuts annexés au présent accord.

Annexes

Annexe I Champ d'application

En vigueur non étendu

Annexe I

Champ d'application

184 : Imprimeries de labeur.

240 : Greffes des tribunaux de commerce.

454 : Remontées mécaniques et domaines skiabiles.

614 : Sérigraphie.

733 : Chaussure - Commerce de détail.
759 : Pompes funèbres et services funéraires.
843 : Boulangeries-pâtisseries artisanales.
915 : Sociétés d'expertise et d'évaluation.
953 : Charcuterie de détail.
959 : Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers.
992 : Boucherie.
993 : Laboratoires de prothèses dentaires.
1000 et 1850 : Cabinets d'avocats.
1043 : Gardiens-concierges et employés d'immeubles.
1147 : Cabinets médicaux.
1267 : Pâtisserie.
1286 : Détaillants de confiserie, chocolaterie, biscuiterie.
1404 : Commerce et réparation de tracteurs et matériel agricole.
1408 : Combustibles (négoce et distribution).
1412 : Froid et connexes.
1483 : Habillement. - Commerce de détail.
1499 : Miroiterie, négoce et transformation du verre.
1504 : Poissonnerie.
1512 : Promotion immobilière.
1527 : Immobilier.
1589 : Mareyage.
1605 : Entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation (3D).
1611 : Routage (logistique de communication écrite directe).
1619 : Cabinets dentaires.
1621 : Répartition pharmaceutique.
1875 et 2564 : Cabinets et cliniques vétérinaires.
1921 : Huissiers de justice.
1951 : Cabinets d'expertises en automobiles.
1978 : Fleuristes et animaux familiers.
1982 : Médico-technique.
1996 : Pharmacie d'officine.
2098 : Prestataires de services.
2111 : Salariés du particulier employeur.
2205 : Notariat.
2219 : Taxis.
2329 : Avocats au Conseil d'État et à la Cour de cassation.
2332 : Entreprises d'architecture.
2395 : Assistants maternels.
2596 : Coiffure.
2697 : Chasse.
2706 : Administrateurs et mandataires judiciaires.
2785 : Commissaires-priseurs judiciaires.
3013 : Librairie.
3032 : Esthétique-cosmétique et enseignement associé.
3127 : Entreprises privées de services à la personne.
U2P nationale et territoriales.
Organisations membres de l'U2P au niveau national et territorial.
CPME nationale et territoriales.
Organisations membres de la CPME au niveau national et territorial.
Entreprises et organismes de l'interprofession ne relevant pas d'une branche professionnelle.

Annexe II Statuts de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité

I. - Règles de constitution

Article 1er

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité, assure les missions telles que mentionnées dans l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité est constitué sous la forme d'une association de la loi du 1er juillet 1901.

Sont membres de l'association, d'une part les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel et d'autre part l'U2P et la CPME signataires de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

Article 2

En vigueur non étendu

L'association est dénommée opérateur de compétences des entreprises de proximité. Le conseil d'administration peut décider d'adopter un nom d'usage

différent de cette dénomination.

Article 3

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a provisoirement son siège au 53, rue Ampère, 75017 Paris.

Le siège social de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité peut être transféré en tout autre lieu sur décision du conseil d'administration.

Article 4

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a pour objet de contribuer au développement de la formation professionnelle continue et de l'alternance, et notamment de l'apprentissage.

Il informe et accompagne les entreprises entrant dans son champ de compétences dans l'analyse de leurs besoins.

Il met en œuvre auprès des entreprises, au bénéfice de leurs salariés, ainsi que de ses branches professionnelles adhérentes les moyens financiers d'ingénierie et de conseil leur permettant de faire face, pour partie, à leurs besoins en matière de formation professionnelle et d'alternance, et notamment d'apprentissage.

Il suscite des synergies entre les branches professionnelles et, plus généralement, il a pour objet de favoriser entre ces branches la pratique de la mutualisation des moyens.

Il conclut avec l'État des conventions d'objectifs et de moyens, et de manière plus générale, des conventions de cofinancement d'actions de formation avec les pouvoirs publics.

Les missions de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont précisées à l'article 6 des présents statuts.

Article 5

En vigueur non étendu

Le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité est celui fixé par l'article 2 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

Article 6

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité assure les missions dévolues par la loi et la réglementation aux opérateurs de compétences, notamment :

6.1. Missions au bénéfice des branches professionnelles

Assurer les missions de collecte, de recherche de ressources, et de gestion telles que définies à l'article 6.4 des présents statuts.

Mener une politique incitative en matière d'alternance et de développement de la formation continue des salariés.

Mettre en œuvre les dispositions définies par les accords paritaires relatifs à la formation professionnelle tout au long de la vie, dans chacun des secteurs multibranches et chacune des branches professionnelles relevant du champ de compétence de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Prendre en compte les orientations définies par la section professionnelle paritaire interprofessionnelle (SPPI) dont la composition et les missions sont définies à l'article 5.2.2 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 et celles définies par les Commissions paritaires nationales pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) des branches professionnelles via les SPP prévues à l'article 5.2.1 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

Apporter un appui technique aux branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation.

Apporter son appui aux branches professionnelles pour concevoir et/ou réviser des certifications professionnelles.

Financer les observatoires paritaires prospectifs des métiers et des qualifications, les missions d'observation ainsi que les études et recherches intéressant la formation et l'emploi, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Apporter un soutien et un appui technique dans toutes les études prospectives et travaux de recherche engagés par les branches professionnelles notamment pour les référentiels de CQP des branches professionnelles.

Apporter son appui aux branches professionnelles pour construire les outils d'évaluation de l'offre de formation.

Contribuer à l'évaluation des politiques menées par les branches professionnelles en matière de développement de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage.

Apporter un soutien aux branches professionnelles pour développer et faciliter l'accès à la validation des acquis de l'expérience (VAE) aux salariés désirant accéder à un certificat, un titre ou un diplôme.

6.2. Missions au bénéfice des entreprises et de leurs salariés

Assurer un service de proximité auprès des entreprises et au bénéfice de leurs salariés.

Contribuer à l'information générale des entreprises (employeurs, salariés, institutions représentatives du personnel) et des instances paritaires sur la formation professionnelle, les dispositifs, les droits et les moyens de formation existants ainsi qu'à l'information des salariés sur l'exercice des droits rattachés à la personne (compte personnel de formation, projet de transition professionnelle et conseil en évolution professionnelle notamment).

Accompagner les entreprises dans la définition de leurs besoins de formation et dans le recours aux différents dispositifs permettant de répondre à ces besoins.

Construire et expérimenter des projets innovants au niveau national et/ou régional, notamment dans le cadre de partenariats.

Participer à la sécurisation des personnes dans leurs parcours professionnels.

Apporter un accompagnement dans le domaine de l'ingénierie de formation, de la réalisation du diagnostic de compétences, de l'aide au montage de dossiers de financement, de l'aide à l'élaboration de cahiers des charges et de tout type d'action favorisant la mise en œuvre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Répartir la taxe d'apprentissage jusqu'à la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale et soutenir les politiques de promotion de l'alternance par les branches professionnelles.

Évaluer et contrôler la qualité des formations financées par l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

6.3. Services de proximité au bénéfice des entreprises et de leurs salariés

Assurer un service de proximité en particulier au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle, l'alternance et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité.

Contribuer à l'information générale des entreprises (employeurs, salariés, institutions représentatives du personnel) et des instances paritaires sur la formation professionnelle, les dispositifs, les droits et les moyens de formation existants.

Contribuer à l'information des salariés sur l'exercice des droits rattachés à la personne (compte personnel de formation, projet de transition professionnelle notamment) ainsi que sur les dispositifs du conseil en évolution professionnelle et du bilan de compétences, notamment à l'occasion de l'entretien professionnel.

Accompagner les entreprises dans la définition de leurs besoins de formation, d'apprentissage et dans le recours aux différents dispositifs permettant de répondre à leurs besoins.

6.4. Missions de collecte et recherche de ressources

Jusqu'à la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale :

- collecter et gérer les contributions financières des entreprises en application des articles L. 6131-1 et L. 6131-2 du code du travail ;
- collecter et gérer les contributions conventionnelles instituées par accord de branche professionnelle ;
- collecter les versements volontaires des entreprises et les mutualiser, le cas échéant, avec l'accord des entreprises ;
- optimiser l'utilisation des fonds disponibles en recherchant les financements complémentaires notamment auprès de France compétences ;
- rechercher et optimiser des financements provenant notamment de l'État, des régions, de l'Union européenne, de Pôle emploi.

Après la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale :

- percevoir et gérer les contributions légales reversées par France compétences en application des articles R. 6123-25 et R. 6123-26 du code du travail, et par l'ACOSS ;
- percevoir et gérer les fonds issus de la péréquation assurée par France compétences au titre de l'apprentissage, de la professionnalisation, et du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ;
- collecter et gérer les versements conventionnels et/ou volontaires des entreprises entrant dans le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité au titre du développement de la formation professionnelle continue des salariés et l'alternance, et les mutualiser le cas échéant (avec l'accord des entreprises pour les versements volontaires), ainsi que les ressources affectées ;
- rechercher et gérer les subventions et contributions spécifiques notamment de l'Union européenne, de l'État, des régions et des départements ;
- percevoir et gérer d'autres contributions et versements en rapport avec l'objet social de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité ;
- percevoir et gérer les dons versés à l'opérateur de compétences des entreprises de proximité et les revenus des sommes placées dans les établissements financiers ;
- le cas échéant, percevoir et gérer, si un accord de branche le prévoit, la part de la collecte non affectée au financement du compte personnel de formation des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnelle en vertu de l'article L. 6332-11-1 du code du travail.

6.5. Missions de financement

Prendre en charge et financer selon des priorités et modalités définies par le conseil d'administration, sur la base des priorités des CPNEFP et des modalités définies par chaque section professionnelle paritaire :

- les dépenses consenties au titre des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, de la VAE, des bilans de compétences et des actions de formation professionnelle ;
- les dépenses consenties au titre du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance ;
- les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis ;
- les dépenses de fonctionnement des observatoires prospectifs des métiers et qualifications ;
- les dépenses consenties au titre du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ;
- les dépenses consenties au titre des contributions conventionnelles et volontaires pour les entreprises de plus de 50 salariés ;
- toute autre dépense relevant du champ de compétence de l'opérateur de compétences.

Gérer les attributions de France compétences au titre de la péréquation pour le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

Gérer les financements provenant notamment de l'État, des régions, de l'Union européenne, de Pôle emploi.

Et, de façon générale, financer et réaliser toutes actions visant au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage, conformes à la législation et à la réglementation professionnelle et au champ d'intervention des opérateurs de compétences.

À cela s'ajoutent les missions de l'OCTA jusqu'à la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale, à savoir :

Répartir la taxe d'apprentissage, soutenir les politiques de promotion de l'alternance déployées par les branches professionnelles et le financement des filières de formation initiale en alternance.

II. - Administration et fonctionnement

Article 7

En vigueur non étendu

7.1. Désignation des membres du conseil d'administration

Les règles de composition et de fonctionnement du conseil d'administration de l'opérateur de compétences sont conformes à l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 17 février 2012 relatif à la modernisation et au fonctionnement du paritarisme.

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité est administré par un conseil d'administration paritaire composé au maximum de soixante membres :

- pour les organisations syndicales de salariés : six représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Les administrateurs sont désignés pour un mandat d'une durée de 4 ans, dont les modalités sont définies par le règlement intérieur.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur, il est pourvu au remplacement dudit administrateur par l'organisation syndicale de salariés ou par l'organisation professionnelle l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

Par ailleurs, en application de l'article R. 6332-11 du code du travail, un commissaire du gouvernement assiste aux séances avec voix consultative.

7.2. Missions du conseil d'administration

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tout acte conforme à l'objet de l'opérateur de compétence des entreprises de proximité, en conformité avec les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Il a compétence pour prendre toute décision relative à la gestion, à l'organisation et au fonctionnement de la structure.

Le conseil d'administration se réunit au minimum quatre (4) fois par an.

Il détermine les orientations relatives aux activités de l'opérateur de compétence des entreprises de proximité telles que définies dans son objet. Dans cette perspective il s'efforce de prendre en compte notamment des orientations, priorités de formation et conditions de prise en charge des actions de formation proposées par les sections paritaires professionnelles.

