

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

COMMISSAIRES-PRISEURS JUDICIAIRES ET SOCIETES DE VENTES VOLONTAIRES DE MEUBLES AUX ENCHERES PUBLIQUES

N° Brochure JO : 3363 N° IDCC : 2785

TEXTE

Signataires

Dispositions générales

TITRE I - Champ d'application

TITRE II - Conditions d'application

TITRE III - Droit syndical

TITRE IV - Recrutement et carrière des salariés

TITRE V - Durée du travail

TITRE VI - Classification du personnel

TITRE VII - Salaires

TITRE VIII - Travail de nuit

TITRE IX - Congés payés et congés exceptionnels

TITRE X - Maladie. - Maternité

TITRE XI - Résiliation du contrat de travail

TITRE XII - Prévoyance

TITRE XIII - Formation professionnelle

TITRE XIV - L'emploi des personnes en situation de handicap

TITRE XV - Renforcement du dialogue social. - Règlement des conflits collectifs. -
Interprétation de la convention collective

SOUS-TITRE 1 - Renforcement du dialogue social

SOUS-TITRE 2 - Commission Mixte Paritaire Nationale

SOUS-TITRE 3 - Commission Paritaire de Conciliation

CCN du 17 décembre 2008 (Etendue par arrêté du 23 décembre 2009, JO du 30 décembre 2009)
(Remplace la convention collective " Etudes et organismes professionnels des commissaires-priseurs
", brochure JO n° 3222)

Dispositions générales

TITRE I - Champ d'application

Article 1

Champ d'application

La présente convention collective s'applique à tout le personnel salarié des sociétés de ventes volontaires, des offices de commissaires-priseurs judiciaires et des organismes qui s'y rattachent, à savoir notamment leurs organisations professionnelles, sur le territoire métropolitain et d'outre-mer.

TITRE II - Conditions d'application

Article 2

Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut à tout moment, en tout ou partie, être dénoncée avec un préavis de trois mois ou faire l'objet d'une demande de révision par l'une des parties signataires, selon les modalités figurant dans les dispositions finales de la présente convention.

Article 3

Dépôt(1)

La présente convention est établie en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remise aux parties contractantes et pour les dépôts légaux conformément aux dispositions du code du travail.

Article 4

Diffusion de la convention aux salariés

Dans chaque office de commissaires-priseurs judiciaires ou chaque société de ventes volontaires, il sera mis à la disposition de toute personne intéressée un exemplaire de la convention, dans les conditions fixées à l'article R. 2262-1 du Code du travail.

Cet exemplaire sera disponible auprès de l'employeur ou de son secrétariat.

Article 5

Application de la présente convention

La présente convention remplace les accords et conventions ayant le même objet.

A titre dérogatoire, les parties s'entendent pour que la présente convention n'ait pas pour objet de déroger aux usages plus favorables aux salariés.

TITRE III - Droit syndical

Article 6

Liberté d'opinion

L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion, ainsi que le droit pour les salariés d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir à un syndicat pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne notamment le recrutement, les augmentations, l'avancement, la conduite et la répartition du travail, les mesures de discipline ou de congédiement.

La grève ne rompt pas le contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié.

Son exercice ne saurait donner prétexte, de la part de l'employeur, à des mesures discriminatoires en matière de rémunération et d'avantages sociaux.

Article 7

Représentation du personnel

Lorsqu'en raison de son effectif, un office de commissaires-priseurs judiciaires, une société de ventes volontaires ou un organisme assimilé est soumis à la réglementation en vigueur relative à la représentation des salariés, il sera procédé à la désignation de ces représentants conformément aux dispositions légales. Leurs prérogatives seront fixées par la loi.

Les représentants du personnel exerceront leurs mandats dans les conditions prévues par la loi.

Aucun salarié exerçant ou ayant exercé des fonctions de représentant du personnel ne fera l'objet d'une différence de traitement dans le déroulement de sa carrière ou l'exercice de ses fonctions.

TITRE IV - Recrutement et carrière des salariés

Article 8

Etablissement du contrat de travail

Tout recrutement du personnel intervenant à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention collective sera obligatoirement constaté par lettre constituant le contrat de travail qui devra mentionner les nom et prénoms de l'intéressé, sa classification, le coefficient hiérarchique, la rémunération, la durée du travail, les conditions particulières par référence à la présente convention, les avantages en nature ou autres, tenant notamment aux remboursements afférents aux déplacements professionnels.

Tout recrutement dans la profession ne sera définitif qu'après :

- 1) Un examen médical d'embauche par le médecin du travail ;
- 2) Une période d'essai maximale de deux mois pour les employés et de quatre mois renouvelables pour les cadres et assimilés,

Cette période d'essai pourra être prolongée uniquement pour les cadres avec accord réciproque écrit dans la limite de deux mois.

Le délai de préavis à respecter pour rompre la période d'essai sera le suivant (2) :

- 24 heures pour une période d'essai accomplie inférieure à 8 jours ;
- 48 heures pour une période d'essai accomplie inférieure à 1 mois ;
- 2 semaines pour une période d'essai accomplie inférieure à 3 mois ;
- 1 mois pour une période d'essai accomplie supérieure à 3 mois.

Article 9

Obligations de l'employeur en matière de salaire et d'emploi pendant la carrière des salariés

Les offices de commissaires-priseurs judiciaires ou les sociétés de ventes volontaires ne peuvent :

- a) Etablir avec leur personnel des accords destinés à faire échec aux dispositions de la présente convention ;
- b) Offrir ou imposer, sous quelque forme que ce soit, un salaire inférieur au minimum garanti dans la catégorie à laquelle le salarié appartient ;
- c) A capacité professionnelle égale, opérer des discriminations fondées sur le sexe, l'origine, la nationalité, le handicap, les opinions politiques, religieuses ou syndicales, la vie personnelle ou familiale, en particulier la maternité ou la paternité, en matière de rémunération, d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et en ce qui concerne les conditions de travail, le temps de travail et l'emploi ;
- d) Les salariés ont droit à un entretien individuel chaque année. Les entretiens annuels d'évaluation prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, dans le but notamment de ne pas pénaliser les salariés connaissant des périodes d'absences liées à la maternité ou à la paternité ;

L'égalité professionnelle entre les hommes et femmes doit être recherchée, notamment par l'aménagement des conditions de travail. Ce thème fera l'objet d'une enquête suivie, le cas échéant de recommandations par les partenaires sociaux au niveau de la branche, sur le fondement de l'article D. 2323-12 du Code du Travail en vue de la résorption progressive des différences entre les sexes à l'horizon 2010.

TITRE V - Durée du travail

Article 10

Dispositions générales

Les parties signataires de la présente convention prennent acte de l'accord sur la durée du travail conclu au sein de la branche des commissaires-priseurs en date du 13 décembre 2001, et de ses avenants.

Les parties signataires déclarent reprendre à leur compte ses dispositions et y ajouter les dispositions suivantes.

Les dispositions ci-dessous remplaceront les dispositions ayant le même objet que celles de l'accord susvisé et de ses avenants.

Article 11

Durée du travail et repos hebdomadaire

La durée effective de travail et la répartition de celui-ci sont réglées conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

La durée maximale quotidienne du travail effectif est fixée à 10 heures.

La durée légale hebdomadaire de travail est de 35 heures de travail effectif.

En fonction des nécessités du service, l'employeur devra accorder aux salariés, outre le jour du dimanche, le repos d'un jour de la semaine qui pourra être accolé au dimanche, sauf accord express du salarié sur un autre jour.

Article 12

Contingent annuel d'heures supplémentaires

Le contingent d'heures supplémentaires annuel pouvant être accompli par chaque salarié après information, s'il y en a, des représentants du personnel, est fixé à 220 heures.

Le cas échéant, les heures supplémentaires devant être accomplies au-delà de ce contingent feront l'objet d'un avis des représentants du personnel, s'il y en a, et d'une contrepartie obligatoire en repos.

Les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale ouvrent droit aux majorations ou bonifications légales.

En cas de modulation, le contingent est fixé conformément aux textes légaux et réglementaires en vigueur qui seront diffusés aux salariés concernés(3) .

L'utilisation des heures supplémentaires fera l'objet d'un compte rendu annuel au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel le cas échéant.

Article 13

Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos équivalent

Le paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes peut être remplacé, en tout ou partie, par l'octroi d'un repos d'une durée équivalente, conformément à l'article L. 3121-24 du Code du travail.

Ce repos devra être pris par journée entière ou par demi-journée, dans le délai maximum de 4 mois suivant l'ouverture du droit.

Les dates de repos seront demandées par le salarié à l'intérieur de la période fixée ci-dessus et avec un préavis de 4 semaines dans une période de faible activité. Elles ne pourront être accolées à une période de congés payés ou de jour de récupération de quelque nature que ce soit, ni être comprises dans la période du 1er juillet au 31 août, sauf accord avec l'employeur.

En l'absence de demande de prise de repos par le salarié dans le délai de 4 mois, l'employeur sera tenu de demander au salarié de prendre effectivement le repos dans un délai maximum d'un an, à compter de la date d'ouverture du droit.

Si le salarié ne peut pas prendre son repos dans ce délai d'un an, il pourra le verser sur son compte épargne-temps, s'il existe.

Ce repos de remplacement peut notamment être mis en oeuvre pour les heures dépassant la durée moyenne annuelle de travail, dans le cadre de la modulation.

Article 14

Modalités de versement de la bonification

Les bonifications liées à l'accomplissement d'heures supplémentaires donneront lieu à l'attribution d'un repos équivalent ou au versement d'une majoration de salaire selon les modalités légales et réglementaires applicables.

Article 15

Modulation du temps de travail sur l'année

Les entreprises de la branche pourront avoir recours à la modulation de leur temps de travail sur l'année dans les conditions exposées ci-après.

15-1 - Exposé des motifs

Afin de prendre en compte les variations d'activité inhérentes au secteur d'activité des sociétés de ventes volontaires et des offices de commissaires-priseurs judiciaires, la modulation du temps de

travail en fonction du rythme et de la charge de travail des structures au cours de l'année peut être une nécessité.

15-2 - Définition

Les employeurs relevant de la convention collective peuvent moduler le temps de travail, dans les conditions de l'article L. 3122-2 du Code du travail, afin que, par le jeu d'une compensation arithmétique, les heures effectuées au-delà de la durée collective du travail de l'établissement soient compensées par des heures effectuées en-deçà de cette durée, pour autant que la durée n'excède pas sur l'année en moyenne 35 heures de travail effectif par semaine et en tout état de cause, au maximum 1.607 heures au cours de l'année.

