

**Convention collective nationale**

IDCC : 240. – **PERSONNEL DES GREFFES  
DES TRIBUNAUX DE COMMERCE**  
**(14 novembre 1957)**

---

**ACCORD DU 31 JANVIER 2006**  
RELATIF AUX CLASSIFICATIONS, PORTANT MODIFICATION  
DU TITRE VII DE LA CONVENTION  
NOR : *ASET0650270M*  
IDCC : 240

---

**Article 1<sup>er</sup>**

Les dispositions qui suivent ont pour objet d'adapter la grille de classification jusque-là en vigueur à l'évolution des emplois et de préciser les modalités de classement des salariés des greffes des tribunaux de commerce et du CNG. Il est rappelé que la nouvelle classification ne peut être une source de déclassement ou de diminution de la rémunération pour les salariés présents dans le greffe à la date d'entrée en vigueur du présent avenant.

**Article 2**

Ce nouvel accord entre en application au 1<sup>er</sup> janvier 2006. Il annule et remplace le titre VII de la convention collective nationale intitulé « Classification du personnel » et l'annexe des classifications.

**Article 3**

La classification des salariés des greffes est fondée sur le principe des critères classants. Cette classification tient compte de l'évolution de la profession et de la qualification requise pour assumer les fonctions déterminées par le contrat de travail.

La classification comporte 4 catégories :

- les employés ;
- les secrétaires ;
- les techniciens ;
- les cadres.

A chacune d'elles est affecté un coefficient plancher.

Le coefficient retenu sert de base à la détermination du salaire en le multipliant par la valeur attribuée au point de salaire.

Le classement des salariés et la détermination du salaire résultant de ce classement s'effectuent en fonction de critères devant être cumulativement réunis :

Les critères de classement sont :

- le contenu de l'activité ;
- l'autonomie ;
- la responsabilité ;
- la formation ;
- l'expérience.

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

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

Par « autonomie », il faut entendre la liberté de décision dont dispose le salarié pour organiser son travail. Le degré d'autonomie dépend de l'importance et de la fréquence des contrôles exercés par le responsable hiérarchique ou par le greffier.

Par « responsabilité », il faut entendre la part d'initiative professionnelle exigée par l'emploi pour atteindre les objectifs ou l'étendue et la nature de la délégation accordée au salarié dans le cadre de la fonction exercée.

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

Par « expérience », il faut entendre une pratique qui confère à son titulaire les capacités nécessaires pour accomplir son travail, même s'il n'a pas reçu une formation sanctionnée par le diplôme correspondant.

Pour les catégories de salariés non cadres, il convient de se référer au tableau intitulé « Tableau des activités des personnels des greffes » annexé au présent accord.

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

Lorsqu'un salarié effectue des tâches de nature différente, l'activité prédominante exercée par le salarié de façon permanente est le critère prépondérant de son classement dans une catégorie et à un niveau d'emploi.

Tout salarié, en fonction de la qualité de son travail et de l'extension de sa qualification, est susceptible de passer d'une catégorie à une autre et, à l'intérieur de chaque catégorie, de bénéficier d'une augmentation de son coefficient.

Les coefficients fixés dans chaque catégorie peuvent être augmentés, par accord entre le salarié et l'employeur, sans qu'il en résulte pour autant une modification de la classification, même si le coefficient convenu vient à excéder le plancher du niveau supérieur.

L'appellation de « commis greffier, greffier audientier, greffier d'audience, greffier stagiaire, greffier assermenté » ou tout autre titre professionnel assimilé ne constitue qu'un titre et non une classification, même si les fonctions remplies peuvent supposer réunis certains des critères classants. L'assermentation n'entraîne pas obligatoirement la qualité de cadre.

## **Article 4**

### *Définitions*

La classification comporte 4 catégories.

#### **4.1. Employés**

Collaborateur assurant l'exécution des tâches sans mise en œuvre de connaissances particulières à partir de consignes précises, détaillées et permanentes, dans des conditions satisfaisantes de fiabilité et de rapidité, sans initiative personnelle.

Voir « Tableau des activités des personnels des greffes ».

#### **4.2. Secrétaires**

Collaborateur assurant l'exécution de travaux nécessitant une pratique professionnelle confirmée et une part de responsabilité et d'initiative. Il est sous contrôle régulier.

Voir « Tableau des activités des personnels des greffes ».

#### **4.3. Techniciens**

Collaborateur assurant l'exécution de travaux comportant, sur des directives générales, une part d'initiative et de responsabilité dans le traitement des dossiers courants ou dans le règlement des problèmes économiques, juridiques, comptables ou informatiques. Ce poste demeure sous contrôle du greffier ou du personnel chargé de l'encadrement.

Voir « Tableau des activités des personnels des greffes ».

#### **4.4. Cadres**

##### **4.4.1. Cadre.**

Collaborateur réunissant les conditions exigées d'un technicien, il est nommé par le greffier seul, qui lui délègue partie de ses fonctions et de son autorité sur le personnel.

Lorsqu'il assure seul la vérification et la rédaction définitive des actes de greffe, et qu'il a qualité pour les signer par délégation du greffier, il est obligatoirement assermenté.

##### **4.4.2. Chef de service.**

Collaborateur cadre désigné par le greffier ayant les connaissances de technicien chargé du fonctionnement d'un service du greffe, et ayant de façon permanente autorité sur le personnel placé sous ses ordres tant sur le plan du travail que de la discipline.

