

Convention collective nationale

IDCC : **3244** | **PROFESSIONS RÉGLEMENTÉES AUPRÈS DES JURIDICTIONS**  
**(26 janvier 2022)**

**Avenant n° 2 du 15 novembre 2023**

relatif à la révision des dispositions conventionnelles  
afin de tenir compte des réserves à l'extension

NOR : ASET2450114M

IDCC : 3244

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

**FEPraJ,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**SNPJ CFTD ;**

**FSE CGT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**1. Entrée en vigueur**

Le présent avenant est applicable à compter de la réalisation de ses formalités de dépôt.

L'extension du présent avenant est sollicitée conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

**2. Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où le présent avenant vise à mettre en conformité les dispositions de la convention collective des professions réglementées auprès des juridictions avec les réserves issues de l'arrêté d'extension du 6 septembre 2023 publié au JO du 12 octobre 2023.

**3. Modification des dispositions conventionnelles initiales**

Prenant en compte les réserves issues de l'arrêté d'extension du 6 septembre 2023 publié au JO du 12 octobre 2023, les partenaires sociaux ont décidé de procéder aux modifications suivantes :

### 3.1. Modification des dispositions de l'article 1.4

L'article 1.4 est remplacé par les dispositions suivantes :

#### « 1.4. Suivi. Rendez-vous. Révision

##### 1.4.1. Suivi

Le suivi des dispositions de la présente convention collective est assuré par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation prévue à l'article 1.6.

Ainsi, chaque année, la CPPNI met à l'ordre du jour de l'une de ses réunions le suivi des présentes dispositions conventionnelles et la nécessité ou opportunité d'adapter/faire évoluer ou non les dispositions conventionnelles existantes au regard notamment des évolutions législatives, réglementaires, conventionnelles ou jurisprudentielles ou du contexte économique et social au sein duquel évoluent les études, offices et leur personnel.

Le cas échéant, les travaux effectués au cours de cette réunion peuvent amener les partenaires sociaux de la branche à proposer une révision des dispositions conventionnelles dans les conditions de l'article 1.4.3 ci-dessous.

##### 1.4.2. Rendez-vous

Sauf dispositions expresse propre à tout accord autonome qui serait signé par les partenaires sociaux, les partenaires sociaux conviennent que la périodicité minimale de leur rencontre et rendez-vous de négociation est celle définie à l'article 1.6.4.1 de la présente convention.

##### 1.4.3. Révision

Sont habilitées à réviser la présente convention, ses annexes, accords et avenants :

- jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention ou l'accord est conclu :
  - une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de la convention ou de l'accord ;
  - une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs ou fédération d'organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes étant précisé que si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être, en outre, représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;
- à l'issue de ce cycle :
  - une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;
  - une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs ou Fédération d'organisations professionnelles d'employeurs de la branche étant précisé que si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

La partie ayant demandé la révision doit faire parvenir au secrétariat de la commission paritaire de négociation et d'interprétation prévue à l'article 1.6.3 de la présente convention collective, sa demande de révision accompagnée du projet de révision proposé.

Le secrétariat de la commission transmet la demande par tout moyen à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche et l'ensemble des organisations professionnelles d'employeurs habilitées à négocier et les convoque, dans les conditions de l'article 1.6.3 à une réunion qui doit se tenir dans un délai de soixante

jours calendaires après la date de réception de la demande de révision par le secrétariat de la commission.

La présente procédure s'applique sans préjudice de la possibilité pour les parties, au cours de chaque réunion de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, de prendre l'initiative d'ouvrir une discussion sur l'opportunité de réviser une ou des dispositions de la présente convention ou de ses annexes. »

### **3.2. Modification des dispositions de l'article 1.6.2**

Il est ajouté un 4<sup>e</sup> tiret au 3<sup>e</sup> alinéa de l'article 1.6.2 ainsi rédigé :

« – elle établit un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des études et offices pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. »

### **3.3. Modification des dispositions de l'article 2.4.1**

L'alinéa 6 de l'article 2.4.1 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Outre la mise à disposition de chaque section syndicale d'un lieu de rangement, fermé à clé lorsqu'un local n'a pas à être affecté en permanence en application des dispositions de l'article L. 2142-8 du code du travail, les adhérents de chaque section syndicale pourront se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'étude ou de l'office suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur. »