Le conseil d'administration est chargé notamment :

- de créer des sections paritaires professionnelles de branche ou interbranches sur proposition des branches professionnelles le constituant ;
- de définir les orientations stratégiques de l'opérateur de compétences ;
- d'adopter le budget ;
- de mettre en œuvre les orientations, les priorités, et les critères et les conditions de prise en charge des dispositifs proposés par les branches professionnelles dans le cadre des SPP, et par la SPPI pour l'interprofession conformément à la réglementation en vigueur ;
- d'approuver les comptes annuels arrêtés par le bureau, et le rapport moral ;
- d'organiser et contrôler les travaux des commissions paritaires régionales ;
- de déterminer les orientations en matière de politique de rémunération, de politique sociale, de politique financière et d'investissements et de politique organisationnelle ;
- de nommer le directeur général sur proposition du comité de nomination.

Il met en place :

- des sections professionnelles paritaires (SPP) ;
- un comité de nomination ;
- un comité de rémunération ;
- une commission certification ;
- une commission financière ;
- un comité des risques et d'audit pour l'assister dans la réalisation de ses missions relatives au contrôle interne ;
- une commission apprentissage et professionnalisation ;
- les commissions paritaires régionales.

Il peut par ailleurs créer en tant que de besoin d'autres commissions ou groupes de travail spécifiques.

7.3. Fonctionnement du conseil d'administration

Les décisions sont prises à la majorité des 2/3 des membres présents ou dûment représentés, un membre présent ne pouvant disposer de plus de deux pouvoirs.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chaque collège sont présents ou dûment représentés. En cas d'empêchement, tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil en donnant un pouvoir à un autre administrateur appartenant au même collège.

Lorsque le quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est à nouveau convoqué dans un délai de 15 jours et peut alors délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de membres présents ou dûment représentés. Les décisions sont alors adoptées à la majorité simple des voix des membres présents ou dûment représentés.

En cas de partage égal des voix, la décision est remise à une réunion ultérieure qui se tiendra dans un délai de 15 jours. Dans ce cas, les mêmes règles de vote que celles définies à l'alinéa précédent s'appliquent.

Le règlement intérieur précise les dispositions complémentaires relatives au fonctionnement du conseil d'administration.

Article 8

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration élit en son sein un bureau composé au maximum de vingt membres :

- pour les organisations syndicales de salariés : deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME.

Les représentants de chacun de ces deux collèges sont désignés par les organisations définies à l'article 7.1 ci-dessus.

Chaque organisation pourra désigner un suppléant, membre du conseil d'administration, qui siègera au bureau en l'absence du titulaire.

Le bureau comprend en son sein :

- un président et un premier vice-président,
- deux vice-présidents ;
- un trésorier et un trésorier adjoint,
- un secrétaire et un secrétaire adjoint.

Les fonctions du bureau alternent tous les 2 ans entre le collège des salariés et celui des employeurs. Le président, le deuxième vice-président le trésorier adjoint et le secrétaire appartiennent à un collège, les premier et troisième vice-présidents, le trésorier et le secrétaire adjoint à l'autre.

Le président et le premier vice-président assurent la représentation paritaire de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité à l'égard des tiers.

Le bureau se réunit au minimum six (6) fois par an. Il est chargé de l'exécution des décisions du conseil d'administration dont il prépare les travaux et projets de délibération. Il arrête les comptes annuels.

Le bureau assure le suivi des missions et la bonne exécution des missions confiées aux sections paritaires professionnelles y compris par des demandes d'informations ponctuelles.

Pour l'arrêté des comptes, et en tant que de besoin s'agissant de la gestion, les décisions sont prises à la majorité des 2/3 des membres présents ou dûment représentés, un membre présent ne pouvant disposer de plus de deux pouvoirs.

Le bureau ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chaque collège sont présents ou dûment représentés. En cas d'empêchement, tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du bureau en donnant un pouvoir à un autre administrateur appartenant au même collège.

Lorsque le quorum n'est pas atteint, le bureau est à nouveau convoqué dans un délai de 15 jours et peut alors délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de membres présents ou dûment représentés. Les décisions sont alors adoptées à la majorité simple des voix des membres présents ou dûment représentés.

En cas de partage égal des voix, la décision est remise à une réunion ultérieure qui se tiendra dans un délai de 15 jours. Dans ce cas, les mêmes règles de vote que celles définies à l'alinéa précédent s'appliquent.

Le règlement intérieur précise les dispositions complémentaires relatives au fonctionnement du bureau.

Article 9

En vigueur non étendu

Une conférence annuelle est organisée une fois par an avec toutes les branches professionnelles, ainsi que les entreprises et les organismes relevant de l'interprofession relevant du champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité afin d'échanger sur l'activité et les perspectives de l'opérateur de compétences. Le rapport de gestion et le rapport financier leur sont présentés à cette occasion.

Cette conférence est convoquée par la présidence paritaire.

L'ordre du jour, les modalités de fonctionnement, les documents à mettre à la disposition des participants sont arrêtés par le conseil d'administration.

Le règlement intérieur précise les dispositions complémentaires relatives au fonctionnement interne de la conférence annuelle.

Article 10

En vigueur non étendu

La présidence paritaire est composée du président et du premier vice-président.

Le président ou, en son absence, le premier vice-président préside le bureau et le conseil d'administration.

La présidence établit l'ordre du jour des réunions du conseil d'administration, du bureau et du comité des risques et d'audit, et du comité de rémunération.

Le président assisté du premier vice-président a en charge la représentation de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité devant tout organisme public ou privé, ainsi que devant toute juridiction. Les actes et délibérations engageant l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont signés paritairement.

Le président et le premier vice-président de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont respectivement directeur de la publication et rédacteur en chef de l'ensemble des publications éditées par l'opérateur de compétences des entreprises de proximité et sont membres du comité de rédaction.

Article 11

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration dote l'opérateur de compétences des entreprises de proximité d'un dispositif de contrôle interne. Il surveille l'efficacité du dispositif de contrôle interne et de gestion des risques de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Il veille au respect des principes en matière de conflits d'intérêts et de transparence, dans le respect des textes en vigueur.

Le comité des risques et d'audit est composé d'au maximum 20 membres émanant du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité :

- pour les organisations syndicales de salariés : deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Le périmètre des missions du comité des risques et d'audit, ses modalités de fonctionnement et les responsabilités de ses membres sont fixés par le règlement intérieur.

Article 12

En vigueur non étendu

Il est constitué dans les meilleurs délais, après décision par le conseil d'administration, des SPP pour tenir compte des spécificités des secteurs multibranches et des branches professionnelles entrant dans le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

En fonction des sujets et des convergences d'intérêts entre les différentes branches professionnelles concernées, des travaux communs de plusieurs SPP peuvent être organisés, à leur initiative ou sur proposition du conseil d'administration.

12.1. Composition et missions des sections paritaires professionnelles de branche ou interbranches

Chaque section paritaire professionnelle est composée :

- pour le collège salarié, d'au moins un représentant par organisation syndicale représentative uniquement dans le champ de la ou des conventions collectives concernées par la section professionnelle ;
- pour le collège employeur, au total, d'autant de représentants de la ou des organisation(s) professionnelle(s) représentative(s) dans le champ d'au moins une des conventions collectives concernées par la section professionnelle.

Les organisations désignent des membres suppléants qui ne peuvent siéger qu'en l'absence du titulaire.

Pour éclairer les décisions du conseil d'administration, un représentant par organisation syndicale de salariés représentée au conseil d'administration peut assister aux réunions des SPP, sans toutefois participer aux débats ni disposer d'un droit de vote.

Ses modalités de composition et de fonctionnement sont précisées au règlement intérieur.

Les SPP ont notamment pour missions, dans leurs champs respectifs, et dans le cadre des orientations définies par les commissions paritaires nationales pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) :

- d'élaborer les propositions de modalités de financement au titre de la section « alternance » et de la section « plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés », ainsi que, le cas échéant, au titre des contributions conventionnelles, conformément aux stipulations des accords de branche instituant contributions, en définissant, si nécessaire, des règles communes pour l'ensemble des branches professionnelles relevant du même secteur ;
- d'analyser la situation budgétaire de la section et de proposer au conseil d'administration le cas échéant, les arbitrages nécessaires.
- d'analyser et évaluer, la réalisation des actions de formation relevant :
- du contrat de professionnalisation ;
- du dispositif de promotion ou de reconversion par alternance ;
- du plan de développement de compétences des entreprises de moins de 50 salariés, y compris celles financées sur les contributions conventionnelles ;
- du compte personnel de formation ;
- du contrat d'apprentissage ;
- de suivre la mise en œuvre des projets réalisés pour le compte des secteurs et des branches professionnelles représentés dans la section.

Ces propositions des SPP sont soumises pour validation au conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

En tant que de besoin, le conseil d'administration peut créer, conformément à l'article L. 6332-11-1 du code du travail, une section particulière au sein de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité avec une gouvernance patronale.

L'opérateur de compétences assure le secrétariat technique des sections paritaires professionnelles.

12.2. Composition et missions de la section professionnelle paritaire de l'interprofession (SPPI)

Les parties signataires décident de mettre en place au niveau national une SPPI.

La SPPI est composée, à parité, de deux collèges.

Chacun des collèges est composé de dix titulaires et de dix suppléants.

Les membres du collège patronal sont désignés à parts égales par l'U2P et la CPME, en priorité parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession.

Les membres du collège des salariés sont désignés, à égalité pour chacune d'entre elles, par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel signataires de l'accord constitutif de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

La SPPI est présidée, alternativement tous les 2 ans, par un représentant d'un des deux collèges. Les représentants des deux collèges sont désignés par leur

collège respectif. Le collège qui n'assume pas la présidence désigne la vice-présidence de la SPPI.

Elle se réunit en tant que de besoin, à la demande d'au moins deux organisations, formulée par écrit auprès du président de la SPPI et en tout état de cause au moins une fois par an.

Les décisions de la SPPI sont prises selon des modalités définies dans le règlement intérieur.

Pour ses travaux, la SPPI a recours aux moyens techniques de l'opérateur de compétences de proximité.

Elle a pour mission de définir, valider et mettre à jour pour les salariés des entreprises non couvertes par un accord de branche ou par accord collectif :

- les catégories de personnes bénéficiant, dans le cadre du contrat de professionnalisation, d'action de formation et assimilées allant au-delà de 25 % de la durée totale du contrat ;
- les bénéficiaires et la nature des qualifications pour lesquels la durée minimale du contrat de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 36 mois ;
- les modalités de continuation et de financement, pour une durée n'excédant pas 6 mois, des actions d'évaluation et d'accompagnement et des enseignements au bénéfice des personnes dont le contrat de professionnalisation comportait une action de professionnalisation, d'une durée minimale de 12 mois et a été rompu sans que ces personnes soient à l'initiative de cette rupture ;
- les priorités en matière de contrat de professionnalisation et les niveaux de prise en charge dans le cadre du contrat de professionnalisation, du contrat d'apprentissage et de la promotion ou reconversion par alternance.

Article 13

En vigueur non étendu

Un comité de nomination est chargé de sélectionner et proposer un ou plusieurs candidats au poste de directeur, au choix du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Le comité de nomination est composé d'au maximum 20 membres émanant du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité :

- pour les organisations syndicales de salariés : deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Article 14

En vigueur non étendu

Un comité de rémunération aide le conseil d'administration à fixer les éléments constitutifs et les évolutions du contrat de travail du directeur et des principaux cadres dirigeants et notamment leur rémunération, incluant les éléments annexes (avantages en nature, retraite supplémentaire...).

Le comité de rémunération reçoit chaque année une information sur l'ensemble des éléments de ces rémunérations sur lesquelles il émet un avis, transmis pour décision au conseil d'administration.

Le comité de rémunération est composé d'un représentant par organisation signataire du présent accord, dont le président et le trésorier.

Article 15

En vigueur non étendu

Une commission financière prépare les décisions du conseil d'administration en matière de gestion financière.

Elle comprend notamment le trésorier et le trésorier adjoint.

Sa composition et ses modalités de fonctionnement sont précisées par le règlement intérieur.

Article 16

En vigueur non étendu

La commission certification prépare les décisions du conseil d'administration visant à harmoniser, favoriser la mutualisation et planifier la mise en œuvre des travaux de certification commandée par les branches professionnelles.

La commission certification a notamment pour mission de mutualiser les travaux réalisés par les différents observatoires paritaires prospectifs de branche, et de définir des priorités dans les travaux de l'opérateur de compétences visant à accompagner les branches professionnelles dans la mise en œuvre de leur politique de certification.

La commission certification est composée de :

- 2 représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et interprofessionnel et membre du conseil d'administration ;
- autant de membres désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Ses modalités de fonctionnement sont définies au règlement intérieur.

