

Brochure n° 3037

Convention collective nationale

IDCC : 1921. – **HUISSIERS DE JUSTICE**
(Personnel)
(7^e édition. – Juin 2002)

AVENANT N° 20 DU 8 JUILLET 2005
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : *ASET0551021M*
IDCC : 1921

Entre :

La chambre nationale des huissiers de justice,

D'une part, et

La fédération commerce, services, forces de vente (CSFV), affiliée à la CFTC ;

La fédération nationale des personnels des sociétés d'études et prévention CGT ;

La fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS) CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet avenant modifie le titre II de la convention collective du 11 avril 1996 par la création d'un chapitre III : Droit individuel à la formation (DIF), dont les termes ont déjà été validés par avenant n° 19 du 24 novembre 2004. Cependant pour des raisons de lecture il convient de créer ce chapitre de manière autonome, car non dépendant des 2 chapitres précédents qui concernent l'ENP ainsi que l'administration et la gestion de l'ENP.

TITRE II
FORMATION PROFESSIONNELLE

CHAPITRE III

Droit individuel à la formation (DIF)

L'article 2.2.8 « Versement des contributions » deviendrait l'article 2.3.1.

Cet article modifie l'article 2 de l'avenant n° 8 du 13 juillet 1999 (accord de branche concernant l'adhésion des huissiers de justice au FAF-PL) dans le cadre défini ci-dessous :

La profession d'huissier de justice verse la totalité de ses contributions mutualisées, dans le cadre défini ci-après, au titre de la formation professionnelle continue, à l'exclusion du congé individuel de formation, à l'organisme paritaire de collecte agréé des professions libérales OPCA-PL, dont le siège social est à Levallois-Perret, 52-56, rue Kléber.

Taux de contribution :

Offices et groupements employant moins de 10 salariés (art. L. 952.1 de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004) :

La contribution est fixée à 0,40 % de la masse annuelle brute des salaires payés, au titre et à partir de l'année 2004, répartie comme suit :

- 0,15 % au titre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation (DIF) ;
- 0,25 % au titre du plan de formation et de l'allocation de formation.

Cette contribution est portée à 0,55 % au titre et à partir de l'année 2005, répartie comme suit :

- 0,20 % au titre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation (DIF) ;
- 0,35 % au titre du plan de formation et de l'allocation de formation.

Offices et groupements employant 10 salariés et plus (art. L. 952.6 de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004) :

La contribution est fixée à 1,60 % de la masse annuelle brute des salaires payés, au titre et à partir de l'année 2004, répartie comme suit :

- 0,50 % au titre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation (DIF) ;
- 0,90 % au titre du plan de formation et de l'allocation de formation ;
- 0,20 % au titre du FONGECIF, (l'OPCA-PL n'est pas habilité à percevoir ces fonds).

L'ensemble de ces contributions est mutualisé dès leur versement dans une section unique, quel que soit l'effectif des offices et groupements.

En ce qui concerne les salariés employés en contrat à durée déterminée, l'employeur contribue à hauteur de 1 % du salaire brut auprès de l'OPACIF, dans le ressort duquel est situé l'office ou le groupement.

L'article 2.2.9 « Les dispositifs de formation » est modifié comme suit.

L'article 2.2.9 « Les dispositifs de formation » deviendrait l'article 2.3.2.

1. *La professionnalisation : contrats et périodes.*

Les contrats et périodes sont organisés, conformément aux dispositions législatives et réglementaires selon les objectifs et priorités suivants :

La profession a créé l'Ecole nationale de procédure établissement paritaire privé par un avenant à la convention collective nationale signé le 7 octobre 1960 pour pallier l'absence de formation professionnelle adaptée aux spécificités des professions juridiques et judiciaires et particulièrement pour les personnels les moins qualifiés des études d'huissiers de justice.

La formation dispensée par l'ENPEPP permet aux employés des études, quel que soit leur niveau de formation initiale, d'être titulaires du « certificat de spécialisation des procédures judiciaires », reconnu par la convention collective nationale et d'accéder à l'examen professionnel d'huissier de justice à la condition d'avoir exercé des fonctions de clerc d'huissier de justice pendant 10 ans dont 5 ans au moins les fonctions de principal clerc (art. 2, alinéa 5 du décret n° 86-734 du 2 mai 1986).

