

Convention collective nationale
IDCC : 240. – PERSONNEL DES GREFFES
DES TRIBUNAUX DE COMMERCE
(14 novembre 1957)

AVENANT N° 77 DU 11 JANVIER 2013
RELATIF À LA CLASSIFICATION ET AU SALAIRE MINIMAL

NOR : ASET1350347M

IDCC : 240

PRÉAMBULE

ET PRÉSENTATION DU DISPOSITIF

La classification applicable au sein des greffes des tribunaux de commerce est régie par les dispositions de l'accord du 31 janvier 2006 modifié par avenant du 14 octobre 2009. Cet accord a supprimé les dispositions des articles 27, 27.1, 27.2 et 27.3 de la convention collective.

Les partenaires sociaux, à l'occasion des discussions sur l'intégration du greffier salarié issu du décret n° 2011-1270 du 11 octobre 2011 dans la convention collective, se sont accordés pour modifier le système actuel de classification.

Le présent avenant a donc pour objet de réviser l'accord précité du 31 janvier 2006 et ses annexes en supprimant l'intégralité de leurs dispositions et en réintégrant un titre VII aux dispositions de la convention collective. Il modifie également les dispositions de l'article 28 de la convention collective.

Article 1^{er}

Révision des règles de classification et salaire minimum conventionnel

Le titre VII de la convention collective, dénommé classification du personnel, est complété par les articles suivants.

« Article 27

La classification des salariés des greffes est fondée sur le principe des critères classant adaptés aux types de tâches réellement accomplies au sein des greffes et du contenu de l'activité. Cette classification tient compte de l'évolution de la profession et de la qualification requise pour assumer les fonctions réelles du salarié. Le contenu de l'activité se définit par la nature des tâches à accomplir et par son niveau de difficulté qui va de l'exercice de tâches simples et répétitives à la prise en charge de missions complexes concernant plusieurs domaines.

La classification comporte quatre niveaux :

- niveau I : exécution simple ;
- niveau II : exécution avec responsabilité ;
- niveau III : techniciens ;
- niveau IV : cadres.

Chaque niveau intègre l'ensemble des critères ci-dessous, selon un degré croissant d'importance de ces critères et de complexité des tâches. Il comporte des échelons permettant une évolution professionnelle (progression de carrière), en fonction des tâches exercées, de l'expérience acquise, des diplômes détenus et, pour les cadres, du niveau de délégation accordé.

Chaque échelon est affecté d'un coefficient déterminant la rémunération minimale hiérarchique.

Les critères classants sont :

- l'autonomie ;
- la responsabilité ;
- la formation ;
- l'expérience.

L'énumération ci-dessus ne constitue pas une hiérarchie des critères.

Par "autonomie", il faut entendre la liberté de décision dont dispose le salarié pour organiser son travail. Le degré d'autonomie dépend de l'importance et de la fréquence des contrôles exercés par le responsable hiérarchique ou par le greffier.

Par "responsabilité", il faut entendre la part d'initiative professionnelle exigée par l'emploi pour atteindre les objectifs ou l'étendue et la nature de la délégation accordée au salarié dans le cadre de la fonction exercée.

Par "formation", il faut entendre les connaissances acquises par le salarié et sanctionnées, le cas échéant, par un diplôme. Cette formation est considérée comme nécessaire pour exécuter les tâches prévues par le contrat de travail, sauf ce qui est ci-après précisé concernant le critère de "l'expérience".

Par "expérience", il faut entendre une pratique dans des fonctions identiques où apparentées qui confère à son titulaire les capacités nécessaires pour accomplir son travail, même s'il n'a pas reçu une formation sanctionnée par le diplôme correspondant.

L'expérience peut permettre dans les conditions précisées au tableau des classifications de l'article 27.1.3 un changement d'échelon. L'expérience ne permet pas un changement automatique de niveau.

Pour les catégories de salariés non cadres, est annexé un tableau non exhaustif des principales tâches exercées au sein d'un greffe en fonction de leur complexité. Ce tableau des "activités des personnels des greffes" sert de guide à l'application du présent système de classification.

Pour effectuer le classement des salariés, il convient de s'attacher à l'emploi réellement occupé par référence aux articles 27.1.1 à 27.1.4 et non au salaire. La formation, l'expérience et les diplômes n'entrent en ligne de compte que dans la mesure où ils sont mis en œuvre dans cet emploi.

Lorsqu'un salarié effectue des tâches de nature différente, l'activité prédominante exercée par le salarié est le critère prépondérant de son classement à un niveau et à un échelon d'emploi.