15-3 - Conditions de mise en oeuvre et d'application

Les dispositions ci-après peuvent être appliquées en l'état, en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement, après avis du comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut des délégués du personnel.

En l'absence de représentants du personnel, la mise en oeuvre de la modulation sera subordonnée à l'information préalable des salariés concernés et à l'information de l'inspecteur du travail.

15-4 - Période de modulation

La période de modulation du temps de travail est fixée à 12 mois consécutifs maximum, lesquels s'apprécient soit sur l'année civile, soit sur la période de référence servant à déterminer le droit aux congés payés, soit sur toute autre période définie après consultation du Comité d'Entreprise ou à défaut, des délégués du personnel. En l'absence de représentants du personnel ou syndicaux, la période de modulation sera communiquée aux salariés par voie d'affichage.

Toute modification de la période définie doit être motivée et donner lieu à information préalable.

15-5 - Amplitude des variations d'horaires

La durée effective hebdomadaire de travail peut atteindre 44 heures sans pouvoir dépasser en moyenne 42 heures sur 12 semaines consécutives.

Le nombre de semaines de haute activité pendant lesquelles la durée effective de travail peut atteindre 44 heures est de 12 par an.

Des périodes de basse activité peuvent comporter des semaines non travaillées où l'horaire est ramené à zéro heure.

Lorsque des variations d'horaires entraînent un dépassement de la durée légale hebdomadaire du travail, ces heures de dépassement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ; elles ne donnent lieu ni à majoration pour heures supplémentaires, ni à repos compensateur.

Lorsque les variations d'horaires conduisent à un dépassement de la durée légale du travail sur l'année, soit actuellement 1607 heures, les salariés sont rémunérés selon le barème légal applicable.

15-6 - Programmation indicative des variations horaires

La modulation fait l'objet d'une programmation préalable indicative annuelle définissant les périodes de basse et haute activité prévues par l'entreprise. Cette programmation est communiquée au salarié 1 mois avant son entrée en vigueur.

La programmation indicative des horaires fait l'objet d'une consultation des représentants du personnel avant le début de la période de modulation. Elle peut être précisée, si besoin, chaque trimestre, en réunion de comité d'entreprise ou, à défaut, de délégués du personnel.

En l'absence de représentants du personnel ou syndicaux, ou à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, la programmation est communiquée par voie d'affichage.

Le chef d'entreprise communique au moins une fois par an au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, ou à défaut aux salariés concernés, un bilan de l'application de la modulation.

15-7 - Délai de prévenance des changements d'horaires

En cours de période, les salariés sont informés des changements d'horaires non prévus par la programmation indicative, en respectant un délai de prévenance, leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence. Ce délai de prévenance est d'au moins 7 jours ouvrés.

En cas de modification d'horaire, dans le cadre d'une semaine précédemment fixée comme non travaillée où l'horaire est ramené à zéro heure, le délai de prévenance est porté à 15 jours.

15-8 - Recours au chômage partiel

En cours de modulation, le recours au chômage partiel est possible lorsque le calendrier de programmation ne peut être respecté.

L'employeur s'engage à solliciter de l'administration, l'indemnisation au titre du chômage partiel, après consultation des représentants du personnel s'il en existe.

15-9 - Décompte et paiement des heures supplémentaires

Constituent des heures supplémentaires dans le cadre des dispositions du présent article, les heures effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire ou par l'accord d'entreprise, ainsi que les heures effectuées au-delà de 1607 heures dans l'année (4) .

Ces heures ouvriront droit à une majoration de salaire ou à un repos compensateur de remplacement dans les conditions fixées aux articles L. 3121-22 et L. 3121-24 du Code du travail.

15-10 - Conséquence sur la rémunération : lissage de la rémunération

La rémunération, versée chaque mois aux salariés concernés par la modulation des horaires est lissée afin de leur assurer une rémunération indépendante de l'horaire réel.

En cas de période non travaillée, mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération lissée ; la même règle est appliquée pour le calcul de l'indemnité de licenciement et pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite et congés payés sous réserve de la règle du 10ème.

Lorsqu'un salarié n'a pas accompli la totalité de sa période de modulation (départ en cours de période), sa rémunération doit être régularisée sur la base de son temps réel de travail. Si le décompte fait apparaître un trop versé, celui-ci est compensé sur les salaires dus lors de la dernière échéance de paye.

Un rappel de salaires est effectué dans le cas contraire. Toutefois, si ce départ est à l'initiative de l'employeur et en l'absence de faute grave ou lourde du salarié, la rémunération lissée du salarié est maintenue.

Lorsqu'elles sont comptabilisables, les retenues pour absence s'effectuent par journée ou demi-journée.

15-11 (5) - Contingent annuel d'heures supplémentaires en cas de modulation

C'est le contingent fixé par les textes légaux et réglementaires qui s'applique.

15-12 - Salariés titulaires d'un CDD ou d'un contrat de travail temporaire

Le recours à cette catégorie de salariés est possible pendant la période de modulation. Ils pourront être intégrés aux dispositions relatives à la modulation. En cas de régularisation en raison d'un nombre d'heures effectuées supérieures au nombre d'heures payées du fait de la modulation et du lissage de la rémunération, cette régularisation se fera au taux légal.

Article 16

Conventions de forfait annuelles en jours

Les conventions de forfait décrites à l'article 3 bis de l'accord du 13 décembre 2001 sont modifiées dans les conditions décrites ci-après :

16-1 - Salariés concernés

Salariés cadres dont la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps. Ce sont les cadres dont le rythme de travail ne peut pas épouser, en raison de la mission générale qui leur est confiée, celui de l'horaire collectif applicable dans le service qu'ils dirigent ou auquel ils sont affectés.

Un avenant au contrat de travail formalisera le dispositif.

16-2 - Modalités

Ces cadres bénéficient d'une réduction effective du temps de travail selon les modalités spécifiques prévues par le présent article.

Leur temps de travail fait l'objet d'un décompte annuel en jours ou demi-journées de travail effectif.

Le nombre de jours travaillés pour ces cadres est fixé à 218 jours par an.

Ils bénéficient d'une rémunération forfaitaire en contrepartie de l'exercice de leur mission.

Une note d'information mettant en oeuvre une convention de forfait en jours doit également préciser les modalités de décompte des journées et demi-journées travaillées, les conditions de contrôle de son application, ainsi que les modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés concernés et de l'amplitude de leurs journées d'activité.

Les journées de repos libérées par la réduction du temps de travail peuvent être prises isolément ou regroupées dans les conditions suivantes :

- pour la moitié, sur proposition du salarié,
- pour l'autre moitié restante, à l'initiative du chef d'entreprise.

Le temps de travail peut être réparti sur certains ou sur tous les jours ouvrables de la semaine.

Le jour de repos hebdomadaire est le dimanche, selon les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Le contrat de travail peut prévoir des périodes de présence nécessaire au bon fonctionnement de l'entreprise.

Le salarié doit bénéficier d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives ou conventionnelles.

Le salarié doit également bénéficier d'un temps de repos hebdomadaire de 24 heures, auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 heures, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives ou conventionnelles.

Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés. L'employeur est tenu d'établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées, ainsi que la qualification des jours de repos au titre de la réduction du temps de travail. Ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

En outre le salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours bénéficie, chaque année, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel seront évoquées l'organisation et la charge de travail de l'intéressé ainsi que l'amplitude de ses journées d'activité.

Article 17

Garanties accordées aux salariés à temps partiel

17-1 - Définition du travail à temps partiel

L'article L. 3123-1-2 du Code du travail définit comme salarié à temps partiel tout salarié dont l'horaire de travail est inférieur à un horaire à temps plein. Sont ainsi désormais à temps partiel les salariés dont la durée de travail est inférieure :

- à la durée légale de travail ou à la durée fixée conventionnellement lorsque cette durée est inférieure à la durée légale ;
- à la durée mensuelle équivalente à la durée légale calculée sur un mois ou à la durée conventionnelle si elle lui est inférieure ;

- à la durée annuelle équivalente à la durée légale calculée sur l'année ou à la durée conventionnelle si elle lui est inférieure ;

- à la durée conventionnelle fixée dans l'entreprise.

17-2 - Contrat de travail et régime du temps partiel

Le contrat de travail est obligatoirement écrit. Il mentionne la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle prévue, et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. Il prévoit par ailleurs les dispositions suivantes :

a) Période minimale de travail continu et interruption

Un salarié à temps partiel ne peut pas être occupé pour une période de travail continu quotidienne inférieure à 4 heures. Les horaires de travail ne peuvent par ailleurs comporter au cours d'une même journée plus d'une interruption d'activité ou une interruption d'activité supérieure à deux heures.

b) Modification des horaires

En cas de modification de la répartition des horaires, pour surcroît d'activité ou remplacement d'un salarié absent, l'employeur doit respecter un délai de prévenance de 7 jours calendaires.

Si le salarié à temps partiel dispose d'un emploi complémentaire dans une autre entreprise ou tout autre emploi, il ne peut lui être fait grief de refuser la modification des horaires (6) .

c) Heures complémentaires

Le salarié à temps partiel peut être amené à effectuer des heures complémentaires, dans les limites suivantes :

- la durée du temps de travail doit être, dans tous les cas, inférieure à la durée légale ou à la durée conventionnelle pratiquée dans l'office de commissaires-priseurs judiciaires ou la société de ventes volontaires,

- le nombre d'heures complémentaires doit rester inférieur ou égal au tiers du nombre d'heures hebdomadaires ou mensuelles prévues au contrat du travail.

d) Rémunération

Les heures complémentaires ne sont pas majorées comme des heures supplémentaires. Toutefois, le paiement des heures complémentaires travaillées au-delà du dixième des heures prévues au contrat est majoré de 25 %.

e) (7) Revalorisation des contrats

Lorsque, pendant 12 semaines durant une période de 6 mois consécutifs, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé de deux heures au moins par semaine ou de l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat de travail, heures complémentaires comprises, le contrat est modifié sous réserve d'un préavis de 7 jours calendaires et sauf opposition du salarié. La différence entre l'horaire antérieurement fixé et l'horaire moyen observé durant cette

période de 12 semaines est rajoutée au contrat.

L'employeur notifie par lettre recommandée avec avis de réception ou contre décharge signée la modification proposée. Le salarié dispose de 7 jours calendaires pour accepter ou refuser la modification de son contrat.