Les parties signataires du présent accord confient à la CPNE le réexamen périodique des actions et public prioritaires pour la mise en œuvre de la professionnalisation :

- dans le cadre du contrat de professionnalisation ;
- dans le cadre d'une période de professionnalisation pour les salariés embauchés sous contrat à durée indéterminée, dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail.

L'une des priorités définies par la branche en vertu des dispositions de l'article L. 982-1 du code du travail vise notamment des femmes dont le niveau de qualification est équivalent ou inférieur au niveau IV de l'éducation nationale.

1.1. *Les contrats de professionnalisation (art. L. 981.1 à L. 981-8)*

Ils ont pour objet de permettre à leur bénéficiaire d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 900-3 et de favoriser leur insertion ou leur réinsertion professionnelle. Sa durée varie entre 6 et 12 mois et peut même aller jusqu'à 24 mois dans les conditions prévues par la loi. La durée minimum de formation est de 150 heures.

Sont bénéficiaires desdits contrats de professionnalisation :

- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui peuvent compléter leur formation initiale ;
- les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

A la signature du présent accord, est prioritaire selon la définition de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) la professionnalisation des formations ci-après :

- secrétariat ;
- clerc aux procédures judiciaires ;
- clerc expert,

la priorité absolue revenant à la formation des secrétaires et des clers aux procédures judiciaires.

La rémunération pour un bénéficiaire âgé d'au moins 26 ans ne peut être inférieure ni au SMIC, ni à 95 % de cette minimale prévue par les dispositions de la convention collective.

Les bénéficiaires du contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans, sauf dispositions contractuelles plus favorables, percevront une rémunération calculée en fonction du SMIC. Celle-ci peut varier en fonction de l'âge du bénéficiaire et du niveau de sa formation.

Le clerc expert, bénéficiaire du contrat de professionnalisation, quel que soit son âge, sauf dispositions contractuelles plus favorables, percevra une rémunération égale à celle du SMIC.

1.2. Les périodes de professionnalisation (art. L. 982-1 à L. 982-4)

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée.

L'article L. 982-1 de la loi 2004-391 du 4 mai 2004 énonce la liste des bénéficiaires.

La période de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 900-3 ou de participer à une action de formation dont l'objectif est défini par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) de la branche professionnelle de l'entreprise.

A la signature du présent accord, sont prioritaires au titre de la professionnalisation, les formations suivantes :

- la formation des clercs significateurs ;
- les 1^{er} et 2^e cycles de la formation dispensée par l'ENPEPP ;
- secrétariat ;
- clerc aux procédures judiciaires ;
- clerc expert ;
- comptabilité ;
- clerc habilité aux constats.

1.3. Financement des formations

Les formations prioritaires définies ci-dessus font l'objet d'un financement par l'OPCA-PL au titre de la professionnalisation (contrats et périodes) selon les quotas et modalités de financement fixés par la CPNE, notamment au sein d'une convention cadre conclue avec l'OPCA-PL.

2. Le plan de formation.

(Art. L. 932-1 de la loi n° 2004-39 du 4 mai 2004.)

Les actions de formation relevant du plan de formation sont :

Les actions d'adaptation du plan de formation au poste de travail : considérées comme un temps effectif de travail, elles donnent droit au maintien par l'entreprise, de la rémunération.

Les actions de formation liées à l'évolution de l'emploi ou au maintien dans l'emploi : mises en œuvre pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien, par l'entreprise, de la rémunération ; sous réserve d'un

accord d'entreprise ou à défaut d'un accord écrit du salarié, ces actions de formation liées à l'évolution de l'emploi ou au maintien de l'emploi peuvent durer 50 heures par an et par salarié, mais le temps additionnel au-dessus de la durée légale ou conventionnelle du travail n'engendre aucun avantage (heures supplémentaires, récupération ou autre).