L'appellation de "commis greffier, greffier audencier, greffier d'audience, greffier stagiaire, greffier assermenté" ou tout autre titre professionnel assimilé ne constitue qu'un titre et non une classification, même si les fonctions remplies peuvent supposer réunir certains des critères classants.

Le salarié assermenté est classé, *a minima*, au niveau II échelon 1.

Article 27.1

Définitions-tableau de classification. – Exemples

27.1.0. Définitions

La classification comporte quatre catégories.

27.1.1. Niveau I : Travaux d'exécution simple

Est classé dans cette catégorie le collaborateur assurant l'exécution des tâches sans mise en œuvre de connaissances particulières à partir de consignes précises, détaillées et permanentes, dans des conditions satisfaisantes de fiabilité et de rapidité, sans initiative personnelle.

27.1.2. Niveau II : Travaux d'exécution avec responsabilité

Est classé dans cette catégorie le collaborateur assurant l'exécution de travaux nécessitant une pratique professionnelle confirmée ou un diplôme spécifique nécessaire à la réalisation des tâches demandées, ajoutée à une part de responsabilité et d'initiative. Il est sous contrôle régulier.

27.1.3. Niveau III : Technicien

Personnel ayant à effectuer des travaux d'analyse et de résolution de situations complexes, faisant appel à des connaissances pratiques et théoriques approfondies lui conférant une autonomie dans l'exécution de ses tâches, sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique. Le technicien peut être amené à remplacer occasionnellement et partiellement un cadre pendant une absence de courte durée (congs payés, maladie pour une durée continue d'au plus un mois). Ses fonctions peuvent amener le technicien à animer et coordonner une petite équipe relevant des niveaux I et II.

La qualité de technicien requiert des compétences techniques sanctionnée par un diplôme de l'éducation nationale ou délivrée par un organisme de formation professionnelle agréé ou par une pratique professionnelle avérée.

27.1.4. Niveau IV : Cadres

Occupe une fonction de cadre le salarié :

- apte à définir un programme de travail dans le respect des orientations qui sont données par l'employeur et qui comporte l'exécution de tâches complexes avec responsabilité. Le cadre anime et coordonne plusieurs salariés, sauf ce qui est précisé ultérieurement concernant les cadres techniques.
- à qui l'employeur délègue une partie de ses fonctions et, le cas échéant, de son autorité sur le personnel.

Cette catégorie inclut obligatoirement le greffier salarié, officier public et ministériel nommé par arrêté du ministère de la justice exerçant les missions et attributions prévues par le décret n° 2011-1270 du 11 octobre 2011.

27.1.2. Exemples des activités des personnels des greffes

Exemples de tâches à exécution simple :

- classement ;
- frappe ou saisie simple ;
- entretien des locaux ;
- courrier ;
- paraphes ;
- reprographie, numérisation ;
- dépôt de comptes annuels ;
- standard téléphonique simple.

Exemples de tâches à exécution avec responsabilité :

- gestionnaire d'archives ;
- accueil téléphonique et ou physique avec renseignements
- CFE opérations simples ;
- assistance à la formalité opérations simples ;
- contrôle saisie opérations simples ;

- tenue d’audience simple ;
- délivrance de pièces ;
- audiencement/suivi-retour audience simple ;
- assistance audience simple/judiciaire ;
- aide-comptable ;
- assistant informatique.

Exemples de tâches relevant de la qualité de technicien :

- personne assurant la tenue de tous types d’audiences et mettant en forme des décisions complexes ;
- CFE opérations complexes avec contrôle ;
- assistance à la formalité comportant des opérations complexes avec contrôle ;
- contrôle saisie opérations complexes avec contrôle ;
- audiencement/suivi-retour tous types d’audiences ;
- assistance tous types d’audiences/judiciaire ;
- comptable ;
- informaticien.

Chaque collaborateur d’un niveau peut être amené à effectuer non seulement des tâches relevant de son niveau mais également de celle de ou des niveaux inférieurs dans son domaine d’activité.