17-3 - Garanties

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

Les salariés à temps partiel cotisent dans les mêmes conditions de taux et de répartition de la cotisation de l'assurance vieillesse et de la prévoyance complémentaire, à la hauteur du salaire correspondant à une activité exercée à plein temps.

Les salariés qui occupent un emploi à temps partiel, notamment pour des raisons familiales ou à la suite d'un congé parental d'éducation, bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi à temps plein correspondant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent dans les modalités exposées à l'article ci-après.

17-4 - Passage d'un emploi à temps partiel à un emploi à temps plein

L'accès à un emploi à temps complet vacant ou créé doit être proposé à tous les salariés à temps partiel après consultation des délégués du personnel. A défaut, l'inspection du travail en est informée. Ces derniers ont priorité pour l'attribution d'un emploi correspondant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Les emplois disponibles sont portés à la connaissance des salariés qui se sont déclarés intéressés par lettre recommandée avec accusé de réception ou par remise en main propre.

Le salarié qui désire accéder à un emploi à temps complet doit formuler sa demande par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai de huit jours.

L'employeur notifie sa réponse au salarié dans un délai de huit jours à compter de la réception de la demande, soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit par lettre remise en main propre contre décharge.

Le passage d'un emploi à temps partiel à un emploi à temps plein fera l'objet d'un avenant signé en double exemplaire par l'employeur et le salarié.

17-5 - Passage d'un emploi à temps plein à un emploi à temps partiel

a) Temps partiel sur l'initiative de l'employeur

L'employeur peut organiser le temps partiel de sa propre initiative, sans pouvoir contraindre toutefois le salarié à réduire son activité.

Le refus d'un salarié à temps complet d'être occupé à temps partiel ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

b) Temps partiel pour raisons familiales (article L. 3123-7 du Code du travail)

Il est rappelé que, conformément à l'article L. 3123-7 du Code du travail, les salariés qui en font la demande peuvent solliciter la mise en place d'un temps partiel sur l'année afin de répondre aux besoins de leur vie familiale en bénéficiant d'une réduction de la durée du travail sous forme d'une ou plusieurs périodes d'au moins une semaine.

Ce temps partiel ne peut être mis en place que sur l'initiative du salarié et il appartient à l'employeur de se prononcer sur cette demande. Ce dernier peut opposer un refus qui doit toutefois être justifié par des raisons objectives liées aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

Le passage d'un emploi à temps plein à un emploi à temps partiel pour raisons familiales fait l'objet d'un avenant signé en double exemplaire par l'employeur et le salarié qui précise notamment la ou les périodes non travaillées.

c) Temps partiel à la demande des salariés (article L. 3123-5 du Code du travail)

Le salarié à temps plein qui souhaiterait occuper un emploi à temps partiel a priorité pour l'attribution d'un emploi correspondant à sa catégorie professionnelle ou un emploi équivalent.

Le salarié qui désire accéder à un emploi à temps partiel doit formuler sa demande à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception en précisant la durée de travail souhaitée ainsi que la date envisagée pour la mise en oeuvre du nouvel horaire. La demande devra être adressée au moins quatre mois avant cette date.

L'employeur s'engage à répondre au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai de deux mois à compter de la réception de la demande. Il pourra refuser de faire droit à une telle demande en cas d'absence de poste disponible ressortissant de la catégorie professionnelle du salarié, en cas d'absence d'emploi équivalent ou lorsque le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.

Le passage d'un emploi à temps plein à un emploi à temps partiel fera l'objet d'un avenant signé en double exemplaire par l'employeur et le salarié.

17-6 - Modalités de réduction du temps de travail pour les salariés à temps partiel

La réduction du temps de travail se traduit en principe pour les salariés à temps partiel par une réduction du temps de travail dans les mêmes proportions que les salariés à temps complet. Cette seule diminution du nombre d'heures stipulé au contrat de travail ne constitue pas une modification du contrat de travail.

Alternativement, et sous réserve d'un accord entre le salarié et l'employeur se matérialisant par la conclusion d'un avenant, elle peut se traduire par :

- Le maintien de leur temps de travail et le versement d'une indemnité compensatrice en application du principe d'égalité des salaires ;
- Le passage à temps plein dans le cadre de la priorité d'accès à l'emploi mentionnée ci-dessus, avec majoration correspondante de la rémunération.

Article 18

Compte épargne-temps (C.E.T.)

18-1 - Objet

Les dispositions qui suivent ont pour objet de favoriser la mise en place d'un compte épargne-temps qui est facultatif, conformément aux dispositions des articles L. 3152-1 et suivants du Code du travail, ceci pour permettre aux bénéficiaires qui le désirent d'accumuler des droits à congé rémunéré ou des droits convertibles en unités monétaires.

Les offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires peuvent, par accord d'entreprise, déroger aux modalités définies ci-après dans un sens plus favorable aux salariés(8) .

18-2 - Ouverture du compte épargne temps

Dans le cadre du compte épargne-temps mis en place par l'employeur, peuvent ouvrir un compte épargne-temps les salariés ayant au moins une année d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise.

Les salariés intéressés doivent formuler une demande écrite d'ouverture du compte.

18-3 - Tenue du compte épargne temps

Le compte épargne temps est tenu par l'employeur qui doit communiquer chaque année au salarié ou à sa demande l'état de son compte en faisant apparaître distinctement la part d'abondement que l'employeur aura, le cas échéant, décidé d'affecter au fond.

18-4 - Alimentation du compte épargne-temps

Le compte épargne temps peut être alimenté, à l'initiative du salarié, par :

.En temps :

- La cinquième semaine de congés payés annuels et les jours de congé supplémentaire pour fractionnement
- Les heures de repos acquises au titre des heures supplémentaires, qu'il s'agisse du repos compensateur de remplacement ou de la contrepartie obligatoire en repos, visés par les articles L. 3121-24 et L. 3121-11 du Code du travail
- Les jours RTT acquis ou les jours de repos accordés aux cadres et salariés autonomes soumis à un forfait annuel en jours
- Les jours de congés conventionnels
- Les heures de travail effectuées au-delà de la durée prévue par la convention individuelle de forfait

.En argent :

- Les sommes versées dans les conditions prévues par l'article L. 3343-1 du Code du travail
- Les augmentations de salaire ou les compléments du salaire de base

Lors de la consultation du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, l'employeur précise l'éventuel abondement qu'il envisage d'affecter au compte, et, le cas échéant, ceux des éléments ci-dessus qu'il entend exclure de l'alimentation du compte.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, l'employeur informe les salariés de l'éventuel abondement qu'il envisage d'affecter au compte, et, le cas échéant, ceux des éléments ci-dessus qu'il entend exclure de l'alimentation du compte.

Le salarié indique par écrit à l'employeur, une fois par an, les éléments susceptibles d'alimenter le compte qu'il entend y affecter et leur quantum.

18-5 - Utilisation du compte épargne-temps

a) Le compte épargne-temps peut être utilisé pour financer en tout ou partie les congés suivants :

- congé pour création ou reprise d'entreprise
- congé sabbatique
- congé parental d'éducation
- congé sans solde
- congé pour convenance personnelle.

Les modalités de prise du congé sabbatique, congé pour création ou reprise d'entreprise, congé parental sont celles définies par la loi.

Les autres congés devront être demandés trois mois avant la date prévue pour le départ en congé. L'employeur se réserve le droit de reporter le départ effectif en congé pour convenance personnelle dans la limite de trois mois, si l'absence du salarié a des conséquences préjudiciables sur le bon fonctionnement du service.

b) Le salarié peut également choisir de liquider totalement ou partiellement, sous forme monétaire, ses droits acquis par le biais du compte épargne-temps.

Les droits affectés sur le compte épargne-temps peuvent être utilisés :

- pour compléter la rémunération du salarié, dans la limite des droits acquis dans l'année
- pour alimenter l'un des plans d'épargne mentionnés aux articles L. 3332-1, L. 3333-2 et L. 3334-2 du Code du travail.
- pour racheter des cotisations d'assurance vieillesse, des années d'étude ou des années incomplètes
- pour contribuer au financement des prestations de retraite.

18-6 - Indemnisation du congé

Le salarié bénéficie pendant son congé d'une indemnisation calculée sur la base de son salaire réel au moment du départ, dans la limite du nombre d'heures de repos capitalisées. Si la durée du congé est supérieure au nombre d'heures capitalisées, l'indemnisation pourra également être lissée sur toute

la durée de l'absence, de façon à assurer au salarié pendant tout le temps du congé, une indemnisation constante.

L'indemnité est versée aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise.

Les charges sociales, prélevées sur le compte, sont acquittées par l'employeur lors du règlement de l'indemnité.

18-7 - Reprise du travail

Sauf lorsque le congé indemnisé au titre du compte épargne-temps précède une cessation volontaire d'activité, le salarié retrouve, à l'issue de son congé :

- son précédent emploi si le congé a été inférieur à 3 mois

- son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente si le congé a été supérieur à 3 mois.

18-8 - Liquidation et transmission du compte épargne temps

a) Le salarié peut décider de liquider ses droits à tout moment.

Les sommes affectées au compte épargne-temps suivent le même régime fiscal que le salaire lors de leur perception par le salarié.

Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis après déduction des charges sociales salariales.

Un décret fixe toutefois un plafond à partir duquel les droits monétaires acquis dans le compte épargne-temps doivent être, pour la partie des droits excédant ce plafond, liquidés. Les parties signataires rappellent que ce plafond est fixé par la loi.

b) La valeur du compte épargne temps peut toutefois être transférée de l'ancien au nouvel employeur par accord écrit des trois parties. Après le transfert, la gestion du compte épargne temps s'effectuera conformément aux règles prévues par l'accord collectif applicable dans la nouvelle entreprise.

c) En l'absence de rupture du contrat de travail, et sous réserve de prévenir l'employeur six mois au moins à l'avance, le salarié peut renoncer par écrit à l'utilisation de son compte épargne temps.

Il lui est alors versé une indemnité correspondant aux heures de repos capitalisées au taux alors applicable de rémunération après déduction des charges sociales salariales.

d) En cas de décès du salarié, les droits épargnés dans le compte épargne-temps sont dus aux ayants droit du salarié décédé au même titre que le versement des salaires arriérés ou les droits à repos compensateur.

Article 19

Contrat à durée déterminée

En cas de besoin, il pourra être embauché des salariés avec un contrat à durée déterminée, dans les circonstances et les conditions prévues par le code du travail.