Les actions de développement de compétences peuvent être effectuées après accord écrit entre les parties, hors du temps de travail dans la limite de 80 heures et conformément aux engagements écrits définis par l'article L. 932-1 IV. A noter cependant que cet accord peut être dénoncé dans les 8 jours de sa conclusion. Le salarié perçoit alors de la part de l'entreprise une allocation de formation dont le montant est égal à 50 % du salaire net perçu par le salarié.

3. Le droit individuel à la formation (DIF).

(Art. 933-1 à 933-6 de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004.)

Tout salarié titulaire d'un CDI disposant d'une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise qui l'emploie bénéficie chaque année d'un DIF d'une durée de 21 heures qui peut se cumuler sur 6 ans.

Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée *pro rata temporis*.

La détermination du DIF s'effectue par année civile.

En cas d'embauche ou de départ du salarié en cours d'année, sauf licenciement pour faute grave ou lourde, ce droit est calculé *pro rata temporis* des mois complets d'activité.

A titre transitoire, compte tenu de la promulgation de la loi, les droits acquis au titre de l'année 2004 sont de 14 heures.

Aucune disposition de mise en œuvre du DIF n'étant prévue pour les salariés titulaires d'un CDD, ceux-ci peuvent bénéficier de la formation individuelle par l'intermédiaire du plan de formation.

Ces salariés en CDD disposent d'un DIF *pro rata temporis* à l'issue d'une ancienneté de 4 mois dans l'office ou le groupement, et doivent en faire la demande avant le terme de leur contrat.

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur qui l'informerá de ses droits lors de la conclusion du contrat de travail.

Les actions de formation se déroulent en dehors du temps de travail sauf accord écrit entre l'employeur et le salarié prévoyant que le DIF s'exerce en partie pendant le temps de travail.

Rémunération :

Hors temps de travail :

Le salarié perçoit une allocation de formation dont le montant s'élève à 50 % du salaire net perçu.

Pendant le temps de travail :

La rémunération du salarié est maintenue.

Pendant la durée de sa formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles, ainsi que du régime de prévoyance.

La valeur des acquis de l'expérience et l'accompagnement tutorial constituent une priorité financée par l'OPCA-PL selon les modalités et critères définis par la CPNE et mis en œuvre par la branche professionnelle.

L'article 2.2.10 « Les dispositifs d'accompagnement professionnel » deviendrait l'article 2.3.3.

1. Observatoire prospectif des métiers et des qualifications :

En application de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, les signataires du présent accord ouvrent la négociation créant un observatoire prospectif des métiers et des qualifications compétent à l'échelon national et professionnel, dont les conditions de mise en place sont confiées à la CPNE, notamment lors de la réalisation du rapport de branche.

Celle-ci délègue à l'OPCA-PL, dans le cadre de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, des travaux d'observation inhérents aux métiers et aux qualifications au sein de la profession d'huissier de justice, en liaison avec la CARCO et les autres organismes techniques de la profession.

La CPNE fixe chaque année le cadre de ses priorités d'études et analyses demandées à l'observatoire.

2. Information auprès des études d'huissier de justice :

En dehors d'opérations de communication qui lui sont propres, la branche délègue à l'OPCA-PL l'information des études d'huissier de justice, des salariés de la profession et des organismes de formation, notamment sur les quotas et forfaits appliqués dans le cadre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation ainsi que sur les informations d'ordre général sur les priorités définies par la branche professionnelle et la CPNE.

L'article 2.2.11 « Négociation triennale » deviendrait l'article 2.3.4.

Une mise à jour des objectifs, des priorités et des moyens de la branche en matière de formation professionnelle fera l'objet d'une actualisation de l'avenant tous les 3 ans par la commission paritaire.

La commission paritaire confie à la CPNE l'étude de la mise à jour de la liste des formations prioritaires.

Celle-ci tiendra compte des évolutions constatées par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, par le rapport de branche ainsi que de l'évolution de la demande de formation à l'OPCAPL.

Fait à Paris, le 8 juillet 2005.

(Suivent les signatures.)