### **3.4. Modification des dispositions de l'article 2.6.2**

L'article 2.6.2 est complété par un dernier alinéa ainsi rédigé :

« Lorsque l'entretien professionnel visé à l'article L. 6315-1 du code du travail est réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical, celui-ci permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise. Pour les études et offices dont l'effectif est inférieur à deux mille salariés, ce recensement est réservé au titulaire de mandat disposant d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement. »

### **3.5. Modification des dispositions de l'article 3.5.3.1**

Les alinéas 3 à 6 de l'article 3.5.3.1 sont remplacés par les dispositions suivantes :

- « – salarié ayant moins de 2 ans d'ancienneté : 1 mois ;
- salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté : 2 mois ;
- salarié ayant au moins 10 ans d'ancienneté : 2 mois. »

### **3.6. Modification des dispositions de l'article 4.3.3**

L'alinéa 3 de l'article 4.3.3 alinéa 3 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Toutefois, le salarié qui n'a pas pu bénéficier, à cette échéance, de ses congés payés acquis ou d'une partie de ceux-ci en raison de son absence due à une maladie, un accident du travail, une maladie professionnelle ou une absence au titre de la formation

professionnelle, bénéficiera du report de son congé à la fin de la période d'absence sans que la date de ce report ne puisse dépasser le 30 avril de l'année suivant la date butoir de prise de ce congé.

Il est cependant rappelé que, en application des dispositions de l'article L. 3141-2 du code du travail les salariés de retour d'un congé de maternité ou d'un congé d'adoption ont droit à leur congé payé annuel, quelle que soit la période de congé payé retenue pour le personnel de l'entreprise. »

### **3.7. Modification des dispositions de l'article 5.1**

La 13<sup>e</sup> ligne de la première colonne du tableau de l'article 5.1 « Congé pour événements familiaux », est modifiée dans les termes suivants :

« Pour l'annonce de la survenue d'un handicap, chez son enfant » sont remplacés par « Pour l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant. »

Il est par ailleurs inséré un 4<sup>e</sup> alinéa à l'article 5.1 ainsi rédigé :

« Toutefois, s'agissant du congé de naissance, celui-ci commencera à courir, au choix du salarié, le jour de la naissance de l'enfant ou le premier jour ouvrable qui suit. »

### **3.8. Modification des dispositions de l'article 6.3.5**

La référence à l'article L. 3122-2 du code du travail est remplacée par l'article L. 3121-44 du code du travail.

### **3.9. Modification des dispositions de l'article 6.4.8**

Il est inséré un article 6.4.8.4. « Valorisation des jours de travail et d'absence » ainsi rédigé :

« Pour le calcul du montant des retenues sur salaire à précompter en cas d'absence ou de paiement des jours travaillés en plus en application des articles 6.4.8.1 à 3 le salaire journalier de référence (SJR) est déterminé ainsi :

$$\text{SJR} = \text{SMR} / 21,75 \times \text{FC} / 218$$

SMR : salaire mensuel de référence.

FC : nombre de jours de travail prévu par le forfait contractuel. »

### **3.10. Modification des dispositions de l'article 10.1**

L'alinéa 1 de l'article 10.1 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, d'horaires de travail, d'évaluation de la performance, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une

ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de son exercice d'un mandat électif, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de sa qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte, au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des 1° et 2° de l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique. »

### **3.11. Modification des dispositions de l'article 10.2.3**

L'alinéa 2 de l'article 10.2.3 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Pour un travail de valeur égale, entendu comme un travail exigeant 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 de base doit être identique entre les salariés concernés. Lorsqu'à situation comparable, un écart de rémunération est constaté, celui-ci doit être analysé afin d'en comprendre les raisons objectives indépendantes de toute discrimination à caractère sexuel. »

### **3.12. Modification des dispositions de l'article 10.2.5.1**

L'article 10.2.5.1 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Lors de la reprise d'activité les salariés concernés doivent bénéficier d'une rémunération majorée 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 dans l'entreprise.

Pour l'application de l'alinéa précédent, constitue une rémunération 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. »

### **3.13. Modification des dispositions de l'article 10.2.5.2**

L'alinéa 4 de l'article 10.2.5.2 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Le congé parental et le congé de présence parentale sont pris en compte pour l'intégralité de leur durée pour la détermination de tous les droits liés à l'ancienneté. »

*Fait à Paris, le 15 novembre 2023.*

(Suivent les signatures.)