

Convention collective nationale

IDCC : 3250 | **COMMISSAIRES DE JUSTICE ET SOCIÉTÉS DE VENTES  
VOLONTAIRES**  
(16 novembre 2022)

---

**Avenant n° 10 du 19 décembre 2024**  
relatif au contrat de professionnalisation

NOR : ASET2550060M

IDCC : 3250

---

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

**CNCJ ;**  
**SOPVEM ;**  
**UNCJ ;**  
**CJF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC ;**  
**FS CFDT ;**  
**FEC – FO ;**  
**FS CFTC ;**  
**FESSAD UNSA ;**  
**FSECP CGT,**

d'autre part,

**Préambule**

Le 16 novembre 2022, les partenaires sociaux de la branche du personnel des huissiers de justice (IDCC 1921) et de la branche des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires (IDCC 2785) ont signé à l'unanimité la convention collective des commissaires de justice et des sociétés de ventes volontaires. Cette nouvelle convention collective s'est substituée à l'ensemble des dispositions conventionnelles précédemment existantes dans ces branches à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2023 et a fait l'objet d'un arrêté d'extension du 10 juillet 2024 publié au *Journal officiel* du 18 juillet 2024.

Afin de tenir compte des besoins de la profession en matière de formation professionnelle, les partenaires sociaux ont souhaité modifier les dispositions relatives au contrat de professionnalisation.

C'est ainsi qu'il a été arrêté et convenu ce qui suit :

## **Article 1<sup>er</sup> | Modification de l'article 43.2 « Le contrat de professionnalisation »**

Le deuxième alinéa de l'article 43.2 est modifié comme suit :

- « Il vise l'obtention de titres ou diplômes correspondant à des qualifications :
- enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
  - ou reconnues dans la grille des classifications figurant en annexe de la convention collective ;
  - ou figurant sur la liste ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle. »

Le quatrième alinéa de l'article 43.2 est modifié comme suit :

« L'action de professionnalisation d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée ou qui se situe au début d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée est d'une durée minimale comprise entre six et douze mois. Elle peut être allongée jusqu'à trente-six mois pour les personnes visées à l'article L. 6325-1-1 du code du travail. »

Les dispositions suivantes sont supprimées :

« À la signature du présent accord, les partenaires sociaux identifient comme prioritaire selon la définition de la CPNE la professionnalisation des formations ci-après :

### ■ Secrétariat :

Le contrat de professionnalisation est conclu pour une durée de 6 mois, prévoit 160 heures de formation extérieure auxquelles s'ajoutent un suivi interne dans l'office, 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 assistant :

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 interne 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'office (clerc significateur ou huissier).

### ■ Clerc gestionnaire :

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'office (clerc significateur ou commissaire de justice) ;
- appui méthodologique du tuteur.

La priorité absolue revient à la formation des secrétaires et des clercs aux procédures judiciaires. »

Elles sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Conformément aux dispositions légales en vigueur, les partenaires sociaux conviennent que la durée mentionnée ci-dessus peut être portée, dans le cadre de contrats de professionnalisation, à 18 ou 24 mois pour les formations suivantes identifiées comme prioritaires selon la définition de la CPNEFP :

- clerc assistant : durée portée à 18 mois (352 heures de formation) ;
- clerc gestionnaire : durée portée à 24 mois (451 heures de formation) ;
- accès à la profession de commissaire de justice : durée portée à 24 mois (642 heures de formation) à compter de la date de la rentrée solennelle à l'institut national de formation des commissaires de justice.

Cette durée est définie par référence à la durée de formation prévue pour l'acquisition de la CQP (Clerc assistant, clerc gestionnaire) ou dans le cadre du stage imposé par le décret n° 2019-1185 du 15 novembre 2019 relatif à la formation professionnelle des commissaires de justice (art. 14 et suivants).

Les actions de formation incluses dans la durée du travail du salarié doivent être d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat. »

Il est inséré un dernier alinéa :

« Pendant la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation, le salarié ayant conclu un contrat dans le cadre du stage imposé par le décret n° 2019-1185 du 15 novembre 2019 relatif à la formation professionnelle des commissaires de justice (articles 14 et suivants) percevra une rémunération égale à celle prévue à la grille de classification de la convention collective (catégorie "commissaire de justice stagiaire"), sauf dispositions contractuelles plus favorables. »

## **Article 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 parties ont considéré qu'eu égard à l'objet du présent avenant, celui-ci n'appelle pas de stipulation spécifique mentionnée à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, étant rappelé que la branche est composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés et que le présent avenant a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche quelle que soit leur taille.

## **Article 3 | Durée, entrée en vigueur, extension et dépôt**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

Les signataires du présent avenant conviennent d'en demander l'extension auprès des instances compétentes, selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires, pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

*Fait à Paris, le 19 décembre 2024.*

(Suivent les signatures.)