TITRE VI - Classification du personnel

Les partenaires sociaux de la branche affirment leur attachement au principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail et un parcours professionnel identique. Ils rappellent que la définition des différents niveaux de classification établie ci-dessous ne saurait, en aucun cas, induire des discriminations entre les hommes et les femmes.

Article 20

Définition des emplois et coefficients

(Complété par avenant du 17 avril 2012 étendu par arrêté du 11 octobre 2012, JO 18 novembre 2012)

Directeur général : Détermine la stratégie de l'entreprise et dirige sa mise en oeuvre. Rassemble, gère les moyens (humains, financiers et techniques) et veille au développement des résultats de l'entreprise et à son image. 450

Secrétaire général : Supervise, organise et coordonne les services administratifs, comptables et financiers, le cas échéant l'informatique et les services généraux. Collecte les informations auprès des responsables opérationnels. Structure les données représentatives de la marche de l'entreprise nécessaires aux prises de décisions (bilans, comptes de résultats, tableaux de bord). Constate les points forts et les points faibles de l'activité. Attire l'attention de la direction et la conseille sur les prévisions à court terme. Formule des propositions sur les stratégies à moyen terme. Suivant les orientations de la direction, s'acquitte de missions engageant la responsabilité de l'entreprise. 380

(Avenant du 17 avril 2012) « **Commissaire-priseur judiciaire salarié :** titulaire du diplôme de commissaire-priseur judiciaire, nommé par arrêté du garde des Sceaux et ayant prêté serment, conformément au décret n° 2012-121 du 30 janvier 2012 et aux textes subséquents. 380 »

Personne confirmée habilitée à diriger les ventes : Titulaire du diplôme de commissaire-priseur habilité à diriger des ventes, ayant au moins 7 ans d'expérience professionnelle. 370

Secrétaire général adjoint : Supervise, organise et coordonne les services administratifs, comptables et financiers, le cas échéant l'informatique et les services généraux. Collecte les informations auprès des responsables opérationnels. Structure les données représentatives de la marche de l'entreprise nécessaires aux prises de décisions (bilans, comptes de résultats, tableaux de bord). Constate les points forts et les points faibles de l'activité. Attire l'attention de la direction et la conseille sur les prévisions à court terme. Formule des propositions sur les stratégies à moyen terme. Suivant les orientations de la direction, s'acquitte de missions engageant la responsabilité de l'entreprise. Est sous la responsabilité du Secrétaire général. 365

Clerc principal : Doté de compétences juridiques et techniques lui permettant d'exercer les responsabilités par délégation du responsable de la société de ventes volontaires ou des titulaires d'un office judiciaire. 365

Directeur de département/de centre : Cette fonction s'applique aux départements d'expertise (tableaux anciens, modernes, mobilier et objets d'art.....) et de support (informatique, personnel...). Responsabilités de management et d'équipe. Expertise métier reconnue, compétences managériales. 365

Directeur de département/de centre adjoint : Cette fonction s'applique aux départements d'expertise (tableaux anciens, modernes, mobilier et objets d'art.....) et de support (informatique, personnel, administratif, financier...). Responsabilités de management et d'équipe. Expertise métier reconnue, compétences managériales. Travaille sous l'autorité du directeur de département /de centre. 350

Responsable de services, de spécialité : Autonome dans la gestion de son activité ou de sa spécialité. Encadre ou non du personnel. 330

Spécialiste confirmé/Expert confirmé/Commercial : A une expérience professionnelle reconnue dans une spécialité et des responsabilités techniques et commerciales. Rôle d'expertise comprenant : authentification, estimation et recherches sur les oeuvres d'art, établissement d'un catalogue de vente. Rôle commercial de prospection, de développement de clientèle et de suivi commercial. Doit assurer un chiffre d'affaires correspondant aux objectifs déterminés par la direction. 330

Personne habilitée à diriger les ventes débutant : Titulaire du diplôme de commissaire-priseur habilité à diriger des ventes. 300

Spécialiste/Expert : A des responsabilités techniques et commerciales. Son rôle d'expertise comprend l'authentification, l'estimation, les recherches sur les oeuvres d'art et l'établissement d'un catalogue de vente. Rôle commercial de prospection, de développement et de suivi de la clientèle. Doit assurer un chiffre d'affaires correspondant aux objectifs déterminés par la direction. 300

Chef Comptable : Assure le suivi et la responsabilité de la comptabilité générale et analytique. Supervise le service comptable. Prépare et analyse les tableaux de bord. Travaille en lien étroit avec l'expert comptable et/ou le commissaire aux comptes. Met en place les procédures. 300

Assistant de direction : Organise et coordonne pour un supérieur hiérarchique la transmission et la rédaction des informations du service. Frappe, saisit et présente des notes, des documents généralement à caractère confidentiel. Traite, exploite, suit une partie des informations du service (correspondance courante, affaires spécifiques). Réceptionne le courrier et organise les rendez-vous, reçoit et filtre les communications téléphoniques, établit un contact direct avec son supérieur hiérarchique et avec l'extérieur. 290

Clerc confirmé : Est capable de conduire une affaire de quelque nature que ce soit, s'assure le contrôle de la procédure, la rédaction des actes et participe à des inventaires ou prisées sous la responsabilité du commissaire-priseur habilité ou judiciaire. 290

Crieur confirmé : Pour obtenir cette qualification, il faudra au moins 5 ans de présence comme crieur dans la profession. Assure le recouvrement des ordres d'achat qui lui sont confiés dans le cadre de la délégation décidée par l'employeur. 275

Spécialiste Junior/Expert Junior : A des responsabilités techniques et commerciales. Son rôle

d'expertise comprend l'authentification, l'estimation, les recherches sur les oeuvres d'art et l'établissement d'un catalogue de vente. Rôle commercial de prospection, de développement de la clientèle et de suivi commercial. Doit assurer un chiffre d'affaires correspondant aux objectifs déterminés par la direction. 245

Chef de projet/Chargé de mission : Assure l'étude, la réalisation et le suivi d'un projet sur une durée déterminée. 245

Documentaliste confirmé/Catalogueur confirmé : Collecte, gère et met à la disposition des demandeurs d'information ou des utilisateurs potentiels, les ouvrages et la documentation générale ou spécialisée, en vue de satisfaire leurs besoins en information. Gère et enrichit un stock et un flux d'informations par des techniques documentaires appropriées. Peut aussi réaliser, à la demande, des recherches ou des études sur des sujets spécifiques. Possède une expérience avérée. 245

Webmaster : Développe la création, la qualité et la cohérence des formes et des contenus de communication interne ou externe, au service de la stratégie fixée par la direction ou avec elle. Conçoit, met en oeuvre tout moyen, action, réseau de communication visant à faciliter les relations de l'entreprise avec son environnement. Peut réaliser l'ensemble ou une partie des activités techniques de communication. 245

Comptable confirmé/Contrôleur de gestion : Est responsable de la tenue courante des comptes de la comptabilité générale et éventuellement de comptabilité analytique. Peut avoir à analyser une situation comptable et le suivi administratif du dossier social (fiches de paie et charges sociales). 230

Responsable de parc/de magasin/d'entrepôt/de services généraux : Assure la réception des objets ou de véhicules, le numérotage et le classement, la gestion, le stockage et la remise de ces objets / véhicules. Tient, le cas échéant, le livre de police. 230

Assistant spécialisé/Clerc : Possède une compétence dans un domaine spécialisé et travaille sous le contrôle de son responsable hiérarchique. 220

Documentaliste/Catalogueur : Fait les recherches nécessaires à la rédaction des fiches et notices de catalogue dont il est en charge. 210

Clerc débutant : A des compétences juridiques, techniques et notamment informatiques, lui permettant de participer et assister le commissaire-priseur dans ses différentes activités et/ou classer les objets et les présenter au cours de la vente. 200

Administrateur/Administrateur des ventes : Travaille pour un département d'expertise, assure la gestion administrative des objets dès leur arrivée dans la société jusqu'à leur sortie. Peut avoir en charge la gestion administrative et l'assistantat d'un département ou service. A des compétences informatiques, juridiques, fiscales et relationnelles avec les clients pour exercer cette fonction. 200

Crieur débutant dans la profession : Répète les enchères sous le contrôle du commissaire-priseur. Transmet au responsable du procès-verbal les noms et adresses des acquéreurs ainsi que les paiements. Est apte à reconnaître, à estimer les objets et le matériel, à assurer leur récolement, à être chargé de la préparation, de l'exposition et de la vente, à procéder à la vérification et à la pesée des objets en métal précieux, à dresser la liste de ceux qui sont en règle et de ceux qui doivent être

présentés au service de la garantie. Assure le recouvrement des ordres d'achat qui lui sont confiés dans le cadre de la délégation décidée par l'employeur. 200

Assistant/Collaborateur/Secrétaire confirmé : A des connaissances générales approfondies, de l'expérience, tient le rôle de collaborateur de son supérieur hiérarchique, prépare les éléments de son travail, prend des initiatives et des décisions. Il est en contact avec la clientèle. Possède une parfaite connaissance de l'outil informatique et de l'Internet. 200

Comptable : Enregistre, traite des informations relatives aux mouvements financiers de l'entreprise. Rend compte en termes monétaires ou financiers de l'activité économique de l'entreprise vis-à-vis de la réglementation fiscale ou de la législation sociale du travail. Peut-être en charge de la comptabilité des ventes et du règlement des fournisseurs. 200

Gestionnaire de dossiers : Assure, pour la vente de véhicules, la gestion administrative des dossiers liés à la vente. 195

Secrétaire : Saisit et présente des documents (courriers et rapports) pour un service ou pour un chef hiérarchique, à l'aide de techniques bureautiques et en particulier du traitement de texte. Trie, dépouille, classe des documents, transmet le courrier et organise matériellement les déplacements et les rendez-vous de son chef hiérarchique. Transmet les communications téléphoniques et assure le premier contact entre le service et l'extérieur. 190

Chargé de clientèle : Accueille, visite, prospecte et développe une clientèle connue ou potentielle de particuliers ou de professionnels. 190

Aide comptable : Classe, pointe, vérifie les documents nécessaires à la saisie des informations pour un ou plusieurs services de l'entreprise. Effectue l'enregistrement des données alphanumériques, numériques ou comptables, le plus souvent à l'aide d'outils informatiques (micro-ordinateur, traitement de texte, tableur, base de données). Peut assurer la responsabilité de la petite comptabilité. 190

Hôtesse bilingue : Reçoit, identifie et oriente les visiteurs, les clients ou les communications téléphoniques. Peut communiquer des informations sur les produits ou les services de l'entreprise. Peut aussi classer ou vérifier des documents administratifs simples. 180

Technicien spécialisé : Maîtrise un ou plusieurs domaines techniques ou de maintenance. 180

Employé administratif/Standardiste : Classe, pointe, vérifie les documents nécessaires à la saisie des informations pour un ou plusieurs services de l'entreprise. Effectue l'enregistrement des données alphanumériques, numériques ou comptables, le plus souvent à l'aide d'outils informatiques (micro-ordinateur, traitement de texte, tableur, base de données). Selon la taille de l'entreprise, peut aussi assurer le tri, la distribution du courrier, la gestion des commandes et des stocks de fournitures de bureau. 165

Hôtesse d'accueil : Reçoit, identifie et oriente les visiteurs, les clients ou les communications téléphoniques. Peut communiquer des informations sur les produits ou les services de l'entreprise. Peut aussi classer ou vérifier des documents administratifs simples. 165

Magasinier/Technicien/Responsable de salle : Réceptionne, transporte et installe en salle les objets.