Article 17

En vigueur non étendu

La commission apprentissage et professionnalisation a pour missions :

- d'examiner les niveaux et critères de prise en charge des contrats d'apprentissage et de professionnalisation (dont le dispositif de promotion ou de reconversion par alternance) ;
- d'assurer en tant que de besoin l'appui technique pour la fixation des niveaux et des critères de prise en charge des contrats en alternance.

Cette commission s'assure notamment du respect des dispositions issues des articles D. 6332-5 et D. 6332-6 du code du travail.

Sa composition et ses modalités de fonctionnement sont définies par le règlement intérieur de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

La commission apprentissage et professionnalisation formule également des propositions et des préconisations en vue de la promotion et de l'information sur les dispositifs de formation en alternance au conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Elle a également pour mission d'assurer le suivi et la mise en œuvre de la convention de coopération établie le cas échéant entre l'opérateur de compétences des entreprises de proximité et le ou (les) ministère(s) concerné(s).

Article 18

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration, définit, suit et aménage les budgets consolidés au sein de sections financières, et notamment des sections suivantes :

- professionnalisation ;
- apprentissage ;
- plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ;
- le cas échéant :
- une section dédiée aux contributions conventionnelles ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue versées en application

d'un accord de branche ;

- une section dédiée aux contributions versées sur une base volontaire par l'entreprise.

Le conseil d'administration décide chaque année de la mise en œuvre de la mutualisation élargie. Il fixe chaque année les critères d'attribution de fonds mutualisés.

À compter de 2020, en tant qu'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA) jusqu'à la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale, l'opérateur de compétences des entreprises de proximité collecte et répartit la taxe d'apprentissage selon les modalités définies à l'article L. 6241-2 du code du travail.

Article 19

En vigueur non étendu

Conformément à l'article 5.5 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019, la commission paritaire régionale représente, sur sa région, l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, sous la responsabilité et le contrôle du conseil d'administration de l'opérateur de compétences.

Les commissions paritaires régionales ont notamment pour missions de :

- suivre la mise en œuvre, au niveau régional, des missions de l'opérateur de compétences décrites à l'article 4 de l'accord national interprofessionnel constitutif de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité du 27 février 2019 ;
- représente sur son territoire l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, notamment auprès de l'État en région, du conseil régional et des autres collectivités territoriales, et des partenaires.

La commission paritaire régionale comprend 20 membres désignés au niveau régional, agréés respectivement par chacune des organisations interprofessionnelles représentatives, signataires de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019, au plan national.

La commission paritaire régionale est constituée :

- pour la partie patronale : 10 représentants répartis à parts égales entre l'U2P et la CPME ;
- pour la partie salariée : 10 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, à raison de deux représentants par organisation, signataire du présent accord.

Chaque organisation a la possibilité de désigner un suppléant. Le suppléant peut siéger mais il ne vote qu'en l'absence d'un titulaire.

Les désignations sont transmises à la présidence de l'opérateur de compétences.

Cette commission paritaire désigne un président et un vice-président choisis dans chacun des deux collèges.

Les modalités de fonctionnement des commissions paritaires régionales sont précisées dans le règlement intérieur de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Article 20

En vigueur non étendu

Le mandat des administrateurs et des membres des comités, des commissions, et des SPP est bénévole.

20.1. Règles de compatibilité des mandats

En application des articles L. 6332-2-1 et R. 6332-12 du code du travail, tous les administrateurs et membres désignés dans les comités, les commissions, et les SPP titulaires d'un mandat au sein de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité ne peuvent être salarié ou administrateur d'un organisme de crédit, ni être salarié ou administrateur d'un établissement de formation.

Toute difficulté ou toute question à ce sujet doit être portée à la connaissance du commissaire aux comptes.

20.2. Prise en charge des frais liés à l'exercice du mandat

Les modalités de prise en charge des frais exposés par les administrateurs et les membres désignés dans les comités, les commissions, et les SPP, dans l'exercice de leur mandat, sont définies dans le règlement intérieur de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

20.3. Formation des administrateurs

Dès leur entrée en fonction, les administrateurs de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité bénéficient d'une formation liée à leur mandat.

Les frais de formation des administrateurs et des membres désignés dans les comités, les commissions, et les SPP pour l'exercice de leurs mandats, sont financés dans le cadre des dispositions prévues par les textes en vigueur.

Les modalités de cette prise en charge sont précisées au règlement intérieur.

Article 21

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité devra mettre en place un dispositif de coordination et de circulation de l'information entre les membres siégeant au sein de ses différentes instances.

Les informations reçues dans le cadre du mandat ont un caractère confidentiel et ne peuvent pas être divulguées, à l'exception des organisations qui les ont désignées.

Article 22

En vigueur non étendu

La direction opérationnelle de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité est assurée par un directeur général. Il est nommé par le conseil d'administration sur proposition du comité de nomination.

Les missions du directeur général sont définies par le règlement intérieur.

III. - Organisation financière

Article 23

En vigueur non étendu

Les ressources de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, sont celles définies à l'article 6 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019. Elles sont gérées conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables à chaque catégorie de ressources.

Article 24

En vigueur non étendu

Les dépenses de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont engagées conformément aux dispositions législatives réglementaires et conventionnelles en vigueur. Les modalités d'engagement sont fixées par le règlement intérieur.

Article 25

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration désigne l'expert-comptable et nomme le commissaire aux comptes et son suppléant. Conformément aux dispositions légales, ils sont tous issus de cabinets distincts.

IV. - Dispositions diverses

Article 26

En vigueur non étendu

Le bureau de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité élabore le règlement intérieur de l'organisme qui précise notamment :

- les modalités de fonctionnement du conseil d'administration ;
- les modalités de fonctionnement des divers organes qui contribuent au fonctionnement de l'organisme ;
- les procédures d'engagement des dépenses.

Le règlement intérieur est soumis au conseil d'administration pour validation.

Article 27

En vigueur non étendu

Pour mener à bien ses missions au service des branches professionnelles, des entreprises et de leurs salariés, l'opérateur de compétences des entreprises de proximité s'appuiera en priorité sur les compétences et les qualifications déjà disponibles.

Article 28

En vigueur non étendu

Les présents statuts ne peuvent être modifiés que par un avenant négocié entre les organisations signataires de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 et celles y ayant adhéré ultérieurement.

Article 29

En vigueur non étendu

La durée de validité des présentes dispositions est à durée indéterminée.

Article 30

En vigueur non étendu

La dissolution de l'organisme ne peut avoir lieu que par la dénonciation de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

En cas de dissolution, les biens et les droits détenus par l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont dévolus conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

Cette dévolution, approuvée par l'assemblée générale, est soumise à l'accord préalable du ministre chargé de la formation professionnelle.

Article 31

En vigueur non étendu

Les présents statuts feront l'objet d'un dépôt auprès de la préfecture du siège de l'organisme.

Textes parus au JORF

Arrêté du 12 juillet 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice (n° 1921)

Paru au JORF du 2010-07-20

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice du 11 avril 1996, les dispositions de l'avenant n° 37 du 12 février 2010, relatif aux salaires, à la convention collective susvisée, 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 programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/18, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 14 février 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice (n° 1921)

Paru au JORF du 2011-02-22

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice du 11 avril 1996, les dispositions de l'avenant n° 39 du 7 juillet 2010, relatif aux taux de contribution à la formation professionnelle, à la convention collective nationale susvisée.

La partie « Entreprises de dix à moins de vingt salariés » de l'article 1er est exclue de l'extension, comme étant contraire aux dispositions de l'articles R. 6332-47 du code du travail qui prévoit que la convention constitutive d'un organisme collecteur paritaire agréé au titre du plan de formation ne peut contenir de dispositions ayant pour effet d'interdire aux employeurs adhérant à cet organisme, après s'être acquitté de leur engagement envers celui-ci, d'adhérer à un autre fonds d'assurance formation ou d'utiliser les autres modalités d'exécution de leur obligation légale.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/37, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 1er avril 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice (n° 1921)

Paru au JORF du 2011-04-09

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice du 11 avril 1996, les dispositions de l'avenant n° 38 du 27 avril 2010, relatif à la prévoyance, à la convention collective nationale susvisée.

L'article 8 est étendu à l'exclusion des termes : « survenant avant son soixantième anniversaire », comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail.

La phrase : « En cas de décès d'un assuré avant soixante-cinq ans, il est versé à son conjoint non divorcé, non séparé de corps judiciairement, une rente annuelle viagère égale à 0,60 % du salaire annuel de l'assuré (plafonné à la tranche C) qu'il y a d'années entre l'âge du décès et soixante-cinq ans. » à l'alinéa 1er de l'article 9 est renvoyée à la négociation comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/27, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 9 août 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice (n° 1921)

Paru au JORF du 2011-08-19

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du

personnel des huissiers de justice du 11 avril 1996, les dispositions de l'avenant n° 40 du 28 avril 2011, relatif aux salaires, à la convention collective nationale susvisée, 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 programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/22, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 12 juin 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice (n° 1921)

Paru au JORF du 2012-06-26

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice du 11 avril 1996, les dispositions de l'avenant n° 41 du 14 février 2012, relatif aux salaires, à la convention collective nationale susvisée, 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 programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/14, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 3 juin 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 23 mai 2013

Paru au JORF du 2013-06-08

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national interprofessionnel du 7 avril 2011 relatif à l'accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi dans leur accès à l'emploi, les dispositions de l'avenant n° 1 du 20 décembre 2012 (BO 2013-12) audit accord national interprofessionnel.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national du 29 juin 2010 relatif à la création de l'OPCA « OPCA3 + » des industries de l'ameublement, du bois, des matériaux pour la construction et l'industrie et de l'intersecteur des papiers-cartons, les dispositions de l'avenant n° 1 du 10 octobre 2012 (BO 2013-12) audit accord national.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006 (n° 2609), les dispositions de l'avenant n° 3 du 11 décembre 2012 (BO 2013-09), relatif à la sécurisation des forfaits-jours, à ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des casinos du 29 mars 2002 (n° 2257), les dispositions de l'avenant n° 19 du 16 janvier 2013 (BO 2013-10), relatif à la modification de l'article 25 de la convention collective, à ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984 (n° 1286), les dispositions de l'avenant n° 3 bis du 23 mai 2012 (BO 2012-42) à l'avenant n° 15 de la convention collective, relatif à la mise en place d'un régime de « remboursement complémentaire de frais de soins de santé », à ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la distribution directe du 9 février 2004 (n° 2372), les dispositions de l'avenant n° 24 du 4 mai 2012 (BO 2012-28), portant révision de diverses dispositions, à ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles du 1er janvier 1984 (n° 1285), les dispositions de l'accord du 3 juillet 2012 (BO 2012-39), relatif à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des

sociétés d'assistance du 13 avril 1994 (n° 1801), les dispositions de :

- l'accord du 9 mars 2012 (BO 2012-19) portant révision de l'accord de branche du 20 juillet 2005 relatif à la formation professionnelle dans les sociétés d'assistance ainsi que son avenant n° 1 du 6 juillet 2006 conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 26 du 9 mars 2012 (BO 2012-16), portant révision de l'annexe 1 « Commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation », à ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers du 12 décembre 1978 (n° 992), les dispositions de l'avenant n° 35 du 22 janvier 2013 (BO 2013-11), relatif à la délivrance du certificat de qualification professionnelle, à ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries chimiques et connexes du 30 décembre 1952 (n° 44), les dispositions de l'accord du 29 mai 2012 (BO 2012-28), relatif à l'indemnisation du chômage partiel, conclu dans le cadre de ladite convention.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises du négoce et de la distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers du 20 décembre 1985 (n° 1408), les dispositions de l'accord du 6 juin 2012 (BO 2012-30), relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air du 5 juillet 1991 (n° 1631), tel qu'il résulte de l'accord du 2 juin 1993, modifié par avenant n° 3 du 25 octobre 1995, les dispositions de l'accord du 20 décembre 2011 (BO 2012-03), relatif à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice du 11 avril 1996 (n° 1921), les dispositions de l'avenant n° 42 du 2 octobre 2012 (BO 2012-48), relatif à l'huissier de justice salarié, à ladite convention collective.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons d'étudiants du 27 mai 1992 (n° 1671), les dispositions de l'avenant n° 49 du 21 février 2012 (BO 2012-22), relatif au temps de travail et à l'aménagement du temps de travail, à ladite convention collective.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des mannequins adultes et des mannequins enfants de moins de seize ans employés par les agences de mannequins du 22 juin 2004 (n° 2397), les dispositions de l'avenant n° 3 du 13 décembre 2012 (BO 2013-05), relatif à la modification de l'article 19.9 de la convention collective et à l'introduction d'un article 19.10 portant sur le mandat civil de représentation, à ladite convention collective.