27.1.3. Tableau des classifications

CLASSIFICATION	
Niveau I. – Travaux d’exécution simple	
Echelon 1 (coef. 300)	Aucun diplôme requis. Aucune expérience requise.
Echelon 2 (coef. 310)	Aucun diplôme requis. 5 ans d’expérience requise.
Echelon 3 (coef. 320)	Aucun diplôme requis. 10 ans d’expérience requise.
Niveau II. – Travaux d’exécution avec responsabilités	
Echelon 1 (coef. 331)	Diplôme de niveau IV de l’éducation nationale requis au titre de la qualification initiale. Sans qualification initiale, une expérience de 5 ans est requise.
Echelon 2 (coef. 341)	Diplôme de niveau IV de l’éducation nationale requis au titre de la qualification initiale. Sans qualification initiale, une expérience de 10 ans est requise. Avec qualification initiale, une expérience de 5 ans est requise.
Echelon 3 (coef. 351)	Diplôme de niveau IV de l’éducation nationale requis au titre de la qualification initiale. Sans qualification initiale, une expérience de 15 ans est requise. Avec qualification initiale, une expérience de 10 ans est requise.
Niveau III. – Techniciens	
Echelon 1 (coef. 372)	Diplôme de niveau III de l’éducation nationale requis au titre de la qualification initiale Sans qualification initiale, une expérience de 10 ans est requise dans un emploi relevant du niveau II.
Echelon 2 (coef. 393)	Diplôme de niveau III de l’éducation nationale requis au titre de la qualification initiale. Sans qualification initiale, une expérience de 10 ans est requise. Avec qualification initiale, une expérience de 5 ans est requise.

CLASSIFICATION	
Echelon 3 (coef. 413)	Diplôme de niveau II de l'éducation nationale requis au titre de la qualification initiale. En sus, une expérience de 5 ans est requise. Avec un diplôme de niveau III de l'éducation nationale au titre de la qualification initiale, une expérience de 10 ans est requise. Sans qualification initiale, une expérience de 15 ans est requise.
Niveau IV. – Cadres	
Echelon 1 (coef. 434)	Diplôme de niveau II de l'éducation nationale requis au titre de la qualification initiale. Exercice par délégation du greffier d'une fonction technique au sein du greffe. Encadrement d'un ou de plusieurs collaborateurs.
Echelon 2 (coef. 475)	Diplôme de niveau II de l'éducation nationale requis au titre de la qualification initiale. Chef de service : chargé du fonctionnement d'un service du greffe et ayant de façon permanente autorité sur le personnel placé sous ses ordres tant sur le plan du travail que de la discipline.
Echelon 3 (coef. 517)	Diplôme de niveau II de l'éducation nationale requis au titre de la qualification initiale. Collaborateur cadre, désigné par le greffier, possédant une culture juridique et une compétence professionnelle lui permettant d'assurer de façon permanente les fonctions de celui-ci par délégation et sous la responsabilité du greffier. Il a autorité sur l'ensemble du personnel tant sur le plan du travail que de la discipline.
Echelon 4 (coef. 660)	Greffier salarié nommé officier public et ministériel.

Article 28

Salaires

Le salaire minimum conventionnel afférent à chaque emploi est calculé sur la base de la valeur du point appliquée aux coefficients des grilles de classifications prévues par la présente convention.

Le salaire conventionnel correspond à la durée légale du travail.

Les augmentations qui résultent de la variation de la valeur du point s'appliquent sans discrimination à tous les niveaux de l'échelle hiérarchique.

Pour l'appréciation du respect du minimum conventionnel il est rappelé que ne doivent être pris en compte :

- la prime d'ancienneté ;
- les remboursements des frais professionnels ;
- les heures supplémentaires, complémentaires et majorations portant sur ces heures ;
- la prime visée à l'article 51 de la présente convention ;
- toute prime d'intéressement, de participation, d'abondement. »

Article 2

Modalités de mise en place et suivi

Information des salariés

Dans les greffes dotés d'institutions représentatives du personnel, l'employeur ou son représentant informe les représentants du personnel de l'accord de classification et leur en remet à chacun un exemplaire.

Après entretien individuel, chaque salarié se voit remettre par écrit les éléments de classification retenus le concernant à savoir :

- niveau ;
- échelon ;
- coefficient.

Commission de suivi de la classification

Pour résoudre les éventuels différends qui pourraient naître entre employeurs et salariés, il est décidé de créer une commission nationale de suivi et d'application du présent accord pour une durée de 3 ans.

La commission est composée paritairement d'un représentant titulaire et d'un suppléant pour les organisations syndicales de salariés et d'un membre titulaire et d'un suppléant pour le conseil national des greffiers.

Le secrétariat et le fonctionnement sont assurés par le conseil national des greffiers.

Saisine

La commission est saisie soit :

- par l'employeur, ou le conseil national des greffiers ;
- par le salarié, ou l'une des organisations syndicales représentatives.

La saisine est effectuée par lettre recommandée avec avis de réception au secrétariat du conseil national des greffiers, accompagnée de tous les documents de nature à éclairer la commission, notamment du document remis au salarié par son employeur en application de l'article 27.2 précité.