Répète occasionnellement les enchères. Assure l'aménagement, l'entretien et l'agencement des salles d'exposition et de ventes. Participe à la fonction logistique de l'entreprise en assurant la réception, le stockage, le transport et la remise des objets et/ou des véhicules. Les connaissances informatiques spécifiques à la gestion des stocks sont indispensables. 165

Stagiaire Commissaire-priseur : Dans le cadre de la formation à la fonction de commissaire-priseur (décret n° 2001-650 du 29 juillet 2001), après l'examen d'admission, l'élève suit une formation en alternance entre les cours et les stages en entreprise pendant deux années.

1ère année : 160

2ème année : 165

Assesseur des appréciateurs des Crédits Municipaux : Assure la prise sous la responsabilité des commissaires-priseurs appréciateurs. Peut participer aux ventes en qualité de clerc-crieur. 160

Aide magasinier/Manutentionnaire : Assure des opérations de manipulation, portage, déplacement ou chargement des marchandises, des produits ou d'objets. Réalise des opérations manuellement ou à l'aide d'engins spéciaux de manutention. 160

Coursier/Chauffeur : Conduit un véhicule le plus souvent léger (deux roues, véhicules de moins de 3,5 tonnes), en vue d'effectuer la livraison de matériels, d'objets, de courriers ou de catalogues. Assure le chargement et le déchargement. 160

Agent de sécurité/Gardien : Assure par une présence continue la sécurité des lieux. Veille à la protection des personnes et des biens. 160

Agent d'entretien : Effectue, seul ou sous le contrôle d'un responsable, l'enchaînement des travaux nécessaires au nettoyage et à l'entretien des locaux et surfaces. Utilise pour cela des matériels mis à sa disposition. Peut être amené à effectuer des travaux de petite manutention et à assurer l'entretien courant des machines et matériels utilisés. 160

TITRE VII - Salaires

Article 21

Principes applicables en matière de fixation des rémunérations(9)

Les parties signataires réaffirment leur engagement à lutter contre toute forme d'inégalité de traitement entre les salariés de la branche, fortuite ou non.

A cet égard, les parties signataires s'engagent à assurer une égalité entre les hommes et les femmes.

Ce principe d'égalité est appliqué notamment en matière :

- de classification et de rémunération,
- d'évolution salariale au retour de congé de maternité, d'adoption ou de parentalité prévu à l'article 1er de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale,
- de rattrapage salarial.

Article 22

Salaire minimum conventionnel

(Voir aussi " Salaires ")

Le salaire minimum conventionnel de base sera fixé, après négociations, une fois par an.

Par ailleurs, dans le cadre et dans les conditions définies par le code du travail en termes de négociation annuelle obligatoire, des négociations pourront avoir lieu au niveau de l'entreprise.

Article 23

Avantages en nature

Il sera tenu compte des avantages en nature dans la détermination des salaires, sous réserve des dispositions légales applicables.

Article 24

Primes d'ancienneté

Les salariés bénéficient de primes d'ancienneté à concurrence de 1 % par année d'ancienneté à compter de l'expiration de la première année de présence dans l'office de commissaires-priseurs judiciaires ou dans la société de ventes volontaires puis de 1 % supplémentaire par année, jusqu'à un maximum de 15 %.

Il est spécifié que ce pourcentage se calcule sur le salaire minimum conventionnel du coefficient auquel est rattaché l'intéressé et en fonction de la durée effective de son travail.

Lorsque la rémunération du salarié est supérieure au salaire minimum conventionnel augmenté de la prime d'ancienneté, celle-ci est réputée comprise dans la rémunération du salarié.

Cette disposition ne peut néanmoins avoir pour effet de priver le salarié d'une rémunération minimale égale au salaire minimum fixé par la convention de branche majoré du montant de la prime d'ancienneté auquel le salarié a droit en application des dispositions qui précèdent.

Les employeurs devront distraire des rémunérations fixées la prime d'ancienneté pour la faire apparaître distinctement sur le bulletin de paye.

Les absences consécutives aux congés payés et exceptionnels et les interruptions décrites aux titres précédents de la présente convention collective, ainsi que tous les congés assimilés à du temps de travail effectif, ne sont pas déductibles dans le décompte du temps de présence pour le calcul de l'ancienneté.

TITRE VIII - Travail de nuit

Les parties signataires constatent que certaines catégories de personnel, notamment affecté au gardiennage des offices de commissaires-priseurs judiciaires et des sociétés de ventes volontaires, ou chargé de la préparation ou de l'accompagnement des ventes peuvent être amenés à travailler en dehors des heures normales d'ouverture des offices de commissaires-priseurs judiciaires et des

sociétés de ventes volontaires.

Conscientes de la situation particulière des salariés concernés, elles entendent rappeler leur attachement au respect de la législation en vigueur et en particulier, s'accordent sur les points suivants.

Article 25

Définition du travail de nuit et du travailleur de nuit

Est considéré comme travail de nuit le travail effectué entre 21 heures et 6 heures, sans préjudice du 2ème alinéa de l'article L. 3122-29-1 du Code du travail.

Article 26

Travail de nuit

26-1 - Repos compensateur

Le repos compensateur est égal à 20 minutes par semaine ayant donné lieu à travail de nuit. Il est porté à 30 minutes par semaine comportant 9 heures ou plus de nuit.

Ce repos compensateur est pris par le salarié dans les conditions prévues à l'ancien article L. 212-5-1, alinéas 4 et 5 du Code du travail, c'est à dire par journée ou demi-journée dans un délai de deux mois à compter de l'ouverture de ce droit. L'information sur les droits acquis à repos compensateur fait l'objet d'une mention sur la fiche de paye.

26-2 - Compensation salariale

L'employeur pourra octroyer aux salariés travaillant de nuit, à la place ou en complément du repos compensateur, une compensation salariale.

Les salariés travaillant de nuit de manière régulière ou récurrente ou intégrés dans un cycle mais qui ne peuvent être considérés comme travailleurs de nuit percevront, pour les heures effectuées dans ces conditions, une majoration de 25 % de leur salaire horaire.

Dans le cas où le travail de nuit serait demandé exceptionnellement moins de 24 heures avant son accomplissement, la majoration horaire serait portée à 50 %.

TITRE IX - Congés payés et congés exceptionnels

Article 27

Congés payés

En application de la loi sur les congés payés, tout le personnel bénéficiera de congés payés, rémunérés conformément aux dispositions du code du travail.

D'une manière générale, le montant qui est dû au titre des congés payés est au moins égal au 10e de la rémunération totale (tous éléments confondus) perçue par le salarié au cours de la période de référence (du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours) et, en aucun cas, ne peut

être inférieur au salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé.

Ces congés sont pris en principe dans la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année en fonction des impératifs du travail.

A la demande du salarié ou de l'employeur, ils peuvent être pris en une ou plusieurs fois dont l'une ne pourra être inférieure à deux semaines consécutives. Ces deux semaines consécutives doivent être prises pendant la période normale des vacances précitée et le reste à n'importe quelle période de l'année, en accord entre l'employeur et le salarié.

Le congé peut être fractionné en plusieurs fois par accord entre l'employeur et le salarié à l'initiative de l'un ou de l'autre, le fractionnement des congés donnera droit aux jours supplémentaires, dans les conditions prévues par la loi.

Tout salarié démissionnaire ou licencié, sauf en cas de licenciement pour faute lourde, a droit à des indemnités compensatrices de congés payés calculées selon le deuxième alinéa du présent article.

La durée des congés payés est celle prévue par les textes législatifs en vigueur.

Article 28

Congés exceptionnels

Le personnel aura droit, sur justification, à des congés exceptionnels payés à prendre dans les conditions énoncées ci-dessous :

Mariage du salarié : cinq jours ouvrables ;

Mariage d'un enfant : trois jours ouvrables ;

Le décès d'un conjoint : cinq jours ouvrables, cette disposition étant applicable aux partenaires liés par un PACS ;

Le décès d'un enfant : cinq jours ouvrables,

Le décès d'un ascendant, descendant ou collatéral au premier degré du salarié ou de son conjoint : deux jours ouvrables ;

Naissance ou adoption d'un enfant : trois jours ouvrables dans la période de trois semaines entourant la date de la naissance ou de l'adoption ;

Déménagement : deux jours ouvrables.

Si ces événements donnant lieu à congé exceptionnel tombent pendant la période des congés payés du salarié, celui-ci bénéficiera néanmoins de ceux-ci.

Avec l'accord de l'employeur, ces congés exceptionnels peuvent être augmentés, le cas échéant, du laps de temps nécessaire au déplacement, lequel laps de temps pourra être considéré comme un congé non rémunéré.

TITRE X - Maladie. - Maternité

Article 29

Maladie. - Incapacité de travail

En cas de maladie dûment constatée, sauf en cas de force majeure, par un certificat médical qui sera adressé à l'employeur dans le délai de trois jours, et justifié, s'il y a lieu, à l'initiative dudit employeur, par une contre-visite médicale dans le cadre de la réglementation en vigueur, l'employeur complétera, à compter du quatrième jour d'absence continue ou du jour à partir duquel le salarié reçoit les indemnités journalières de la sécurité sociale, les indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale et par tout régime de prévoyance en vigueur dans l'entreprise. Le complément de salaire sera versé par l'employeur, étant entendu que le salaire sera calculé sur le douzième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours des douze derniers mois précédant l'arrêt de travail.