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application professionnel et territorial, les dispositions de l'accord national professionnel du 11 décembre 2012 (BO 2013-13), relatif à l'entretien professionnel, le bilan de compétences et le passeport orientation et formation, conclu dans le secteur des industries des panneaux à base de bois.

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 30 novembre 2011 relatif au développement de la formation professionnelle, la professionnalisation, la sécurisation des parcours professionnels et la politique de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, conclu dans divers secteurs de la production et de la transformation des papiers-cartons, les dispositions de l'avenant n° 2 du 11 octobre 2012 (BO 2013-13) audit accord national professionnel.

Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 (n° 176), les dispositions de :

- l'accord du 25 septembre 2008 (BO 2008-47) en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes atteintes d'un handicap conclu dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'avenant du 24 septembre 2009 (BO 2009-46) à l'accord du 25 septembre 2008 en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes atteintes d'un handicap conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 (n° 1996), les dispositions de :

- l'avenant du 1er décembre 2010 (BO 2010-52), portant révision de l'accord du 4 juillet 2005 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie, à ladite convention collective ;

- l'avenant du 19 mai 2011 (BO 2011-28), portant révision de l'accord du 19 septembre 2007 relatif aux certificats de qualification professionnelle, à ladite convention collective ;

- l'avenant du 19 septembre 2012 (BO 2012-50), relatif au certificat de qualification professionnelle « produits cosmétiques et d'hygiène », à ladite convention collective ;

- l'avenant du 19 septembre 2012 (BO 2012-50), portant révision de l'accord du 19 septembre 2007 relatif aux certificats de qualification professionnelle conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du travail du personnel des institutions de retraite complémentaire du 9 décembre 1993 (n° 1794), les dispositions de l'accord du 22 mars 2012 (BO 2012-23), relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances dans les institutions de retraite complémentaire, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de :

- l'avenant n° 64 du 5 décembre 2011 (BO 2012-10), relatif au certificat de qualification professionnelle « assistant moniteur de char à voile », à ladite convention collective ;

- l'avenant n° 65 du 7 février 2012 (BO 2012-19), relatif au certificat de qualification professionnelle « technicien sportif de rugby à XV », à ladite convention collective ;

- l'avenant n° 72 du 7 février 2012 (BO 2012-19), relatif au certificat de qualification professionnelle « moniteur de canoë-kayak », à ladite convention collective ;

- l'avenant n° 77 du 4 octobre 2012 (BO 2013-03), relatif à la commission paritaire nationale de prévention, d'hygiène, de sécurité et de veille sanitaire, à ladite convention collective ;

- l'avenant n° 78 du 5 décembre 2012 (BO 2013-03), relatif au certificat de qualification professionnelle « technicien sportif d'athlétisme », à ladite convention collective.

Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992 (n° 1702), les dispositions de l'avenant n° 3 du 20 novembre 2012 (BO 2013-05), relatif à la modification de l'article 5.2 de la convention collective, à ladite convention collective.

Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969 (n° 1534) mise à jour par accord du 9 novembre 1988, les dispositions de :

- l'avenant n° 1 du 3 novembre 2011 (BO 2011-47) à l'accord collectif du 1er décembre 2009 portant sur la désignation de l'OPCA dans la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes conclu dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'avenant n° 1 du 28 juin 2012 (BO 2012-34) à l'accord du 13 mai 2009 sur le fonctionnement et le financement du paritarisme conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 24

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 25

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 26 juin 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice (n° 1921)

Paru au JORF du 2013-07-04

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice du 11 avril 1996, les dispositions de l'avenant n° 43 bis du 19 mars 2013, relatif à la grille des salaires, à la convention collective nationale susvisée, 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 programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/16, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 22 novembre 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 25 octobre 2013

Paru au JORF du 2013-12-01

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour toutes les maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés et tous les gérants non salariés liés à elles par un contrat de mandat entrant dans le champ d'application de l'accord collectif national du 18 juillet 1963, modifié le 24 septembre 1984 (n° 1314), les dispositions de l'avenant n° 58 du 11 mars 2013 (BO 2013-24), relatif aux taux de cotisation du régime de prévoyance, audit accord.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988 (n° 1518), les dispositions de l'avenant n° 114 du 15 février 2013 (BO 2013-16), relatif à la prévoyance, à ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile du 20 novembre 1996 (n° 1951), les dispositions de l'avenant n° 47 du 24 avril 2013 (BO 2013-29), relatif à l'article n° 14.7 « utilisation du reliquat annuel », à ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 27 avril 2010 relatif à la répartition des sommes versées au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le secteur des industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles, les dispositions de l'avenant n° 1 du 28 novembre 2012 (BO 2013-3) audit accord.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des industries du cartonnage du 9 janvier 1969 (n° 489), les dispositions de l'avenant n° 146 du 4 février 2013 (BO 2013-11), relatif au barème des apprentis, à ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la charcuterie de détail du 1er décembre 1977 (n° 953), les dispositions de :

- l'avenant n° 18 du 7 mai 2013 (BO 2013-39), relatif à la promotion et au recrutement, à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 19 du 7 mai 2013 (BO 2013-39), relatif au financement de la formation professionnelle, à ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries charcutières du 1er juillet 1958, mise à jour le 9 avril 1990 (n° 1586), les dispositions de :

- l'accord du 5 décembre 2012 (BO 2013-3), relatif à l'indemnisation en cas d'absence pour maladie, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 3 du 5 mars 2013 (BO 2013-19) à l'accord du 6 octobre 2006, relatif à la prévoyance, à ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006 (n° 2596), les dispositions de l'avenant n° 1 du 3 juillet 2013 (BO 2013-36) à l'avenant n° 23, relatif à la refonte des classifications professionnelles et aux rémunérations des employés techniques de la coiffure, des cadres et agents de maîtrise de la coiffure, à ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001 (n° 2216), les dispositions de :

- l'avenant n° 40 du 30 novembre 2011 (BO 2013-19), relatif au régime de prévoyance des salariés non cadres, à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 45 bis du 19 décembre 2012 (BO 2013-11), relatif au régime de prévoyance des collaborateurs non cadres, à ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984 (n° 1286), les dispositions de l'avenant n° 5 du 20 février 2013 (BO 2013-23) à l'avenant n° 15, relatif aux frais de soins de santé, à ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n° 1978), les dispositions de l'avenant n° 14 du 28 mars 2013 (BO 2013-21), relatif à la modification du libellé des dispositions conventionnelles relatives au maintien de salaire, à ladite convention collective.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du golf du 13 juillet 1998 (n° 2021), les dispositions de l'avenant n° 59 du 12 février 2013 (BO 2013-12), relatif à la prévoyance des salariés non cadres, à ladite convention collective.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière du 21 octobre 1983 (n° 1278), les dispositions de l'avenant du 18 octobre 2012 (BO 2013-12), relatif à la modification de l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 instituant le régime de prévoyance obligatoire, à ladite convention collective.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie du 17 décembre 1987 (n° 1487), les dispositions de l'avenant n° 28 du 25 juin 2013 (BO 2013-33), relatif à la formation professionnelle, à ladite convention collective.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice du 11 avril 1996 (n° 1921), les dispositions de l'avenant n° 44 du 9 avril 2013 (BO 2013-21), relatif à l'allocation de fin de carrière, à ladite convention collective.

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application des conventions collectives nationales des ouvriers du 17 juin 1965 (n° 398), des employés, techniciens et agents de maîtrise du négoce des matériaux de construction du 17 novembre 1969 (n° 398) et des cadres du négoce des matériaux de construction du 21 mars 1972 (n° 652), les dispositions de l'accord du 11 février 2013 (BO 2013-19) relatif au fonctionnement des instances paritaires, conclu dans le cadre desdites conventions collectives.

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries de la métallurgie de Belfort-Montbéliard du 25 juillet 2008 (n° 2755), les dispositions de l'accord du 8 juillet 2013 (BO 2013-34) relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives et aux rémunérations minimales hiérarchiques, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour les ouvriers, employés, dessinateurs, techniciens et agents de maîtrise de la production des papiers, cartons et celluloses du 20 janvier 1988 (n° 1492), les dispositions de l'avenant n° 34 du 25 février 2013 (BO 2013-21) relatif à la prévoyance, à ladite convention collective.

Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour les ouvriers, employés, dessinateurs, techniciens et agents de maîtrise de la transformation des papiers et cartons et des industries connexes du 16 février 1988 (n° 1495), les dispositions de l'avenant n° 33 du 25 février 2013 (BO 2013-21), relatif à la prévoyance, à ladite convention collective.

Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983 (n° 1267), les dispositions de l'avenant n° 77 du 21 février 2013 (BO 2013-20), relatif au régime de prévoyance, à ladite convention collective.

Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale unifiée ports et manutention du 15 avril 2011 (n° 3017), les dispositions de l'avenant n° 1 du 10 décembre 2012 (BO 2013-34), relatif à la prise en compte de la pénibilité spécifique aux métiers portuaires, à ladite convention collective.

Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de la publicité et assimilées du 22 avril 1955 (n° 86), les dispositions de l'accord du 18 avril 2013 (BO 2013-23), relatif à l'organisation et au financement du paritarisme, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries et commerces de la récupération et du recyclage du Nord et du Pas-de-Calais du 6 décembre 1971, devenue convention collective nationale des industries et commerces de la récupération et du recyclage par l'avenant n° 1 du 12 janvier 2010 (n° 637), les dispositions de :

- l'accord du 23 mai 2013 (BO 2013-31) relatif au développement de l'apprentissage dans la profession du recyclage et sa prise en charge par le FORCO au titre des fonds de la professionnalisation, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'accord du 3 juillet 2013 (BO 2013-31) relatif à la modification de l'article 60.2 « salaire minimum professionnel », conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988 (n° 1501), les dispositions de l'avenant du 16 janvier 2013 (BO 2013-13) à l'avenant n° 42 du 16 janvier 2013, relatif à la prévoyance et à l'action sociale, à ladite convention collective.

Article 25

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord du 20 décembre 2006 instituant des garanties collectives et obligatoires pour l'ensemble des intermittents du spectacle, les dispositions de l'avenant n° 5 du 18 décembre 2012 (BO 2013-24) audit accord.

Article 26

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 27

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc

Arrêté du 12 juin 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice (n° 1921)

Paru au JORF du 2014-06-28

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice du 11 avril 1996, les dispositions de l'avenant n° 45 du 19 décembre 2013 relatif à la grille des salaires, à la convention collective nationale susvisée, 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 programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2014/12, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocccwww.journal-officiel.gouv.fr/boccc.

Arrêté du 15 décembre 2014 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice (n° 1921)

Paru au JORF du 2015-01-03

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice du 11 avril 1996, les dispositions de l'avenant du 7 novembre 2013 à l'accord du 23 avril 2007 relatif à la prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2014/1, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/boccc.

Arrêté du 2 juillet 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice (n° 1921)

Paru au JORF du 2015-07-24

Article 1

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice du 11 avril 1996, les dispositions de l'avenant n° 46 du 9 décembre 2014, relatif à la grille des salaires, à la convention collective nationale susvisée, 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 programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/8, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/boccc.

Arrêté du 20 novembre 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice (n° 1921)

Paru au JORF du 2015-12-08

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice du 11 avril 1996, les dispositions de l'avenant n° 50 du 25 juin 2015 relatif au taux de contribution à la formation professionnelle, à la convention collective nationale susvisée.

L'article 1er est étendu sous réserve des dispositions des articles R. 6332-22-2 à R. 6323-22-5 du code du travail.

Le troisième alinéa de l'article 4 est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article 10 III de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Arrêté du 11 décembre 2015 portant extension d'avenants à la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice (n° 1921)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice du 11 avril 1996, les dispositions de :

- l'avenant n° 47 du 26 mai 2015 relatif au régime de prévoyance, à la convention collective nationale susvisée.

L'article 2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail telles qu'interprétées par la Cour de cassation :

- l'avenant n° 48 du 13 mars 2015 (1 annexe) relatif à la création d'un régime de complémentaire santé, à la convention collective nationale susvisée.

L'article 12 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail telles qu'interprétées par la Cour de cassation.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2015/21 et 2015/27, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 22 juillet 2016 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice (n° 1921)

Paru au JORF du 2016-07-29

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice du 11 avril 1996, les dispositions de l'avenant n° 55 du 14 avril 2016 relatif à la grille des salaires, à la convention collective nationale susvisée, 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 programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 22 juillet 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/23, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 3 novembre 2016 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice (n° 1921)

Paru au JORF du 2016-11-15

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice du 11 avril 1996, les dispositions de l'avenant n° 52 du 24 septembre 2015, relatif à la commission paritaire des litiges et commission d'interprétation, à la convention collective nationale susvisée.