#### 4.4.3. Principal de greffe.

Collaborateur cadre désigné par le greffier possédant une culture juridique et une compétence professionnelle lui permettant d'assurer de façon permanente les fonctions de celui-ci par délégation et sous la responsabilité du greffier.

Il a autorité sur l'ensemble du personnel tant sur le plan du travail que de la discipline.

### Article 5

#### *Information des salariés*

Dans les greffes dotés d'institutions représentatives du personnel, l'employeur ou son représentant informe les représentants du personnel de l'accord de classification et leur en remet à chacun un exemplaire.

A défaut d'institutions représentatives, chaque salarié est informé individuellement par l'employeur au moyen d'une remise de la copie de l'accord.

### Article 6

#### *Commission de suivi de la classification*

Pour résoudre les éventuels différends qui pourraient naître entre employeurs et salariés, il est décidé de créer une commission nationale de suivi et d'application de l'avenant Classification pour une durée de 3 ans.

La commission est composée paritairement des signataires de l'avenant Classification à raison d'un membre par organisation syndicale de salariés et d'autant de membres pour le conseil national des greffiers.

Le secrétariat et le fonctionnement sont assurés par le conseil national des greffiers.

#### 6.1. Saisine

La commission est saisie soit :

- par l'employeur, ou le conseil national des greffiers ;
- par le salarié, ou l'une des organisations syndicales représentatives.

La saisine est effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception au secrétariat du conseil national des greffiers, accompagnée de tous les documents de nature à éclairer la commission, notamment du document remis au salarié motivant les raisons objectives de son niveau de classement.

Le secrétariat de la commission en informe les membres de la commission et communique, dès réception, la copie de la lettre de saisine et les documents afférents.

La commission se réunit dans un délai maximum de 1 mois, à réception de la lettre recommandée. Les parties doivent répondre aux demandes de la commission. A défaut, la commission peut entendre les parties ou dresser un procès-verbal de carence.

En cas de procès-verbal de carence ou d'absence d'avis de la commission dans le délai de 5 mois à compter de la saisine, l'une ou l'autre des parties peut saisir l'autorité judiciaire compétente pour trancher la difficulté.

La commission rend un avis motivé à la majorité des voix des présents.

## 6.2. Notification

La notification de cet avis est faite par le secrétariat de la commission à chacune des parties par lettre recommandée avec demande d'avis de réception dans un délai maximum de 8 jours.

Les avis de la commission de suivi doivent être exécutés de bonne foi. Le conseil national des greffiers et les organisations syndicales des salariés, chacune pour la partie qu'elles représentent, s'assurent de la bonne exécution des avis et en informe la commission de suivi.

Ces avis sont conservés. Ils sont archivés par le secrétariat et demeurent à la disposition des membres de la commission paritaire de suivi.

## 6.3. Publication

Lorsque différentes saisines font apparaître une difficulté d'application sur le même article, l'avis de la commission est publié au *Journal officiel* des conventions collectives.

## 6.4. Renvoi en commission mixte

La commission de suivi peut proposer une nouvelle formulation de l'article. La proposition de rédaction est portée de plein droit à l'ordre du jour de la commission mixte paritaire.

Le secrétariat de la commission de suivi en informe le président de la commission mixte paritaire.

Ce point de l'ordre du jour est examiné en priorité.

## Article 7

### *Dépôt*

L'avenant Classification est déposé en 1 exemplaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes, et en 5 exemplaires auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris.

## Article 8

### *Extension*

L'extension du présent avenant est demandée conformément aux articles L. 133-1 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 31 janvier 2006.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

CNG.

### **Syndicats de salariés :**

FNES CGE-CGC ;

CGT ;

FEC CGT-FO.

## ANNEXE

**Tableau des activités des personnels des greffes  
(non exhaustif)**

EMPLOYÉS	SECRÉTAIRES (*)	TECHNICIENS (*)
Classement	Archiviste	Archiviste
Frappe ou saisie	Accueil (physique ou téléphonique)	Accueil (physique ou téléphonique)
Entretien	Article 3 – CFE	Article 3 – CFE
Courrier	Assistance à la formalité	Assistance à la formalité
Paraphes	Contrôle saisie	Contrôle saisie
Reprographie, Numérisation	Télétraitement	Télétraitement
	Délivrance de pièces	Délivrance de pièces
	Audiencement-suivi. – Retour audience	Audiencement-suivi. – Retour audience
	Assistance audience-judiciaire	Assistance audience-judiciaire
	Assistant comptable	Assistant comptable
	Assistant informatique	Assistant informatique
<p>(*) Les activités sont exercées par l'une ou l'autre catégorie, en fonction des qualités requises aux articles 3 et 4 de l'accord.</p> <p>Chaque collaborateur d'une catégorie peut être amené à effectuer non seulement des activités relevant de sa catégorie mais également de celle de ou des catégories inférieures.</p>		

## Tableau des coefficients

*Suite à l'avenant sur les classifications*

CLASSIFICATION	COEFFICIENT
Employés de greffe Employé de greffe .....	270 à 274
Secrétaires de greffe Secrétaire de greffe .....	275 à 329
Techniciens Techniciens .....	330 à 370
Cadres Cadre, chef de service, principal .....	430 à 610

*NB.* – Si le calcul du coefficient multiplié par la valeur du point devait aboutir à un salaire inférieur aux minima légaux, ces minima légaux s'appliqueraient.