Le complément de salaire sera versé en fonction de l'ancienneté comme suit :

De un à cinq ans d'ancienneté dans la profession : le salaire calculé ci-dessus pendant les deux premiers mois et la moitié de ce salaire pendant le mois suivant.

De cinq à dix ans d'ancienneté dans la profession : le salaire pendant les trois premiers mois et la moitié de ce salaire pendant les deux mois suivants.

De dix à quinze ans d'ancienneté dans la profession : le salaire pendant les quatre premiers mois et la moitié de ce salaire pendant les deux mois suivants.

De quinze à vingt ans d'ancienneté dans la profession : le salaire pendant les cinq premiers mois et la moitié de ce salaire pendant les trois mois suivants.

Au-dessus de vingt ans d'ancienneté dans la profession : le salaire pendant les six premiers mois et la moitié de ce salaire pendant les trois mois suivants.

Les absences résultant de maladie ou d'accident dûment justifiées dans les conditions fixées ci-dessus ne constituent pas en elles-mêmes une rupture de contrat de travail du fait du salarié.

En cas d'absence résultant de la seule maladie, nécessitant un remplacement effectif du salarié, l'employeur pourra - trois mois après la fin de la période d'indemnisation - prendre l'initiative de la rupture du contrat de travail.

Article 30

Accidents du travail et maladies professionnelles longue durée

Le délai de carence ne s'applique pas lorsque l'absence est la conséquence d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle longue durée telle que définie par le code de la sécurité sociale.

Article 31

Indemnités de maladie

Les indemnités journalières des caisses de sécurité sociale ou de tout autre organisme de prévoyance pourront être versées directement à l'employeur (voir notamment le décret n° 74-1057 du 27

novembre 1974) conformément à la législation en vigueur qui permet cette subrogation.

Il est expressément convenu que, dans l'hypothèse où, du fait du salarié, les prestations qui auraient normalement été dues par un quelconque organisme (sécurité sociale, institution de prévoyance ou autres) ne seraient pas versées, les garanties de salaires seront suspendues jusqu'à la régularisation du dossier.

Si plusieurs absences pour maladie ou accident séparées par une reprise effective du travail se produisent au cours d'une période de douze mois à compter du premier arrêt de travail, l'indemnisation ne pourra excéder au total les durées fixées par l'article précédent.

Si l'absence pour maladie ou accident survient au cours d'une période de préavis, celui-ci continuera à courir et l'indemnisation prévue ci-dessus prend fin en tout état de cause à l'expiration du préavis.

Article 32

Congé sans solde pour soigner un conjoint ou un enfant et congé de solidarité familiale

32-1 - Congé sans solde pour soigner un conjoint ou un enfant

Le salarié peut obtenir, sur présentation d'un certificat médical, un congé sans solde d'une durée maximum d'un mois dans l'année civile pour soigner son conjoint ou un enfant à charge gravement malade.

32-2 - Congé de solidarité familiale

Tout salarié dont un ascendant, un descendant ou une personne partageant son domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital a le droit de bénéficier d'un congé de solidarité familiale non rémunéré d'une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois. Il peut, en accord avec son employeur, transformer ce congé en période de travail à temps partiel.

Les formalités prévues aux articles L. 3142-17 et D. 3142-6 à D. 3142-8 du Code du travail devront être respectées.

Article 33

Congé de maternité ou d'adoption

La grossesse ne constitue, sous aucun prétexte, une cause de rupture de contrat de travail. La femme en état de grossesse bénéficie notamment des dispositions de la législation en vigueur.

Le congé d'adoption est de dix semaines à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer, et de douze semaines en cas d'adoptions multiples⁽¹⁰⁾⁽¹¹⁾.

La durée du congé de maternité et du congé d'adoption est soumise aux dispositions légales en vigueur.

Pendant le congé légal, le salaire est maintenu intégralement par l'employeur, sous déduction des indemnités journalières de sécurité sociale ou de tout autre organisme de prévoyance qui seront versées directement à l'employeur.

Le congé avec traitement entier pourra être prolongé pour état pathologique conformément à la législation en vigueur.

La salariée bénéficie, à compter du cinquième mois de la grossesse, d'une réduction du temps de travail d'une demi-heure par jour sans réduction de salaire. Cette demi-heure pourra être prise au gré de l'intéressée, et en accord avec l'employeur.

Le congé maternité et la période d'allaitement ne sauraient, en aucun cas, être assimilés à un congé maladie ; ils ne peuvent entraîner aucune diminution de la durée des congés payés.

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement aux dispositions de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 qui font obligation à l'employeur, en l'absence d'accord de branche ou d'entreprise sur ce point, de majorer la rémunération de la salariée au retour de son congé maternité de la moyenne des augmentations individuelles et collectives perçues par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle au sein de l'étude ou de la société de vente volontaire.

A l'issue de leur congé maternité ou d'adoption, les salariés retrouvent l'emploi qu'ils occupaient le jour de leur départ en congé ou un emploi équivalent. Ils bénéficient, au plus tard dans les trois mois suivant la reprise, d'un entretien avec le chef d'établissement ou avec un supérieur hiérarchique en vue de leur évolution professionnelle.

Article 34

Congé parental d'éducation et congé de paternité

Tout salarié peut bénéficier, de plein droit sur sa demande, d'un congé parental d'éducation dans les trois années suivant la naissance ou l'adoption d'un enfant. Le congé parental d'éducation est régi par les dispositions légales en vigueur.

Il peut être pris soit sous forme de suspension de contrat soit sous forme de travail à temps partiel, soit selon une combinaison de ces deux formes, dans les conditions prévues par la loi.

La reprise du travail avant la date d'expiration normale du congé est de droit en cas de décès de l'enfant.

A l'expiration du congé parental, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire ainsi que les droits acquis avant le début dudit congé. Il a droit, au plus tard dans les trois mois suivant la reprise de son travail, à un entretien avec le chef d'établissement ou un supérieur hiérarchique en vue de son évolution professionnelle.

Pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise, la durée de présence durant le congé parental est prise en compte pour moitié, à l'exception du premier congé parental qui sera pris en compte intégralement.

Le père ayant une année de présence dans l'entreprise dans les conditions fixées par la loi bénéficie du maintien de son salaire net mensuel dû par l'employeur pendant la durée du congé, dans la limite de deux fois le plafond mensuel de la Sécurité sociale.

Le salaire maintenu pendant le congé de paternité est réduit, le cas échéant, des prestations en espèces de la Sécurité Sociale auxquelles l'intéressé a droit pour la même période.

TITRE XI - Résiliation du contrat de travail

Article 35

Généralités

Il peut être mis fin au contrat de travail conformément à la législation en vigueur sous réserve des dispositions prévues aux articles 15 et suivants, chapitre III, du décret du 19 décembre 1945 modifié, concernant le fonctionnement des dispositions de la présente convention.

Article 36

Délai-congé

Sauf cas de faute grave ou de faute lourde, le délai-congé en cas de rupture du contrat de travail a été fixé comme suit :

a) Pour le personnel cadre : trois mois pour le licenciement, trois mois pour la démission.

b) Pour tout autre salarié :

- Ayant moins de deux ans de présence chez son employeur : un mois pour le licenciement, un mois pour la démission ;

- Ayant plus de deux ans de présence chez son employeur : deux mois pour le licenciement, un mois pour la démission.

Le délai de préavis court à compter de la date de la première présentation de la lettre recommandée avec accusé de réception notifiant le licenciement ou de la lettre de démission.

Le préavis s'ajoute aux congés payés avec lesquels il ne se confond pas.

Pendant la période de préavis, en seul cas de licenciement, l'intéressé travaillant à temps complet disposera pour la recherche d'un emploi, sans réduction de salaire, de deux heures par jour pouvant être bloquées par demi-journée ou par journée à la fin du délai de préavis, après accord de l'employeur.

Cependant, cette disposition ne pourra être invoquée en cas de départ à la retraite.

Article 37

Entretien préalable

Dans tous les cas de licenciement ou de démission contestés, le salarié ou l'employeur peut saisir la juridiction compétente.

Aucun licenciement ne peut être prononcé sans que l'intéressé ait pu être entendu par l'employeur. Au cours de cet entretien, l'intéressé peut se faire assister par un salarié du même office de commissaires-priseurs judiciaires ou de la même société de ventes volontaires dans les conditions prévues par le Code du travail.

Article 38

Indemnités de licenciement

Le licenciement, avant l'âge auquel le salarié peut faire liquider ses retraites complémentaires sans coefficient d'anticipation, peut ouvrir droit, s'il ne résulte pas d'une faute grave ou lourde, à une indemnité de licenciement calculée en fonction de l'ancienneté chez le même employeur.

Cette indemnité est égale :

- Pour les intéressés après un an d'ancienneté, à celle prévue par le Code du travail, soit 1/5 du salaire mensuel par année d'ancienneté ;
- Au-delà de dix années d'ancienneté, à 1/3 du salaire mensuel par année d'ancienneté.

Le salaire mensuel retenu comme base de calcul sera celui résultant de la moyenne des salaires des douze mois précédant le licenciement ou le tiers des trois derniers mois, suivant la formule la plus avantageuse pour l'intéressé.

En cas de licenciement, le salarié qui a trouvé un emploi pendant la période de préavis peut interrompre celui-ci pour occuper son nouvel emploi sans avoir à verser d'indemnité compensatrice de préavis et sans perdre son droit à l'indemnité de licenciement.

Il doit néanmoins, pour ce faire, avoir prévenu son employeur par pli recommandé avec accusé de réception au moins quinze jours à l'avance.

Article 39

Retraite du salarié

39-1 - Départ en retraite

Une indemnité de départ en retraite sera accordée à tout salarié quittant volontairement l'entreprise à l'âge auquel il peut faire liquider ses droits à la retraite sans coefficient d'anticipation.

Le salarié devra prévenir au moins trois mois à l'avance son employeur par courrier(12) .

Le salaire mensuel de référence pour le calcul de l'indemnité sera celui correspondant à la moyenne des 12 derniers mois ou des trois derniers mois s'il est plus favorable.

L'indemnité de départ en retraite sera, en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise, égale à :

- a) Un mois de salaire après dix ans d'ancienneté ;
- b) Un mois et demi de salaire après quinze ans d'ancienneté ;
- c) Deux mois de salaire après vingt ans d'ancienneté ;
- d) Trois mois de salaire après trente ans d'ancienneté.