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.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 3 novembre 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/48, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 23 février 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice (n° 1921)

Paru au JORF du 2017-03-02

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice du 11 avril 1996, les dispositions de l'avenant n° 51 du 24 septembre 2015 relatif à la convention de forfait en jours, à la convention collective nationale susvisée.

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.

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.

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.

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.

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.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 23 février 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/16, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 5 février 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice (n° 1921)

Paru au JORF du 2018-02-15

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice du 11 avril 1996, les dispositions de l'avenant n° 60 du 17 octobre 2017 relatif à la grille des salaires, à la convention collective nationale susvisée.

À défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte, lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 5 février 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/47, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 20 avril 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice (n° 1921)

Paru au JORF du 2018-04-26

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice du 11 avril 1996, les dispositions l'avenant n° 61 du 17 octobre 2017 relatif à la création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, à la convention collective nationale susvisée.

Le troisième alinéa de l'article 1-11-2.8.4 de la convention tel que modifié par l'article 1er de l'avenant est exclu de l'extension en ce que la commission paritaire nationale de conciliation n'est pas une juridiction judiciaire.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 20 avril 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/47, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 29 juin 2018 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 29 mai 2018

Paru au JORF du 2018-07-05

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires du 20 décembre 2007 (n° 2706), les dispositions de :

- l'avenant n° 19 modifiant le régime de prévoyance de l'accord du 5 février 2009, conclu le 1er juin 2017 (BOCC 2017/40), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant relatif à la définition des modalités de protection des membres des délégations syndicales aux différentes commissions paritaires, conclu le 6 avril 2017 (BOCC 2017/40), à ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003 (n° 2335), les dispositions de l'avenant n° 2 à l'accord du 26 novembre 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu le 11 décembre 2017 (BOCC 2018/5), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile du 20 novembre 1996 (n° 1951), les dispositions de l'avenant n° 60 modifiant l'avenant n° 56 portant sur l'instauration d'un régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé, conclu le 20 mars 2017 (BOCC 2017/20), à ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des huissiers de justice du 11 avril 1996 (n° 1921), les dispositions de l'avenant n° 59 à l'avenant n° 48 modifiant le régime collectif de complémentaire santé, conclu le 5 juillet 2017 (BOCC 2017/38), à ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de :

- l'avenant n° 124 relatif au travail à temps partiel (chapitre 4), conclu le 7 novembre 2017 (BOCC 2018/8), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 125 relatif au travail à temps partiel (chapitre 12), conclu le 7 novembre 2017 (BOCC 2018/8), à ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective du commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison du 15 décembre 1993 (n° 1761), les dispositions de l'avenant relatif à la prise en charge des frais liés à la participation aux réunions de négociation, conclu le 15 décembre 2017 (BOCC 2018/8), à ladite convention collective.

Article 7

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 8

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Annexe

ANNEXE

Article 1er

Convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires du 20 décembre 2007 (n° 2706).

Article 2

Convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003 (n° 2335).

Article 3

Convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile du 20 novembre 1996 (n° 1951).

Article 4

Convention collective nationale des huissiers de justice du 11 avril 1996 (n° 1921).

Article 5

Convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511).

Article 6

Convention collective du commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison du 15 décembre 1993 (n° 1761).

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Fait le 29 juin 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Arrêté du 21 novembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice (n° 1921)

Paru au JORF du 2018-11-28

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice du 11 avril 1996, les dispositions de l'avenant n° 62 du 20 mars 2018 relatif à la modification du régime collectif de complémentaire santé, à la convention collective nationale susvisée.

L'article 1 de l'avenant est étendu sous réserve de l'application des dispositions du décret n° 90-769 du 30 août 1990 pris pour l'application des articles 4, 9 et 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 novembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2018/24, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 16 avril 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice (n° 1921)

Paru au JORF du 2019-04-24

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice du 11 avril 1996, les dispositions de l'avenant n° 64 du 27 novembre 2018 relatif à la grille des salaires, à la convention collective nationale susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 16 avril 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/2, disponible sur le site <http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc>.

Arrêté du 10 juillet 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice (n° 1921)

Paru au JORF du 2020-07-23

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du

personnel des huissiers de justice du 11 avril 1996, les stipulations de l'avenant n° 65 du 10 septembre 2019 relatif au régime de retraite complémentaire à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 10 juillet 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/46, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 21 juillet 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice (n° 1921)

Paru au JORF du 2020-08-01

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice du 11 avril 1996, les stipulations de l'avenant n° 69 du 21 janvier 2020 relatif à la modification de la classification du coefficient 316, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 juillet 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/16, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Nouveautés

Avenant prévention des risques psychosociaux (RPS) (26 juin 2018)

Date du texte : 2018-06-26

Publié au BOCC N° : 20180038

Signataires	
Organisations patronales	Chambre nationale des huissiers de Justice (CNHJ) (CNHJ) Union Nationale des Huissiers de Justice (UNHJ) (CNHJ) Huissiers de Justice de France (HJF) (CNHJ)
Organisations de salariés	Fédération CFTC commerce, services et force de vente (CSFV CFTC) (CFTC CSFV) Fédération des services CFDT (FS CFDT) (CFTC CSFV) Syndicat national du personnel d'encadrement et assimilés des avocats salariés, des cabinets d'avocats et activités connexes (SPAAC CFE-CGC) (CFTC CSFV) Fédération des employés et cadres (FEC FO) (CFTC CSFV) Fédération des Sociétés d'Etudes (FSE-CGT) (CFTC CSFV)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord du 27 février 2019 portant création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité

Date du texte : 2019-02-27

Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Liste des sigles

Sigle	Définition
AFC	Association française de criminologie
AGIRC	Association générale des institutions de retraites des cadres
ANI	Accord national interprofessionnel
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
ARCCO	Association des régimes de retraite complémentaire non cadre
ARRCO	Association des régimes retraite complémentaire
ASSEDIC	Assurance chômage
BCG	Vaccin Bacille Calmette-Guérin
BEP	Brevet d'études professionnelles
BO	Bulletin officiel
BOCC	Bulletin officiel des conventions collectives
CAMIEG	Caisse d'assurance maladie des industries électriques et gazières
CARCO	Institution gérant le second niveau du régime de retraite selon le système de la capitalisation collective
CART	Centres d'adaptation et de redynamisation au travail
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération générale des cadres
CGPME	Confédération générale du patronat des petites et moyennes entreprises
CGT	Confédération générale du travail
CIF	Congé individuel de formation
CIRSIC	Institution gérant le premier niveau du régime de retraite, c'est-à-dire les opérations de retraite obligatoire.
CPF	Compte personnel de formation
CPI	Commission paritaire interbranches
CPNE	Commission paritaire pour l'emploi
CPPNI	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
CPRPSNCF	Caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CRAM	Caisse régionale d'assurance maladie
CSFV	Fédération des syndicats CFTC, commerce, services et force de vente
DDTEFP	Direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle
DIF	Droit individuel à la formation
DIRECCTE	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DOM	Départements d'outre-mer
DOM	Départements d'outre-mer
ENIM	Etablissement national des invalides de la marine
ENPEPP	Ecole nationale de procédure établissement paritaire privé
FESSAD	Fédération des syndicats de services, activités diverses
FO	Force ouvrière
FONGECIF	Fonds de gestion du congé individuel de formation
FPC	Formation professionnelle continue
FPSPP	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
GIE	Groupement d'intérêt économique
IDCC	Identifiant de convention collective
JO	Journal officiel
JORF	Journal officiel de la république française
MEDEF	Mouvement des entreprises de France
OPACIF	Organisme paritaire agréé du congé individuel de formation
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPCAPL	Organisme paritaire collecteur agréé des professions libérales
OPTAM	Option pratique tarifaire maîtrisée
PACS	Pacte civil de solidarité
PL	Poids lourd
PMSS	Plafond mensuel de la sécurité sociale
PMT	Provision mathématique théorique
PTS	Provision technique spéciale
PV	Procès verbal
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SNCF	Société nationale des chemins de fer
SPAAC	Syndicat national du personnel d'encadrement et assimilés des avocats salariés, des cabinets d'avocats, autres professions du droit et activités connexes
UNAPL	Union nationale des professions libérales
UNIRS	Union nationale des institutions de retraite des salariés
UNSA	Union nationale des syndicats autonomes

Liste thématique

Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Capital décès (Annexe I : Régime de prévoyance convention collective nationale du 11 avril 1996)	Article 1	16
	Capital décès (Annexe I : Régime de prévoyance convention collective nationale du 11 avril 1996)	Article 1	16
	Congé maladie (Convention collective nationale du personnel des huissiers de justice du 11 avril 1996. Etendue par arrêté du 18 octobre 1996 JORF 29 octobre 1996.)	Article 1-7-5	7
	Rente d'invalidité permanente (Annexe I : Régime de prévoyance convention collective nationale du 11 avril 1996)	Article 5	18
	Suspension du contrat de travail (Convention collective nationale du personnel des huissiers de justice du 11 avril 1996. Etendue par arrêté du 18 octobre 1996 JORF 29 octobre 1996.)	Article 1-7-7	7
Arrêt de travail, Maladie	Congé maladie (Convention collective nationale du personnel des huissiers de justice du 11 avril 1996. Etendue par arrêté du 18 octobre 1996 JORF 29 octobre 1996.)	Article 1-7-5	7
	Indemnités journalières en cas d'incapacité temporaire de travail (Annexe I : Régime de prévoyance convention collective nationale du 11 avril 1996)	Article 4	17
	Suspension du contrat de travail (Convention collective nationale du personnel des huissiers de justice du 11 avril 1996. Etendue par arrêté du 18 octobre 1996 JORF 29 octobre 1996.)	Article 1-7-7	7
Champ d'application	Champ d'application professionnel (Convention collective nationale du personnel des huissiers de justice du 11 avril 1996. Etendue par arrêté du 18 octobre 1996 JORF 29 octobre 1996.)	Article 1-1-2	1
	Champ d'application territorial (Convention collective nationale du personnel des huissiers de justice du 11 avril 1996. Etendue par arrêté du 18 octobre 1996 JORF 29 octobre 1996.)	Article 1-1-1	1
Congés annuels	Congés payés (Convention collective nationale du personnel des huissiers de justice du 11 avril 1996. Etendue par arrêté du 18 octobre 1996 JORF 29 octobre 1996.)	Article 1-7-1	6
Congés exceptionnels	Congés pour événements personnels (Convention collective nationale du personnel des huissiers de justice du 11 avril 1996. Etendue par arrêté du 18 octobre 1996 JORF 29 octobre 1996.)	Article 1-7-3	6
Démission	Autorisations d'absences (Convention collective nationale du personnel des huissiers de justice du 11 avril 1996. Etendue par arrêté du 18 octobre 1996 JORF 29 octobre 1996.)	Article 1-8-3	7
	Délai-congé, licenciement (Convention collective nationale du personnel des huissiers de justice du 11 avril 1996. Etendue par arrêté du 18 octobre 1996 JORF 29 octobre 1996.)	Article 1-8-1	7
Frais de santé	Annexe (Avenant n° 48 du 13 mars 2015 relatif à la création d'un régime de complémentaire santé)		85
	Tableau des garanties (Avenant n° 67 du 19 novembre 2019 modifiant l'avenant n° 48 du 13 mars 2015 relatif à la mise en place d'un régime frais de santé)	Article 1er	100
Indemnités de licenciement	Indemnités de licenciement (Convention collective nationale du personnel des huissiers de justice du 11 avril 1996. Etendue par arrêté du 18 octobre 1996 JORF 29 octobre 1996.)	Article 1-8-2	7
Maternité, Adoption	Avenant n° 29 du 14 mars 2008 portant modification d'articles de la convention collective (Avenant n° 29 du 14 mars 2008 portant modification d'articles de la convention collective)	Article 4	53
	Congé maternité (Convention collective nationale du personnel des huissiers de justice du 11 avril 1996. Etendue par arrêté du 18 octobre 1996 JORF 29 octobre 1996.)	Article 1-7-6	7
	Congés pour événements personnels (Convention collective nationale du personnel des huissiers de justice du 11 avril 1996. Etendue par arrêté du 18 octobre 1996 JORF 29 octobre 1996.)	Article 1-7-3	6
Période d'essai	Période d'essai (Convention collective nationale du personnel des huissiers de justice du 11 avril 1996. Etendue par arrêté du 18 octobre 1996 JORF 29 octobre 1996.)	Article 1-4-1	2
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Autorisations d'absences (Convention collective nationale du personnel des huissiers de justice du 11 avril 1996. Etendue par arrêté du 18 octobre 1996 JORF 29 octobre 1996.)	Article 1-8-3	7
	Délai-congé, licenciement (Convention collective nationale du personnel des huissiers de justice du 11 avril 1996. Etendue par arrêté du 18 octobre 1996 JORF 29 octobre 1996.)	Article 1-8-1	7
Salaires	Avenant n° 25 du 27 juillet 2006 relatif aux salaires (Avenant n° 25 du 27 juillet 2006 relatif aux salaires)		101
	Avenant n° 30 du 10 avril 2008 relatif à l'allocation de fin de carrière et à la valeur du point (Avenant n° 30 du 10 avril 2008 relatif à l'allocation de fin de carrière et à la valeur du point)	Article 4	59
	Avenant n° 33 du 23 avril 2008 relatif à la valeur du point au 1er mai 2008 (Avenant n° 33 du 23 avril 2008 relatif à la valeur du point au 1er mai 2008)	Article 2	102
	Avenant n° 33 du 23 avril 2008 relatif à la valeur du point au 1er mai 2008 (Avenant n° 33 du 23 avril 2008 relatif à la valeur du point au 1er mai 2008)		102
	Avenant n° 34 du 3 décembre 2008 relatif à la définition des catégories et aux salaires (Avenant n° 34 du 3 décembre 2008 relatif à la définition des catégories et aux salaires)	Article 3	66
	Avenant n° 34 du 3 décembre 2008 relatif à la définition des catégories et aux salaires (Avenant n° 34 du 3 décembre 2008 relatif à la définition des catégories et aux salaires)	Article 4	66
	Avenant n° 35 du 17 mars 2009 relatif aux salaires (Avenant n° 35 du 17 mars 2009 relatif aux salaires)	Article unique	103
	Avenant n° 40 du 28 avril 2011 relatif aux salaires (Avenant n° 40 du 28 avril 2011 relatif aux salaires)	Article unique	105
	Avenant n° 43 bis du 19 mars 2013 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013 (Avenant n° 43 bis du 19 mars 2013 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013)	Article unique	107
	Avenant n° 43 du 27 novembre 2012 relatif aux salaires et aux classifications (Avenant n° 43 du 27 novembre 2012 relatif aux salaires et aux classifications)	Article 1er	106
	Avenant n° 45 du 19 décembre 2013 relatif à la grille des salaires et à la classification (Avenant n° 45 du 19 décembre 2013 relatif à la grille des salaires et à la classification)	Article unique	108
	Avenant n° 46 du 9 décembre 2014 relatif à la grille des salaires et à la classification (Avenant n° 46 du 9 décembre 2014 relatif à la grille des salaires et à la classification)	Article 1er	109
	Avenant n° 55 du 14 avril 2016 relatif à la grille des salaires au 1er avril 2016 (Avenant n° 55 du 14 avril 2016 relatif à la grille des salaires au 1er avril 2016)	Article 1er	110
	Avenant n° 60 du 17 octobre 2017 relatif à la grille des salaires au 1er janvier 2018 (Avenant n° 60 du 17 octobre 2017 relatif à la grille des salaires au 1er janvier 2018)	Article 1er	111
	Avenant n° 64 du 27 novembre 2018 relatif à la grille des salaires au 1er janvier 2019 (Avenant n° 64 du 27 novembre 2018 relatif à la grille des salaires au 1er janvier 2019)	Article 1er	112
	Avenant n° 68 du 19 novembre 2019 relatif à la grille des salaires au 1er janvier 2020 (Avenant n° 68 du 19 novembre 2019 relatif à la grille des salaires au 1er janvier 2020)	Article 1er	112
	Avenant « Salaires » n° 37 du 12 février 2010 (Avenant « Salaires » n° 37 du 12 février 2010)	Article 1er	104
	Avenant « Salaires » n° 41 du 14 février 2012 (Avenant « Salaires » n° 41 du 14 février 2012)	Article 1er	106

