

Brochure n° 3037 | Convention collective nationale

IDCC : 1921 | **PERSONNEL DES HUISSIERS DE JUSTICE**

**Avenant n° 72 du 25 septembre 2020**  
relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

NOR : ASET2050904M

IDCC : 1921

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**UNHJ ;**

**HJF ;**

**CNCJ,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FNSECP CGT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Dans le cadre de la négociation sur la qualité de vie au travail dans les études, après la signature de l'accord sur la prévention et la gestion des risques psychosociaux, les partenaires sociaux des huissiers de justice ont décidé de travailler sur l'égalité entre les femmes et les hommes en application de l'article L. 2241-1 du code du travail qui dispose que les organisations liées par une convention de branche se réunissent, au moins une fois tous les 4 ans, pour négocier sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées ainsi que sur la mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel, les agissements sexistes et la violence sexuelle.

Pour mener cette négociation dont ils soulignent toute l'importance, ils ont étudié les chiffres du rapport annuel sur l'activité économique et sociale et de l'étude statistique et prospective dans la branche des huissiers de justice (OMPL-Quadra études du 20 mars 2018). Ils ont relevé qu'en 2018, 71 % des salariés des huissiers de justice étaient des femmes, réparties comme suit :

- 8,85 % de cadres, dont 60,59 % sont des femmes ;
- 9,90 % de techniciens, dont 64,58 % sont des femmes ;
- 81,25 % d'employés, dont 74,18 % sont des femmes.

La branche compte 18,63 % de salariés à temps partiel (source OMPL-Quadra études du 20 mars 2018) dont 18 % de femmes et 20 % d'hommes.

On constate que les femmes ne sont pas plus exposées au temps partiel que les hommes.

Un écart de salaire de – 5,2 % (source OMPL-Quadra études du 20 mars 2018) pour les femmes dans la catégorie non-cadre : le salaire moyen pour les hommes : 29,510 € contre 27,967 € pour les femmes (source OMPL-Quadra études du 20 mars 2018).

Un écart de salaire femme/homme plus marqué chez les cadres : les femmes cadres gagnent en moyenne – 9,1 % (Source OMPL-Quadra études du 20 mars 2018) de moins que les hommes ; le salaire moyen hommes cadres : 59,292 € contre 49,349 € pour les femmes.

Forts de ce constat, les partenaires sociaux ont souhaité susciter une prise de conscience des employeurs huissiers de Justice, rappeler les obligations légales et accompagner les études pour que soit détectée et bannie toute pratique discriminatoire, en retenant les cinq problématiques suivantes :

- le recrutement ;
- les salaires ;
- les promotions et le déroulement de carrière ;
- la formation ;
- la lutte contre le harcèlement sexuel, les agissements sexistes et les violences sexuelles.

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

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes implique que les femmes et les hommes aient les mêmes droits et les mêmes obligations dès lors qu'ils sont placés dans des situations professionnelles identiques.

Le respect de cette égalité de traitement s'impose à l'employeur, dès la phase de recrutement et tout au long de la relation de travail.

Il est rappelé que le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un thème où l'accord de branche est prioritaire sur l'accord d'entreprise (art. L. 2253-1 du code du travail). Les finalités de cet accord sont d'une part de tenir compte des nouvelles dispositions favorisant l'ouverture de négociations au niveau des études de la branche, et d'autre part, de définir les conditions pratiques de mise en œuvre au sein de chacune d'elles.

## **Article 2 | Recrutement**

Le processus de recrutement exclut toute pratique directement ou indirectement discriminante.

Il favorise autant que possible la mixité des emplois au sein de l'office.

Il respecte les principes fondamentaux qui suivent :

- la rédaction de l'offre d'emploi doit être neutre, sans mention relative au sexe du candidat ou à sa situation de famille, ni stéréotype discriminant ou appellation de nature à dissuader l'un ou l'autre des sexes de postuler ;
- les critères qui conduisent au choix d'un candidat doivent être objectifs et se fonder notamment sur ceux définis au chapitre V à l'article 15.1 de la convention collective nationale ;
- aucun refus d'embauche ne peut être motivé par la prise en considération du sexe du candidat, de sa situation de famille ou de son état de grossesse.

La classification et la rémunération proposées à l'embauche respectent les dispositions de l'article 1.5.1 et 1.5.2 de la convention collective nationale, sans différenciation d'application fondée sur le sexe du candidat.

## **Article 3 | Salaire**

### **3.1. Principe d'égalité**

Les salariés placés dans une situation professionnelle identique doivent percevoir une rémunération identique.

Aux termes de l'article L. 3221-4 du code du travail « sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse ».

Le salaire à prendre en compte pour l'application de cette règle est défini par l'article L. 3221-3 du code du travail comme étant : « le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier ».

### **3.2. Application des critères classants**

La classification des salariés telle qu'elle est prévue à l'article 1.5.1 de la convention collective nationale permet de déterminer le salaire minimum auquel le salarié peut prétendre. Cette classification est fondée sur un principe de critères classants dont l'application doit être strictement neutre.

Aucune différenciation fondée sur le sexe du salarié ne peut être opérée dans l'application de ces critères classants, tant au moment de l'embauche du salarié que tout au long de la relation de travail.

### **3.3. Offices d'au moins 50 salariés**

Les offices qui emploient au moins 50 salariés sont tenus :

- de négocier un accord sur l'égalité professionnelle ou, à défaut, d'établir un plan d'action dans les conditions prévues par la loi ;
- de mesurer la différence de rémunération entre les femmes et les hommes en application des dispositions de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Le non-respect de ces obligations entraîne l'application de pénalités légales.