Les indemnités de départ à la retraite, de même que les indemnités de licenciement, sont payables intégralement lors du départ du salarié, de même que toutes autres indemnités auxquelles celui-ci peut prétendre, en ce compris l'indemnité de congés payés calculée jusqu'à l'expiration de son contrat de travail.

39-2 - Mise à la retraite

La présente convention rappelle que la mise à la retraite du salarié par l'employeur ne peut intervenir qu'à l'âge fixé par la loi.

Les salariés mis à la retraite bénéficient d'une indemnité dont le montant correspond à celui de l'indemnité de licenciement fixé à l'article 38, ou s'il est plus avantageux, à celui de l'indemnité de départ fixé à l'article 39-1.

Article 40

Secret professionnel et clause de non-concurrence

Une collaboration loyale implique l'obligation de ne pas faire bénéficier un office de commissaires-priseurs judiciaires ou une société de ventes volontaires de renseignements provenant de l'entreprise employeur.

Par extension, un employeur garde la faculté de prévoir que le salarié qui le quitte, volontairement ou non, ne puisse apporter à un concurrent les informations confidentielles qu'il a acquises chez lui.

L'interdiction de concurrence doit avoir été prévue dans la lettre d'engagement ou résulter d'un accord écrit entre les parties.

Dans ce cas, l'interdiction ne peut excéder une durée d'un an, renouvelable une fois, et a comme contrepartie, pendant la durée de non-concurrence, une indemnité mensuelle égale à cinq dixièmes de la moyenne mensuelle des appointements ainsi que des avantages et gratifications contractuels dont le salarié a bénéficié au cours de ses douze derniers mois de présence dans l'établissement.

Toutefois, dans le cas où le licenciement est provoqué par une faute grave, cette indemnité mensuelle est ramenée à trois dixièmes de cette moyenne et dans la limite de la durée de non-concurrence(13) .

L'employeur, en cas de cessation du contrat de travail, peut se décharger de l'indemnité prévue ci-dessus en libérant le salarié de l'interdiction de concurrence, à condition de prévenir l'intéressé par écrit dans le mois qui suit la notification de la rupture du contrat de travail par l'une ou l'autre des parties (14) .

L'indemnité mensuelle prévue ci-dessus étant la contrepartie du respect de la clause de non-concurrence, elle cesse d'être due en cas de violation de ses engagements par l'intéressé, sans préjudice des dommages et intérêts qui pourraient lui être réclamés.

TITRE XII - Prévoyance

Article 41

Conformément à l'annexe relative au régime de prévoyance, les employeurs ont adhéré à un régime de prévoyance assurant le versement de prestations en espèces, en cas d'incapacité de travail (maladie, maternité, accident du travail ou invalidité) et le versement d'un capital décès, d'une rente de conjoint et d'une allocation d'éducation.

La participation de l'employeur à ce régime de prévoyance est de 1,50 % du salaire plafonné.

TITRE XIII - Formation professionnelle

Les dispositions qui suivent définissent les moyens et priorités de la formation dans la branche professionnelle compte tenu des caractéristiques de structure et d'organisation des offices de commissaires-priseurs judiciaires et des sociétés de ventes volontaires, particulièrement des exigences d'adaptabilité nées de ces dernières.

Les partenaires sociaux s'engagent à promouvoir l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle.

Article 42

Versement des contributions

(Remplacé par avenant du 16 décembre 2010 étendu par arrêté du 27 juin 2011, JO 5 juillet 2011)

Entreprises de moins de 10 salariés :

Les entreprises de moins de 10 salariés versent à l'OPCA PL une contribution égale à 0,60 % de la masse salariale brute des études de commissaires-priseurs et des sociétés de ventes volontaires.

Cette contribution se répartit ainsi :

- 0,15 % au titre de la professionnalisation et du DIF ;
- le solde au titre du plan de formation.

Entreprises de 10 à moins de 20 salariés :

Les entreprises ayant un effectif supérieur ou égal à 10 et inférieur à 20 salariés versent à l'OPCA PL :

- une contribution au titre de la professionnalisation/DIF égale à 0,15 % en application des exonérations prévues par l'ordonnance n° 2005-895 du 2 août 2005 ;
- une contribution au titre du plan de formation qui ne peut être inférieure à 0,45 % de la masse salariale brute des études de commissaires-priseurs et sociétés de ventes volontaires.

Ces taux de contribution sont applicables dès la première année de franchissement du seuil de 10 salariés.

Entreprises de 20 à moins de 50 salariés :

Les entreprises ayant un effectif supérieur ou égal à 20 et inférieur à 50 salariés versent à l'OPCA PL une contribution au titre de la professionnalisation/DIF et du plan de formation qui ne peut être inférieure à 0,95 % de la masse salariale brute des études de commissaires-priseurs et sociétés de ventes volontaires.

Cette contribution se répartit ainsi :

- un versement de 0,50 % au titre de la professionnalisation et du DIF ;

- un versement obligatoire au titre du plan de formation, qui représente le solde entre l'obligation minimale conventionnelle et le versement de la contribution au titre de la professionnalisation/DIF ;
- le cas échéant, un versement complémentaire au titre du plan de formation correspondant au solde de l'obligation légale de financement qui n'a pas fait l'objet d'une utilisation directe par les études de commissaires-priseurs et sociétés de ventes volontaires.

Ces taux de contribution sont applicables dès la première année de franchissement du seuil de 20 salariés.

Entreprises de 50 salariés et plus :

Les entreprises ayant un effectif de 50 salariés et plus versent à l'OPCA PL une contribution au titre de la professionnalisation/DIF et du plan de formation qui ne peut être inférieure à 0,95 % de la masse salariale brute des études.

Cette contribution se répartit ainsi :

- un versement de 0,50 % au titre de la professionnalisation et du DIF ;
- un versement obligatoire au titre du plan de formation, qui représente le solde entre l'obligation minimale conventionnelle et le versement de la contribution au titre de la professionnalisation/DIF ;
- le cas échéant, un versement complémentaire au titre du plan de formation correspondant au solde de l'obligation légale de financement qui n'a pas fait l'objet d'une utilisation directe par les études de commissaires-priseurs et sociétés de ventes volontaires.

Modalités de prélèvement du financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

Le prélèvement au titre du financement du fonds de sécurisation des parcours professionnels fait l'objet d'un reversement par l'OPCA PL qui se calcule selon les modalités suivantes :

Le prélèvement annuel au titre du FPSPP s'effectue selon le taux fixé annuellement par arrêté ministériel.

Ce prélèvement compris entre 5 % et 13 % de l'obligation légale des entreprises au titre du financement de la formation professionnelle est ainsi réparti :

- au titre de l'obligation légale de versement des entreprises de moins de 10 salariés : le prélèvement total est réparti à hauteur de 50 % sur la collecte légale due au titre de la professionnalisation, le solde sur la collecte légale due au titre du plan de formation ;
- au titre de l'obligation légale de versement des entreprises de plus de 10 salariés et de plus de 50 salariés : le solde du prélèvement FPSPP, après déduction de la part assise sur les contributions dues au titre du financement du congé individuel formation est réparti à hauteur de 50 % sur la collecte légale due au titre de la professionnalisation, le solde sur la collecte légale due au titre du plan de formation.

Article 43

Les dispositifs de formation

43-1 - La Professionnalisation : contrats, périodes et salariés concernés à titre prioritaire

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

Les parties signataires du présent accord confient à la CPNE ou à défaut à la commission mixte paritaire la définition et le réexamen périodique des actions prioritaires pour la mise en oeuvre de la Professionnalisation :

- Dans le cadre du contrat de professionnalisation, pour les jeunes de moins de 26 ans et les chômeurs inscrits à l'ANPE.
- Dans le cadre d'une période de professionnalisation pour des salariés embauchés sous contrat à durée indéterminée, relevant des publics visés à l'article L. 6324-2 du Code du travail, plus particulièrement ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations. Seront également concernés les salariés ayant au moins 15 ans d'activités et n'ayant suivi aucune formation.

Les femmes qui reprennent leur activité après un congé de maternité ou les hommes et les femmes après un congé parental font partie des publics prioritaires en ce qui concerne l'accès aux périodes de professionnalisation.

A/ Contrat de professionnalisation

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

- Les formations ayant pour objet l'habilitation des personnes à diriger les ventes volontaires conformément à la loi du 10 juillet 2000, en fonction du programme pédagogique.
- Les formations des commissaires-priseurs judiciaires, en fonction du programme pédagogique.
- Tout Diplôme ou Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) à finalité professionnelle mis en place à l'initiative de la branche et reconnu par la classification de la convention collective.

Celles-ci sont financées prioritairement après accord de la section OPM de l'OPCA-PL.

Une convention est signée entre l'employeur et le salarié pour préciser les modalités d'organisation de la formation (15) .

B/ Périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation peuvent se dérouler en partie ou en totalité hors temps de travail, à concurrence de 80 heures par an, dès lors qu'un accord écrit est conclu entre l'employeur et le salarié. Ces heures donnent droit au versement de l'allocation prévue par la loi, soit 50 % du salaire net horaire.

Le même accord doit prévoir les engagements de l'employeur si le salarié satisfait aux épreuves prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité,

dans un délai d'un an à l'issue de la formation, aux fonctions correspondant aux connaissances acquises et sur l'attribution de la qualification correspondant à l'emploi.

La formation, réalisée pour partie ou en totalité hors temps de travail ainsi que l'allocation de formation, peut faire l'objet d'une demande de prise en charge à l'OPCA PL. Celle-ci précise le nombre d'heures réalisées sur le temps de travail et hors temps de travail.

Durant la période de formation, le salaire du bénéficiaire est maintenu.

Les parties signataires du présent accord décident que sont prioritaires :

- Les formations ayant pour objet d'habilitation des personnes à diriger les ventes volontaires conformément à la loi du 10 juillet 2000.
- Les formations des commissaires-priseurs judiciaires, conformément à la loi du 10 juillet 2000.
- Les formations artistiques, juridiques, portant sur la connaissance des matériels industriels, qualifiantes.
- Tout autre Diplôme ou Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) à finalité professionnelle mis en place à l'initiative de la branche et reconnu par la classification de la convention collective.

43-2 - Le Plan de Formation

Les actions relevant du plan de formation sont :

- l'adaptation des salariés à leur poste de travail (formation pendant le temps de travail) ;
- le maintien de la capacité des salariés à occuper un emploi (possibilité de formation hors temps de travail dans la limite de 50 heures par an) (16) ;
- le développement des compétences (possibilité de formation hors temps de travail dans la limite de 80 heures par an).