Liste chronologique

Date	Texte	Page
1996-04-11	Annexe I : Régime de prévoyance convention collective nationale du 11 avril 1996	15
	Annexe II : Allocation de fin de carrière convention collective nationale du 11 avril 1996	19
	Annexe IV : CARCO convention collective du 11 avril 1996	30
	Convention collective nationale du personnel des huissiers de justice du 11 avril 1996. Etendue par arrêté du 18 octobre 1996 JORF 29 octobre 1996.	1
1999-07-13	Avenant n° 8 du 13 juillet 1999 portant adhésion au FAF-PL	41
2003-03-14	Avenant n° 14 du 14 mars 2003 relatif aux salaires et à la prévoyance	42
2003-04-29	Avenant n° 15 du 29 avril 2003 relatif à la CPNEFP	42
2004-03-23	Avenant n° 16 du 23 mars 2004 relatif aux salaires et à la retraite complémentaire	43
2004-07-08	Avenant n° 17 du 8 juillet 2004 relatif aux commissions paritaires	47
2004-10-21	Avenant n° 18 du 21 octobre 2004 relatif à la prévoyance, modification Annexe I	48
2004-11-24	Avenant n° 19 du 24 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle (ajout d'articles au titre II)	48
2004-12-06	Adhésion par lettre du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale des huissiers de justice	48
2005-07-08	Avenant n° 20 du 8 juillet 2005 relatif à la formation professionnelle	49
2005-11-09	Avenant n° 21 du 9 novembre 2005 relatif à l'allocation de fin de carrière	49
2005-12-22	Avenant n° 22 du 22 décembre 2005 relatif à l'allocation de fin de carrière	49
	Avenant n° 22 du 22 décembre 2005 relatif à l'allocation de fin de carrière	52
	Avenant n° 23 du 22 décembre 2005 portant modification de l'article 2.3.2 ' Les dispositifs de formation '	50
	Avenant n° 23 du 22 décembre 2005 relatif à l'article 2.3.2 « Les dispositifs de formation »	52
2006-07-27	Avenant n° 25 du 27 juillet 2006 relatif aux salaires	101
2006-09-07	Avenant n° 26 du 7 septembre 2006 relatif au nouveau règlement de retraite complémentaire par capitalisation collective	50
2006-11-16	Avenant n° 27 du 16 novembre 2006 relatif aux taux de contribution à la formation professionnelle	69
	Avenant n° 27 du 16 novembre 2006 relatif aux taux de contribution à la formation professionnelle	50
2007-04-23	Accord du 23 avril 2007 relatif au régime CARCO et à la grille des salaires	52
	Accord du 23 avril 2007 relatif au régime CARCO et à la grille des salaires	51
	Annexe III : Règlement du régime de retraite supplémentaire Avenant n° 28 du 23 avril 2007	21
	Avenant n° 28 du 23 avril 2007 relatif au règlement du régime de retraite complémentaire	52
2008-03-14	Avenant n° 29 du 14 mars 2008 portant modification d'articles de la convention collective	52
2008-04-10	Avenant n° 30 du 10 avril 2008 relatif à l'allocation de fin de carrière et à la valeur du point	58
	Avenant n° 31 du 10 avril 2008 portant modifications des dispositions du régime CARCO	60
2008-04-23	Avenant n° 32 du 23 avril 2008 relatif aux statuts de l'école nationale de procédure	61
	Avenant n° 33 du 23 avril 2008 relatif à la valeur du point au 1er mai 2008	102
2008-12-03	Avenant n° 34 du 3 décembre 2008 relatif à la définition des catégories et aux salaires	65
2009-03-17	Avenant n° 35 du 17 mars 2009 relatif aux salaires	103
2009-05-13	Avenant n° 36 du 13 mai 2009 relatif à la retraite supplémentaire	67
2010-02-12	Avenant « Salaires » n° 37 du 12 février 2010	104
2010-04-27	Avenant n° 38 du 27 avril 2010 relatif à la prévoyance	69
2010-07-07	Avenant n° 39 du 7 juillet 2010 relatif aux taux de contribution à la formation professionnelle	74
2010-07-20	Arrêté du 12 juillet 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice (n° 1921)	JO-1
2010-11-15	Adhésion par lettre du 15 novembre 2010 du SPAAC à la convention collective	75
2011-02-22	Arrêté du 14 février 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice (n° 1921)	JO-1
2011-04-09	Arrêté du 1er avril 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice (n° 1921)	JO-1
2011-04-28	Avenant n° 40 du 28 avril 2011 relatif aux salaires	105
2011-08-19	Arrêté du 9 août 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice (n° 1921)	JO-1
2012-02-14	Avenant « Salaires » n° 41 du 14 février 2012	105
2012-06-26	Arrêté du 12 juin 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice (n° 1921)	JO-2
2012-10-02	Avenant n° 42 du 2 octobre 2012 relatif à l'huissier de justice salarié	75
2012-11-27	Avenant n° 43 du 27 novembre 2012 relatif aux salaires et aux classifications	106
2013-03-19	Avenant n° 43 bis du 19 mars 2013 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013	107
2013-04-09	Avenant n° 44 du 9 avril 2013 relatif à l'allocation de fin de carrière	78
2013-06-08	Arrêté du 3 juin 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 23 mai 2013	JO-2
2013-07-04	Arrêté du 26 juin 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice (n° 1921)	JO-4
2013-11-07	Avenant du 7 novembre 2013 à l'accord du 23 avril 2007 relatif à la prévoyance	80
2013-12-01	Arrêté du 22 novembre 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 25 octobre 2013	JO-4
2013-12-02	Arrêté du 22 novembre 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 25 octobre 2013	JO-4
2013-12-19	Avenant n° 45 du 19 décembre 2013 relatif à la grille des salaires et à la classification	108
2014-06-06	Adhésion par lettre du 6 juin 2014 de la FESSAD UNSA à la convention, à ses annexes et à ses avenants	80
2014-06-28	Arrêté du 12 juin 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice (n° 1921)	JO-6
2014-12-09	Avenant n° 46 du 9 décembre 2014 relatif à la grille des salaires et à la classification	109
2015-01-03	Arrêté du 15 décembre 2014 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice (n° 1921)	JO-7
2015-03-13	Avenant n° 48 du 13 mars 2015 relatif à la création d'un régime de complémentaire santé	80
2015-05-26	Avenant n° 47 du 26 mai 2015 relatif aux chapitres Ier et II de l'annexe I « Régime de prévoyance »	85
2015-06-25	Avenant n° 50 du 25 juin 2015 Annule et remplace l'avenant n° 49 du 29 avril 2015 relatif au taux de contribution à la formation professionnelle	86
2015-07-24	Arrêté du 2 juillet 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice (n° 1921)	JO-7