Le secrétariat de la commission en informe les membres de la commission et communique, dès réception, la copie de la lettre de saisine et les documents afférents.

La commission se réunit dans un délai maximum de 1 mois, à réception de la lettre recommandée.

Le secrétariat de la commission convoque les parties, qui peuvent se faire assister de toute personne de leur choix.

Les parties doivent répondre aux demandes de la commission.

La commission rend un avis motivé.

Notification

La notification de cet avis est faite par le secrétariat de la commission à chacune des parties par lettre recommandée avec demande d'avis de réception dans un délai maximum de 8 jours.

Ces avis sont conservés. Ils sont archivés par le secrétariat et demeurent à la disposition des membres de la commission paritaire de suivi.

Article 3

Date d'entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} mai 2013.

Article 4

Publicité. – Dépôt

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires auprès de la DGT, une version signée du présent accord sur support papier et une version sur support électronique. Un exemplaire sera adressé au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord est fait en un nombre suffisant pour remise à chacun des signataires.

Fait à Paris, le 11 janvier 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CNG.

Syndicats de salariés :

CFTC ;

SPAAC CFE-CGC ;

SNPJ CFDT ;

FSE CGT.

ANNEXE

1. Tableau des salaires

Smic 35 heures au 1^{er} juillet 2012 ⁽¹⁾ : 1 425,67 €/mois.

Point au 1^{er} mars 2012 ⁽²⁾ : 4,8374 €.

Plafond sécurité sociale pour 2012 ⁽³⁾ : 3 031 €/mois.

(En euros.)

ÉCHELON	COEFFICIENT	BASE	SALAIRE MINIMUM
Niveau I			
1	300	1 451,22	1 451,22
2	310	1 499,59	1 499,59
3	320	1 547,97	1 547,97
Niveau II			
1	331	1 601,18	1 601,18
2	341	1 649,55	1 649,55
3	351	1 697,93	1 697,93
Niveau III			
1	372	1 799,51	1 799,51
2	393	1 901,10	1 901,10
3	413	1 997,85	1 997,85
Niveau IV (cadres)			
1	434	2 099,43	2 099,43
2	475	2 297,77	2 297,77
3	517	2 500,94	2 500,94
4 (greffier salarié)	660	3 192,68	3 192,68

2. Prime d'ancienneté

(En euros.)

Niveau I		
Calcul sur le coefficient minimum catégoriel, soit :		1 451,22
Plus de 3 ans d'ancienneté	3 %	43,54
Plus de 6 ans d'ancienneté	6 %	87,07
Plus de 9 ans d'ancienneté	9 %	130,61

(1) Le Smic a été fixé par décret n° 2012-828 du 28 juin 2012.

(2) L'augmentation du point de 2,5 % a été signée le 23 février 2012.

(3) Le plafond de la sécurité sociale a été fixé par arrêté du 30 décembre 2011.

Niveau I		
Plus de 12 ans d'ancienneté :	12 %	174,15
Plus de 15 ans d'ancienneté :	15 %	217,68
Niveau II		
Calcul sur le coefficient minimum catégoriel, soit :		1 601,18
Plus de 3 ans d'ancienneté	3 %	48,04
Plus de 6 ans d'ancienneté	6 %	96,07
Plus de 9 ans d'ancienneté	9 %	144,11
Plus de 12 ans d'ancienneté	12 %	192,14
Plus de 15 ans d'ancienneté	15 %	240,18
Niveau III		
Calcul sur le coefficient minimum catégoriel, soit :		1 799,51
Plus de 3 ans d'ancienneté	3 %	53,99
Plus de 6 ans d'ancienneté	6 %	107,97
Plus de 9 ans d'ancienneté	9 %	161,96
Plus de 12 ans d'ancienneté	12 %	215,94
Plus de 15 ans d'ancienneté	15 %	269,93
Niveau IV		
Calcul sur le coefficient minimum catégoriel, soit :		2 099,43
Plus de 3 ans d'ancienneté	3 %	62,98
Plus de 6 ans d'ancienneté	6 %	125,97
Plus de 9 ans d'ancienneté	9 %	188,95
Plus de 12 ans d'ancienneté	12 %	251,93
Plus de 15 ans d'ancienneté	15 %	314,91

3. Prime complémentaire examen ENAF ou CNG formation

(En euros.)

	POINT	PRIME
De 10 à 12 de moyenne	5	24,19
De 12 à 14 de moyenne	8	38,70
Plus de 14 de moyenne	12	58,05