## **Article 4 | Promotions et déroulement de carrière**

### **4.1. Entretien professionnel**

Tous les 2 ans, chaque salarié bénéficie d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle dans les conditions prévues à l'article L. 6315-1 du code du travail.

Cet entretien professionnel est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité, notamment à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant ou d'un congé d'adoption.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié qui permet d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;

- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

## 4.2. Travail à temps partiel

Les salariés à temps partiel bénéficient d'une égalité de droits avec les autres salariés et doivent notamment bénéficier des mêmes possibilités de promotion, de déroulement de carrière et de formation.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet, et les salariés à temps complet, qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel, ont priorité pour l'attribution d'un emploi correspondant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent, l'employeur ayant l'obligation de porter à la connaissance des salariés de l'office la liste des emplois vacants ou à créer.

Toute embauche à temps partiel doit être motivée par l'activité de l'étude et le poste concerné.

## 4.3. Maternité

Aucune salariée ne peut être pénalisée dans son évolution de carrière du fait de son état de grossesse ou de sa maternité.

La salariée bénéficie du statut protecteur prévu par la loi pendant sa grossesse et jusqu'à son retour de congé de maternité, dans les conditions prévues aux articles L. 1225-4 et suivants du code du travail.

En application de l'article L. 1225-16 du code du travail, la femme enceinte bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement. Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

La salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation dans les conditions prévues au chapitre I<sup>er</sup> du titre IV du livre I<sup>er</sup> de la 2<sup>e</sup> partie du code de la santé publique bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires.

Le conjoint salarié de la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum.

À l'issue du congé de maternité, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

L'employeur anticipe le retour de congé de maternité de la salariée et l'accompagne dans sa reprise de travail en organisant un entretien professionnel comme prévu à l'article 4.1 ci-avant et lui assure, le cas échéant, un accès prioritaire à la formation.

En application de l'article L. 1225-26 du code du travail, la rémunération de la salariée est majorée, à la suite du congé de maternité, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles de l'étude.

#### 4.4. Parentalité

Dans les études, une attention particulière doit être portée à la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle.

La prise des congés liés à la vie familiale prévus par l'article 1.7.3 et 1.7.4 et 1.7.6 de la convention collective nationale et l'article L. 3142-1 du code du travail est favorisée ainsi que celle des congés de présence parentale et de proche aidant définis aux articles L. 1225-62 et L. 3142-16 du code du travail.

Sous réserve de son autorisation, le parent absent dans le cadre d'un congé de maternité ou d'un congé parental d'éducation reste destinataire des informations d'ordre général concernant l'Étude.

Afin de prendre en compte les contraintes de la vie familiale, l'employeur :

- veille à planifier les réunions durant les horaires habituels de travail des salariés concernés ;
- étudie avec attention et bienveillance les demandes présentées par les parents de jeunes enfants d'aménagement d'horaires (par exemple le jour de la rentrée scolaire) et de télétravail.

### Article 5 | *Formation*

#### 5.1. Obligations de la convention collective nationale

Il appartient à chaque employeur de proposer des actions de formation, en prenant en compte les contraintes familiales, dans des conditions qui favorisent le départ en formation du salarié, notamment en privilégiant le cas échéant des formations à distance (e-learning).

#### 5.2. Formation au retour d'un congé pour événement familial de longue durée

L'employeur organise l'entretien professionnel avec le salarié qui reprend le travail après un arrêt de longue durée lié à un événement familial et lui propose, le cas échéant, une formation.

### Article 6 | *Lutte contre le harcèlement sexuel, les agissements sexistes et la violence sexuelle*

L'article L. 1153-1 du code du travail dispose que :

« Aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. »

Le harcèlement sexuel est un délit défini et puni dans les conditions prévues par l'article 222-33 du code pénal.

L'article L. 1142-2-1 du code du travail précise que :

« Nul ne doit subir d'agissements sexistes, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »

L'employeur est tenu de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'agissements sexistes ou de violence sexuelle, d'y mettre un

terme et de les sanctionner. Une sanction spécifique à ces agissements peut être prévue dans le règlement intérieur s'il existe.

Ces actes pouvant être le fait de salariés de l'office ou de tierces personnes (client, intervenant extérieur...), l'employeur est vigilant à l'environnement de travail et aux propos tenus sur le lieu de travail.

Il communique sur sa politique en faveur de la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes dans le respect des dispositions du code du travail.

#### **Article 7 | Dispositions de suivi**

Chaque année, à l'occasion de l'étude du rapport de branche et des études initiées par la CPNEFP, les partenaires sociaux réunis en CPPNI portent une attention particulière à l'évolution des données relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes. Le cas échéant, ils transmettent à la commission nationale de l'emploi et de la formation professionnelle des sujets d'étude destinés à approfondir leur réflexion.

#### **Article 8 | Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1, les partenaires sociaux des huissiers de Justice ont considéré qu'un accord portant sur l'égalité entre les femmes et les hommes applicable aux salariés de la branche n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 dans la mesure où la branche est composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés et que l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche quelle que soit leur taille.

#### **Article 9 | Champ d'application et entrée en vigueur**

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice du 11 avril 1996.

#### **Article 10 | Révision et dénonciation de l'accord**

Le présent accord pourra être dénoncé et révisé conformément à la législation sociale en vigueur.

#### **Article 11 | Entrée en vigueur et formalités de dépôt.**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Son entrée en vigueur est subordonnée à son extension, laquelle sera demandée par la partie la plus diligente.

Le présent accord fera l'objet de formalités de dépôt prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Une version anonymisée sera également publiée dans la base des données nationale des accords collectifs.

Le présent accord entrera en vigueur à compter de la réalisation de l'ensemble des formalités.

*Fait à Paris, le 25 septembre 2020.*

(Suivent les signatures.)