Date	Texte	Page
2015-09-24	Avenant n° 51 du 24 septembre 2015 modifiant le chapitre V du titre 1er relatif à la convention de forfait en jours des cadres	87
	Avenant n° 52 du 24 septembre 2015 portant modification du chapitre XI « Commissions paritaires »	89
2015-12-08	Arrêté du 20 novembre 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice (n° 1921)	JO-7
2015-12-23	Arrêté du 11 décembre 2015 portant extension d'avenants à la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice (n° 1921)	JO-8
2016-04-14	Avenant n° 55 du 14 avril 2016 relatif à la grille des salaires au 1er avril 2016	110
2016-07-29	Arrêté du 22 juillet 2016 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice (n° 1921)	JO-8
2016-08-04	Adhésion par lettre du 4 août 2016 des huissiers de justice de France à la convention collective ainsi qu'à ses annexes, avenants et accords	90
2016-09-13	Avenant n° 56 du 13 septembre 2016 relatif à l'allocation de fin de carrière	90
	Avenant n° 57 du 13 septembre 2016 relatif au régime de retraite complémentaire	91
2016-11-15	Arrêté du 3 novembre 2016 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice (n° 1921)	JO-8
2017-03-02	Arrêté du 23 février 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice (n° 1921)	JO-9
2017-03-30	Procès-verbal de désaccord du 30 mars 2017 portant sur l'augmentation des salaires pour l'année 2017	111
2017-05-23	Avenant n° 58 du 23 mai 2017 relatif à l'ordre public conventionnel	91
2017-07-05	Avenant n° 59 du 5 juillet 2017 à l'avenant n° 48 du 13 mars 2015 relatif à la création d'un régime de complémentaire santé	91
2017-10-17	Avenant n° 60 du 17 octobre 2017 relatif à la grille des salaires au 1er janvier 2018	111
	Avenant n° 61 du 17 octobre 2017 relatif à la création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)	92
2018-02-15	Arrêté du 5 février 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice (n° 1921)	JO-9
2018-03-20	Avenant n° 62 du 20 mars 2018 modifiant l'avenant n° 48 du 13 mars 2015 relatif au régime de complémentaire santé	95
2018-04-26	Arrêté du 20 avril 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice (n° 1921)	JO-9
2018-06-26	Avenant prévention des risques psychosociaux (RPS) (26 juin 2018)	NV-1
2018-07-05	Arrêté du 29 juin 2018 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 29 mai 2018	JO-10
2018-11-08	Accord du 8 novembre 2018 relatif aux modalités de négociation	97
2018-11-27	Avenant n° 64 du 27 novembre 2018 relatif à la grille des salaires au 1er janvier 2019	112
2018-11-28	Arrêté du 21 novembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice (n° 1921)	JO-11
2019-02-27	Accord du 27 février 2019 portant création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité	NV-1
	Accord professionnel du 27 février 2019 relatif à l'OPCO des entreprises de proximité	112
2019-04-24	Arrêté du 16 avril 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice (n° 1921)	JO-11
2019-09-10	Avenant n° 65 du 10 septembre 2019 modifiant l'article 6 de l'annexe III relatif au régime professionnel de retraite complémentaire	99
	Avenant n° 66 du 10 septembre 2019 relatif au régime CARCO et à la grille des salaires au 1er janvier 2020	99
2019-11-19	Avenant n° 67 du 19 novembre 2019 modifiant l'avenant n° 48 du 13 mars 2015 relatif à la mise en place d'un régime frais de santé	100
	Avenant n° 68 du 19 novembre 2019 relatif à la grille des salaires au 1er janvier 2020	112
2020-01-21	Avenant n° 69 du 21 janvier 2020 relatif à la modification de la classification du coefficient 316 (art. 1.5.1 de la convention)	101
2020-07-23	Arrêté du 10 juillet 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice (n° 1921)	JO-11
2020-08-01	Arrêté du 21 juillet 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice (n° 1921)	JO-12

Index alphabétique

(

(Les dispositions du present chapitre s'appliquent aux etudes occupant plus de dix salaries) (Delegues du personnel
- (Les dispositions du present chapitre s'appliquent aux etudes occupant plus de dix salaries)) 2

A

Absences (Conges - Absences) 6
Absences n'entraînant pas la reduction des conges payes 6
Accord du 23 avril 2007 relatif au regime CARCO et a la grille des salaires 51, 52
Accord du 27 fevrier 2019 portant creation de l'operateur de competences des entreprises de proximite NV-1
Accord du 8 novembre 2018 relatif aux modalites de negociation 97
Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 18
Accord professionnel du 27 fevrier 2019 relatif a l'OPCO des entreprises de proximite 112
Acquisition de points et compte individuel 22, 26
Adhesion au FAF-PL 41
Adhesion de la federation des commerces et des services UNSA a la convention collective nationale des huissiers de justice 48
Adhesion des huissiers de justice de France a la convention collective ainsi qu'a ses annexes, avenants et accords 90
Adhesion du salarie 81
Adhesion par lettre du 15 novembre 2010 du SPAAC a la convention collective 75
Adhesion par lettre du 4 aout 2016 des huissiers de justice de France a la convention collective ainsi qu'a ses annexes, avenants et accords 90
Adhesion par lettre du 6 decembre 2004 de la federation des commerces et des services UNSA a la convention collective nationale des huissiers de justice
48
Adhesion par lettre du 6 juin 2014 de la FESSAD UNSA a la convention, a ses annexes et a ses avenants 80
Administration 31, 37
Administration et fonctionnement 119
Administration et gestion 10
Allocation de fin de carriere 14, 49, 79, 90
Allocation de fin de carriere (Annexe II
- Allocation de fin de carriere) 19
Allocation de fin de carriere et valeur du point 58
Allocation de fin de carriere Reglement du regime Texte en vigueur au 1er juillet 2004 47
Annexe 62, 85, 92
Annexe
- accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 18
- Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 18
Annexe I
- Regime de prevoyance 15
- Regime de prevoyance convention collective nationale du 11 avril 1996 15
Annexe I Champ d'application 116
Annexe II
- Allocation de fin de carriere 19
- Allocation de fin de carriere convention collective nationale du 11 avril 1996 19
Annexe II Statuts de l'operateur de competences des entreprises de proximite 117
Annexe III
- Regime professionnel de retraite supplementaire 21, 26
- Reglement du regime de retraite supplementaire Avenant n° 28 du 23 avril 2007 21, 26
Annexe IV
- CARCO 30, 36
- CARCO convention collective du 11 avril 1996 30, 36
Annexes 116
Annule et remplace l'avenant n° 49 du 29 avril 2015 86
Application de l'avenant n° 42 78
Article 1.11.2.1 - Objet 8
Article 1.11.2.2 - Siege 8
Article 1.11.2.3 - Composition 8
Article 1.11.2.4 - Modalites de vote pour les decisions concernant le fonctionnement de la CPPNI 8
Article 1.11.2.5 - Reunions 8
Article 1.11.2.6 - Missions 9
Article 1.11.2.7 - Modalites d'exercice des missions de la commission 9
Article 1.11.2.8 - Commission paritaire de conciliation 9
Article 1.11.2.9 - Observatoire paritaire de la negociation collective et bilan annuel 10
Assemblee generale ordinaire 63
Assemblees extraordinaires 64
Attributions 2
Attributions du conseil de direction 10
Autorisations d'absences 7
Autres dispositions 20
Avantages acquis 1
Avenant du 7 novembre 2013 a l'accord du 23 avril 2007 relatif a la prevoyance 80
Avenant n° 14 du 14 mars 2003 relatif aux salaires et a la prevoyance 42
Avenant n° 15 du 29 avril 2003 relatif a la CPNEFP 42
Avenant n° 16 du 23 mars 2004 relatif aux salaires et a la retraite complementaire 43
Avenant n° 17 du 8 juillet 2004 relatif aux commissions paritaires 48
Avenant n° 18 du 21 octobre 2004 relatif au regime de prevoyance, modification Annexe I 48
Avenant n° 19 du 24 novembre 2004 relatif a la formation professionnelle (ajout d'articles au titre II) 48
Avenant n° 20 du 8 juillet 2005 relatif a la formation professionnelle 49
Avenant n° 21 du 9 novembre 2005 relatif a l'allocation de fin de carriere 49
Avenant n° 22 du 22 decembre 2005 relatif a l'allocation de fin de carriere 49, 52
Avenant n° 23 du 22 decembre 2005 portant modification de l'article 2.3.2 ' Les dispositifs de formation ' 50
Avenant n° 23 du 22 decembre 2005 relatif a l'article 2.3.2 « Les dispositifs de formation » 52
Avenant n° 25 du 27 juillet 2006 relatif aux salaires 101
Avenant n° 26 du 7 septembre 2006 relatif au nouveau reglement de retraite complementaire par capitalisation collective 50

Avenant n° 27 du 16 novembre 2006 relatif aux taux de contribution a la formation professionnelle 69
Avenant n° 27 du 16 novembre 2006 relatif taux de contribution a la formation professionnelle 50
Avenant n° 28 du 23 avril 2007 relatif au reglement du regime de retraite complementaire 52
Avenant n° 29 du 14 mars 2008 portant modification d'articles de la convention collective 52
Avenant n° 30 du 10 avril 2008 relatif a l'allocation de fin de carriere et a la valeur du point 58
Avenant n° 31 du 10 avril 2008 portant modifications des dispositions du regime CARCO 60
Avenant n° 32 du 23 avril 2008 relatif aux statuts de l'ecole nationale de procedure 61
Avenant n° 33 du 23 avril 2008 relatif a la valeur du point au 1er mai 2008 102
Avenant n° 34 du 3 decembre 2008 relatif a la definition des categories et aux salaires 65
Avenant n° 35 du 17 mars 2009 relatif aux salaires 103
Avenant n° 36 du 13 mai 2009 relatif a la retraite supplementaire 67
Avenant n° 38 du 27 avril 2010 relatif a la prevoyance 70
Avenant n° 39 du 7 juillet 2010 relatif aux taux de contribution a la formation professionnelle 74
Avenant n° 40 du 28 avril 2011 relatif aux salaires 105
Avenant n° 42 du 2 octobre 2012 relatif a l'huissier de justice salarie 75
Avenant n° 43 bis du 19 mars 2013 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013 107
Avenant n° 43 du 27 novembre 2012 relatif aux salaires et aux classifications 106
Avenant n° 44 du 9 avril 2013 relatif a l'allocation de fin de carriere 79
Avenant n° 45 du 19 decembre 2013 relatif a la grille des salaires et a la classification 108
Avenant n° 46 du 9 decembre 2014 relatif a la grille des salaires et a la classification 109
Avenant n° 47 du 26 mai 2015 relatif aux chapitres Ier et II de l'annexe I « Regime de prevoyance » 85
Avenant n° 48 du 13 mars 2015 relatif a la creation d'un regime de complementaire sante 80
Avenant n° 50 du 25 juin 2015 Annule et remplace l'avenant n° 49 du 29 avril 2015 relatif aux taux de contribution a la formation professionnelle 86
Avenant n° 51 du 24 septembre 2015 modifiant le chapitre V du titre Ier relatif a la convention de forfait en jours des cadres 87
Avenant n° 52 du 24 septembre 2015 portant modification du chapitre XI « Commissions paritaires » 89
Avenant n° 55 du 14 avril 2016 relatif a la grille des salaires au 1er avril 2016 110
Avenant n° 56 du 13 septembre 2016 relatif a l'allocation de fin de carriere 90
Avenant n° 57 du 13 septembre 2016 relatif au regime de retraite complementaire 91
Avenant n° 58 du 23 mai 2017 relatif a l'ordre public conventionnel 91
Avenant n° 59 du 5 juillet 2017 a l'avenant n° 48 du 13 mars 2015 relatif a la creation d'un regime de complementaire sante 91
Avenant n° 60 du 17 octobre 2017 relatif a la grille des salaires au 1er janvier 2018 111
Avenant n° 61 du 17 octobre 2017 relatif a la creation d'une commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation (CPPNI) 92
Avenant n° 62 du 20 mars 2018 modifiant l'avenant n° 48 du 13 mars 2015 relatif au regime de complementaire sante 95
Avenant n° 64 du 27 novembre 2018 relatif a la grille des salaires au 1er janvier 2019 112
Avenant n° 65 du 10 septembre 2019 modifiant l'article 6 de l'annexe III relatif au regime professionnel de retraite complementaire 99
Avenant n° 66 du 10 septembre 2019 relatif au regime CARCO et a la grille des salaires au 1er janvier 2020 99
Avenant n° 67 du 19 novembre 2019 modifiant l'avenant n° 48 du 13 mars 2015 relatif a la mise en place d'un regime frais de sante 100
Avenant n° 68 du 19 novembre 2019 relatif a la grille des salaires au 1er janvier 2020 112
Avenant n° 69 du 21 janvier 2020 relatif a la classification du coefficient 316 (art. 1.5.1 de la convention) 101
Avenant n° 8 du 13 juillet 1999 portant adhesion au FAF-PL 41
Avenant prevention des risques psychosociaux (RPS) (26 juin 2018) NV-1
Avenant « Salaires » n° 37 du 12 fevrier 2010 104
Avenant « Salaires » n° 41 du 14 fevrier 2012 105

B

Base annuelle des garanties 16
Bureau 32, 38

C

Capital deces 16
CARCO 14
CARCO (Annexe IV
- CARCO) 30, 36
Champ d'application 2, 81
Champ d'application de la convention collective du personnel des huissiers de justice 76
Champ d'application professionnel 1
Champ d'application territorial 1
Changement de titulaire 1
Chapitre 1er
- Dispositions generales 15
Chapitre Ier
- Dispositions generales 1
- Ecole nationale de procedure etablissement paritaire prive 10
- Regime de prevoyance 14
- Statuts CARCO 30, 36
Chapitre II
- Administration et gestion 10
- Definition des garanties 16, 18
- Droit syndical 1
- Fonds social 14
- Statuts Carco 34, 40
Chapitre III
- Allocation de fin de carriere 14
- Delegates du personnel : (Les dispositions du present chapitre s'appliquent aux etudes occupant plus de dix salaries) 2
- Droit individuel a la formation (DIF) 11
Chapitre IV
- Formation professionnelle de l'huissier de justice exerçant sa profession en qualite de salarie 13
- Relations contractuelles 2
- Retraite supplementaire 14
Chapitre IX
- Service militaire 7

