

Brochure n° 3037

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1921. – PERSONNEL DES HUISSIERS DE JUSTICE**

AVENANT N° 42 DU 2 OCTOBRE 2012

RELATIF À L'HUISSIER DE JUSTICE SALARIÉ

NOR : ASET1251392M

IDCC : 1921

**PRÉAMBULE**

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.

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

### *Champ d'application de la convention collective du personnel des huissiers de justice*

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. »

## **Article 2**

### *Classification*

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.

CATÉGORIE	COEFFICIENT	CLASSIFICATION
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 2 <sup>e</sup> 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 1 <sup>er</sup> <i>bis</i> 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.

### **Article 3**

#### *Durée du travail*

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 I<sup>er</sup> 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 docu-

ment 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 (congrés 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. »

### **Article 4**

#### *Contrat de travail*

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 I<sup>er</sup> 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. »

## **Article 5**

### *Rupture du contrat de travail*

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 I<sup>er</sup> 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. »

## **Article 6**

### *Commissions paritaires*

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 I<sup>er</sup> 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. »

## Article 7

### *Formation professionnelle*

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 I<sup>er</sup> 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. »

## Article 8

### *Application de l'avenant n° 42*

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.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

CNHJ ;

UNHJ.

**Syndicats de salariés :**

CSFV CFTC ;

FEC FO ;

SPAAC CFE-CGC.