Chapitre V
 - Classification du personnel, salaires 3
 Chapitre VI
 - Remplacement temporaire - Priorite d'embauche 6
 Chapitre VII
 - Conges - Absences 6
 Chapitre VIII
 - Rupture du contrat de travail 7
 Chapitre X
 - Discipline 8
 Chapitre XI
 - Commission paritaire des litiges et commission d'interpretation 8
 Chapitre XII
 - Examen medical 10
 Classification 76
 Classification du personnel, salaires 3
 Clause visant la neutralisation des ' franchises de seuils de 10 et de 20 salaires ' 51
 Commission paritaire 33, 38
 Comite des risques et d'audit (Controle interne. - Comite des risques et d'audit) 119
 Commissaire aux comptes 35, 41
 Commissaires aux comptes 33, 39
 Commission paritaire 33, 38
 Commission paritaire de conciliation 9
 Commission paritaire des litiges et commission d'interpretation 8
 Commission paritaire interbranches (CPI) 97
 Commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation 8
 Commissions paritaires 48, 78
 Composition 8
 Composition du conseil d'administration 31, 37
 Composition. - Cotisations 63
 Compte personnel de formation 87
 Comptes d'exploitation de la caisse 35, 41
 Conclusion d'un contrat de travail avec un huissier de justice exerçant sa profession en qualite de salarie 3
 Conferences et examens
 - garanties du salarie 11
 Conge maladie 7
 Conge maternite 7
 Conge parental d'education 6
 Conges - Absences 6
 Conges payes 6
 Conges pour evenements personnels 6
 Conges statutaires 2
 Conseil de direction 10
 Constitution et role du bureau 35, 40
 Consultation des delegues 2
 Contrat de travail 77
 Contributions de solidarite 21, 26
 Contributions des entreprises a la formation professionnelle continue 50
 Controle de l'institution. - Dispositions financieres et techniques 33, 39
 Convention collective nationale du 11 avril 1996 1
 Convention collective nationale du personnel des huissiers de justice du 11 avril 1996. Etendue par arrete du 18 octobre 1996 JORF 29 octobre 1996. 1
 Convention de forfait en jours des cadres 87
 Convention de forfait en jours sur l'annee 4
 Conversion du regime 25, 29
 Cotisations 20, 21, 26
 Cotisations financant la complementaire frais de sante 95
 CPNEFP 42
 Creation d'un regime de complementaire sante 80, 91
 Creation d'une commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation (CPPNI) 92

D

Declaration des signataires 15
 Definition 14
 Definition des categories 3
 Definition des categories et salaires 65
 Definition des garanties 16
 Delai-conge, licenciement 7
 Delegues du personnel
 - (Les dispositions du present chapitre s'appliquent aux etudes occupant plus de dix salaires) 2
 Demission. - Radiation 63
 Denomination 62
 Denomination et personnalite 30, 36
 Depot (Entree en vigueur. - Depot) 86
 Depot et demande d'extension 85
 Designation des membres du conseil de direction 10
 Determination du nombre de points acquis au 31 decembre 1998 24, 29
 Directeur general 33, 38
 Discipline 8
 Dispositions diverses 123
 Dispositions financieres et techniques (Controle de l'institution. - Dispositions financieres et techniques) 33, 39
 Dispositions generales 1, 15, 30, 36, 97
 Dispositions relatives au travail 1

Dissolution 34, 40, 64
Dissolution. - Fusion. - Scission 34, 39
Droit individuel a la formation (DIF) 11
Droit syndical 1
Duree 31, 36, 62, 85
Duree de l'accord.?Revision.?Denonciation 101
Duree du travail 4, 76
Duree, revision, denonciation 1
Duree. - Revision 97

E

Ecole nationale de procedure etablissement paritaire prive 10
Entree en vigueur 85, 92, 97, 101
Examen medical 10
Exercice de la fonction de delegue 2
Exoneration des droits 16
Expression directe du salarie 2

F

FESSAD UNSA 80
Financement 82
Fonctionnement 34, 40
Fonctionnement du regime 25, 30
Fonds de gestion 34, 39
Fonds de reserve 63
Fonds social 14, 34, 36, 39, 41
Formalites 65, 99
Formation professionnelle 10, 49, 78
Formation professionnelle (ajout d'articles au titre II) 48
Formation professionnelle de l'huissier de justice exerçant sa profession en qualite de salarie 13
Fusion et scission 34, 39
Fusion. - Scission (Dissolution. - Fusion. - Scission) 34, 39

G

Garantie de la CARCO 20
Garanties 15
Garanties du salarie (Conferences et examens
- garanties du salarie) 11
Gestion de la caisse par le conseil d'administration 35, 40
Gestion des garanties 36, 41
Gratuite du mandat 63
Grille des salaires au 1er avril 2016 110
Grille des salaires au 1er janvier 2019 112
Grille des salaires et classification 108, 109

H

Heures supplementaires 4
Huissier de justice salarie 75

I

I. - Regles de constitution 117
II. - Administration et fonctionnement 119
III. - Organisation financiere 123
Indemnite de licenciement 7
Indemnite journalieres en cas d'incapacite temporaire de travail 17
IV. - Dispositions diverses 123

L

Le conseil d'administration et les services administratifs 35, 41
Le fonds collectif AFC 20
Les dispositifs d'accompagnement professionnel 13
Les dispositifs de formation 11
Liberte d'opinion, adhesion a un syndicat 1
Libre exercice du droit syndical 1
Limitation des prestations 18
Liquidation 19
Liquidation de la pension de vieillesse 22, 27
Liquidation des rentes 25, 30
Liquidation eventuelle 36, 41

M

Maintien des garanties en cas de cessation du contrat de travail 82
Majoration pour anciennete 4
Mandat des administrateurs 31, 35, 37, 40
Membres adherents et participants 31, 37
Mise en place d'un comite de prevoyance et son role 14
Mise en place d'un regime de complementaire sante 81
Missions 9
Modalites 19
Modalites d'exercice des missions de la commission 9

Modalites de la conversion 25, 29
Modalites de negociation de restructuration de branches 97
Modalites de prelevement du financement du fonds paritaire de securisation des parcours professionnels 75
Modalites de vote pour les decisions concernant le fonctionnement de la CPPNI 8
Modification d'articles de la convention collective 52
Modification de l'annexe III « Regime professionnel de retraite complementaire » 67
Modification de l'article 2.3.2 ' Les dispositifs de formation ' 50
Modification de l'article 3.2/2 96
Modification de l'article 6 de l'annexe III relatif au regime professionnel de retraite complementaire 99
Modification de l'avenant n° 48 du 13 mars 2015 relatif au regime de complementaire sante 95
Modification de la classification du coefficient 316 (art. 1.5.1 de la convention) 101
Modification des garanties 16
Modification du chapitre IV, titre III 67
Modification du chapitre XI « Commissions paritaires » 89
Modifications des dispositions du regime CARCO 60
Montant de la pension de vieillesse
- taux normal, anticipation 22, 27
Moyens d'actions 62
Moyens de la negociation 98
Mutualisation des risques par la CARCO 14

N

Nature de la decision 15
Negociation triennale 13
Notification. - Entree en vigueur. - Depot 87
Notification.?Depot.?Extension 101
Nouveau reglement de retraite complementaire par capitalisation collective 50

O

Objet 8, 31, 36, 62, 81, 92
Objet et nature du regime 21, 26
Objet-Participants-Cotisations 21, 26
Obligation conventionnelle de contribution a la formation professionnelle 87
Obligations de discretion 8
Obligations de versements a l'OPCA PL 74
Obligations legales de contribution a la formation professionnelle des salaries des huissiers de justice 86
Observatoire paritaire de la negociation collective et bilan annuel 10
OPCO des entreprises de proximite 112
Ordre public conventionnel 91
Organisation financiere 123
Organisme assureur recommande 84
Organisme gestionnaire 14

P

Paiement des cotisations 16
Paiement des cotisations et contributions 21, 26
Paiement des pensions de reversion 24, 29
Paiement des prestations 16
Paiement des rentes 25, 30
Participants 21, 26
Pension de reversion 23, 28
Periode d'essai 2
Periodes de reserve obligatoires 7
Periodicite des reunions du conseil de direction 11
Pilotage du reglement des allocations de fin de carriere 21
Point de depart et expiration des garanties 15
Portee de l'accord 75, 87
Pouvoirs de l'assemblee generale 64
Pouvoirs du conseil d'administration 32, 37
Preambule 51, 75, 80, 86, 91, 92, 95, 97, 99, 100
Prelevement de gestion 22, 26
President et vice-president du conseil d'administration 32, 38
Prestations 22, 27, 84
Prevoyance 70, 80, 85
Prime d'anciennete 8
Priorite d'embauche (Remplacement temporaire - Priorite d'embauche) 6
Priorite d'embauche du conjoint en cas de deces du salarie 6
Procedure de licenciement d'un huissier de justice exerçant sa profession en qualite de salarie 7
Proces-verbal de desaccord du 30 mars 2017 portant sur l'augmentation des salaires pour l'annee 2017 111
Protection du delegue 2
Protection sociale 14

R

Radiation (Demission. - Radiation) 62
Redaction des proces-verbaux (Secretaire de la commission paritaire. - Redaction des proces-verbaux) 33, 38
Regime CARCO et grille des salaires 51
Regime CARCO et salaires au 1er janvier 2020 99
Regime de prevoyance 14
Regime de prevoyance (Annexe I
- Regime de prevoyance) 15
Regime de prevoyance de la CARCO 48

Regime de prevoyance, modification Annexe I 48
Regime de retraite complementaire 91
Regime frais de sante 100
Regime professionnel de retraite supplementaire (Annexe III
- Regime professionnel de retraite supplementaire) 21, 26
Reglement interieur 65
Regles de constitution 117
Relations contractuelles 2
Remplacement du delegue titulaire 2
Remplacement temporaire 6
Remplacement temporaire - Priorite d'embauche 6
Rente d'invalidite permanente 18
Rente de conjoint 17
Rentes d'education 17
Ressources 11, 63
Ressources et depenses de l'institution 34, 39
Retraite complementaire par capitalisation collective Reglement du regime Texte en vigueur au 1er juillet 2004 44
Retraite supplementaire 14, 67
Reunion de l'assemblee generale 63
Reunions 8
Reunions et deliberations du conseil d'administration 33, 38
Revalorisations 16
Reversion des majorations pour enfants en service avant le 1er juillet 2004 25, 29
Reversion des pensions en service au 1er juillet 2004 24, 29
Reversion en cas de deces avant la retraite 23, 25, 28, 30
Revision 85
Revision (Duree. - Revision) 97
Revision de la pension en service lorsqu'un enfant du participant atteint l'age de 16 ans 24, 29
Revocation 2
Role des membres du bureau 64
Rupture du contrat de travail 7, 77

S

Salaires 3, 101-105
Salaires au 1er janvier 2018 111
Salaires au 1er janvier 2020 112
Salaires et classifications 106
Salaires et prevoyance 42
Salaires et retraite complementaire 43
Salaires minima au 1er janvier 2013 107
Salaires pour l'annee 2017 111
Scission (Dissolution. - Fusion. - Scission) 34, 39
Secrtaire de la commission paritaire. - Redaction des proces-verbaux 33, 39
Section 2
- Commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation 8
Service militaire 7
Siege 8, 62
Siege social 31, 36
SPAAC 75
Statuts Carco 34, 40
Statuts CARCO 30, 36
Statuts de l'ecole nationale de procedure 61
Suivi du regime de complementaire sante 84
Suspension du contrat de travail 7

T

Tableau des garanties 100
Taux de contribution a la formation professionnelle 50, 74
Taux de cotisation 15
Taux normal, anticipation (Montant de la pension de vieillesse
- taux normal, anticipation) 22, 27
Texte de base 1, 112
Themes et etapes de negociation 98
Titre Ier
- Dispositions generales 30, 36
- Dispositions relatives au travail 1
TITRE Ier
- Objet-Participants-Cotisations 21, 26
Titre II
- Administration 31, 37
- Formation professionnelle 10
TITRE II
- Prestations 22, 27
Titre III
- Comission paritaire 33, 38
- Protection sociale 14
TITRE III
- Transposition des droits acquis avant le 1er juillet 2004 24, 29
Titre IV
- Controle de l'institution. - Dispositions financieres et techniques 33, 39
TITRE IV

- Conversion du regime 25, 29
Titre IV
- Declaration des signataires 15
Titre VI
- Dissolution. - Fusion. - Scission 34, 39
Titularisation 3
Transposition des droits acquis avant le 1er juillet 2004 24, 29
Travaux a domicile 4

V

Versement de la pension 23, 28
Versement des contributions 11, 42