Lorsqu'une partie de la formation est réalisée hors temps de travail, un accord écrit doit être signé par le salarié.

S'agissant d'une action de développement des compétences hors temps de travail, une convention doit prévoir les engagements de l'employeur si le salarié satisfait aux épreuves prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai d'un an à l'issue de la formation, aux fonctions correspondant aux connaissances acquises et sur l'attribution de la qualification correspondant à l'emploi.

Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie du régime de protection sociale relatif aux accidents du travail, aux maladies professionnelles et à la prévoyance.

Les parties signataires décident que la définition des priorités et des modalités est effectuée pluri annuellement par la CPNE ou à défaut par la commission mixte paritaire après avoir pris connaissance des données issues de l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications et de l'évolution de la demande de formation observée par l'OPCA-PL. Dans l'attente de la création de cet Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications, la CPNE ou par défaut de commission

mixte paritaire définit les actions prioritaires au titre du plan de formation exclusivement en fonction de ses propres critères.

Dans le cadre de la section unique plan de formation, (commune aux offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de moins de dix salariés et aux offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de dix salariés et plus) les offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de dix salariés et plus qui versent leur cotisation à l'OPCA-PL pourront demander la prise en charge de leurs dépenses de formation à cet organisme lorsque les formations s'inscriront dans les priorités et selon les modalités arrêtées par la CPNE ou à défaut par la commission mixte paritaire de la branche (17) .

43-3 - Le Droit Individuel à la Formation (DIF)

Tout salarié à temps plein ayant une ancienneté minimum d'un an dans les offices de commissaires-priseurs judiciaires et les sociétés de ventes volontaires, sous contrat de travail à durée indéterminée, bénéficie chaque année d'un Droit Individuel à la Formation d'une durée de 21 heures, dans la limite de 126 heures cumulées sur 6 ans.

Pour les salariés à temps partiel, la durée de ce DIF est calculée proportionnellement.

Le calcul du Droit Individuel de Formation s'effectue par année civile (18) .

Ce droit se calcule à partir de la date de parution au J.O. de la loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social (5 mai 2004).

Les parties rappellent que le droit pour 2004 a été fixé à 14 heures.

En cas de rupture du contrat de travail, sauf s'il s'agit d'un licenciement pour faute grave ou lourde, le droit est calculé à la date de la rupture effective. Il est notifié au salarié.

Ce dernier doit faire sa demande de formation pendant la durée du préavis. A défaut, ce droit est perdu.

Les parties signataires de la présente convention confient à la CPNE ou à défaut à la commission mixte paritaire, la définition des actions prioritaires éligibles au titre du DIF. A la signature de la convention, ces actions prioritaires sont les actions de développement des compétences et de qualification relevant du plan de formation.

La formation dans le cadre du Droit Individuel à la Formation est mise en oeuvre, en tout ou partie hors temps de travail. Cette formation, y compris l'allocation de formation, peut être prise en charge par l'OPCA-PL si elle relève des priorités définies par la CPNE ou par défaut la commission mixte paritaire.

Le congé de maternité ou d'adoption, comme le congé parental d'éducation ne doit pas conduire à un gel des droits à formation pour le salarié.

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul du droit individuel à la formation (DIF) (19) .

Article 44

Dispositifs d'accompagnement professionnel

44-1 - Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications

La CPNE, et par défaut la commission mixte paritaire, délègue à l'OPCA-PL la création d'un Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications. Elle fixe chaque année le cadre de ses priorités d'études et d'analyses demandées à l'observatoire, relatives à l'évolution des métiers et des qualifications au sein de la branche professionnelle.

Les dépenses liées au fonctionnement de cet Observatoire ne pourront excéder la limite du plafond fixé par le ministre chargé de la formation professionnelle.

44-2 - Information auprès des offices de commissaires-priseurs judiciaires et des sociétés de ventes volontaires

En dehors d'opérations de communication qui lui sont propres, la branche délègue à l'OPCA-PL l'information des offices de commissaires-priseurs judiciaires et des sociétés de ventes volontaires, 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 des informations d'ordre général relatives aux priorités définies par la branche professionnelle et la CPNE, ou à défaut la commission mixte paritaire.

Ces informations sont préalablement transmises à la CPNE ou par défaut à la commission mixte paritaire.

TITRE XIV - L'emploi des personnes en situation de handicap

Article 45

Obligations de l'employeur

Conformément au droit commun, les offices de commissaires-priseurs judiciaires et les sociétés de ventes volontaires sont assujettis aux dispositions relatives à l'emploi des travailleurs en situation de handicap.

Tout employeur occupant au moins 20 salariés est tenu d'employer, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs en situation de handicap dans la proportion de 6 % de l'effectif total de ses salariés. Pour les entreprises à établissements multiples, cette obligation d'emploi s'applique établissement par établissement.

Toute entreprise qui entre dans ce champ d'application, soit au moment de sa création, soit en raison de l'accroissement de son effectif, dispose, pour se mettre en conformité avec cette obligation d'emploi, d'un délai fixé par décret et qui ne peut excéder 3 ans.

Tout employeur devra prévoir des mesures d'aménagement de postes et d'horaires, d'organisation du travail et des actions de formation visant à remédier aux inégalités de fait affectant ces

personnes.

TITRE XV - Renforcement du dialogue social. - Règlement des conflits collectifs. - Interprétation de la convention collective

SOUS-TITRE 1 - Renforcement du dialogue social

SECTION 1 - Au niveau de la branche

Article 46

Dialogue permanent

Sur la requête de la partie la plus diligente, la commission nationale se réunira pour débattre de toute demande émanant de l'un des signataires et, en particulier, de celles provenant d'une organisation syndicale représentative.

Les parties signataires prennent l'engagement de discuter des propositions ainsi soumises et, le cas échéant, de les inscrire à l'ordre du jour de leur réunion annuelle.

Les organisations patronales s'engagent à donner une réponse à toute demande émanant d'une organisation syndicale représentative et celles-ci prennent un engagement réciproque à l'égard des premières.

Article 47

Observatoire paritaire du dialogue social

Les parties signataires mettent en place, à compter de la signature de la présente convention, un observatoire paritaire de la négociation collective au sein de la branche des sociétés de ventes volontaires et des offices de commissaires-priseurs judiciaires.

Cet observatoire sera composé au maximum de deux membres désignés par chaque organisation syndicale ou professionnelle représentative au niveau de la branche.

SECTION 2 - Au niveau des offices de commissaires-priseurs judiciaires ou des sociétés de ventes volontaires

Les parties signataires constatent que la branche recouvre majoritairement de très petites entreprises dont la nature exclut la possibilité d'un dialogue social effectif, faute de délégués syndicaux ou de comités d'entreprise.

Dans ces conditions, les parties s'accordent sur la mise en place d'un dispositif conventionnel permettant l'extension la plus large possible du dialogue social, dans les conditions prévues aux articles L. 2232-21 et suivants du Code du travail.

Elles souhaitent ainsi autoriser les représentants élus du personnel ou, en cas de carence aux

élections, un salarié mandaté par un syndicat représentatif à négocier et à conclure des accords collectifs sur les thèmes suivants : épargne salariale, temps de travail, protection sociale complémentaire.

SOUS-SECTION 1 - Accord conclu par les représentants élus du personnel

Article 48

Conditions de validité de l'accord

Dans les entreprises de moins de 200 salariés(20) et en l'absence de délégués syndicaux ou de délégués du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés, un accord collectif peut être négocié et conclu entre le chef d'entreprise et les représentants élus du personnel au comité d'entreprise, à la délégation unique du personnel ou à défaut les délégués du personnel.

Le chef d'entreprise devra informer les organisations syndicales représentatives de la branche de sa décision d'engager des négociations.

L'accord pour être valable devra être conclu par les membres titulaires élus au comité d'entreprise ou à défaut les membres titulaires des délégués du personnel ayant obtenu la majorité des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles et être approuvé par la commission paritaire nationale de branche.

La commission mixte paritaire se prononcera sur la validité de l'accord dans les quatre mois de sa transmission. A défaut, il est réputé avoir été validé.

L'accord conclu avec les représentants élus ne sera applicable qu'après son dépôt auprès de l'autorité administrative compétente, accompagné de l'extrait de procès-verbal de validation par la commission paritaire.

SOUS-SECTION 2 - Accord conclu par le salarié mandaté

Article 49

Négociation et conclusion de l'accord

L'employeur doit informer, par courrier recommandé avec accusé de réception, au plan départemental ou local, les organisations syndicales de sa décision d'engager les négociations (21) .

L'accord est négocié par le salarié mandaté. Si plusieurs salariés sont mandatés, la négociation doit avoir lieu avec l'ensemble de ces salariés.

L'employeur devra déterminer les modalités de la consultation des salariés, après avis du salarié mandaté, dans les conditions fixées aux articles D. 2232-2 à D. 2232-4, D. 2232-8 et D. 2232-9 du Code du travail.

Article 50

Désignation du salarié

Le salarié qui sera chargé de négocier et de conclure un accord collectif dérogatoire sera mandaté par les organisations syndicales représentatives au plan national ou départemental pour les départements d'outre-mer(22) .

Il s'agit, au plan national, de la CFDT, de la CFE-CGC, de la CGT, de la CGT-FO, et de la CFTC. Cette dernière ne bénéficie cependant d'une présomption de représentativité que pour l'encadrement, en vertu de l'arrêté du 31 mars 1966.

Les organisations syndicales ne peuvent désigner un salarié qui serait apparenté au chef d'entreprise ou mentionné au premier alinéa des articles L. 2314-16 et L. 2324-15 du Code du travail.

Article 51

Conditions de validité du mandat

La régularité du mandat tient à la présence obligatoire d'un certain nombre de clauses :

- les modalités de désignation du salarié mandaté par les organisations syndicales
- la fixation précise par le mandant des termes de la négociation
- les obligations d'information incombant au salarié mandaté
- les conditions dans lesquelles l'organisation mandante peut exercer jusqu'au terme du mandat son droit d'y mettre fin

- les conditions selon lesquelles le projet d'accord est soumis au syndicat mandant une fois la négociation achevée : l'organisation syndicale doit pouvoir apprécier le contenu de la négociation avant la signature de l'accord.

Le mandat peut également préciser les modalités de suivi de l'accord et la durée de prolongation du mandat pendant cette phase de suivi qui ne peut excéder douze mois.

Article 52

Moyens et protection dont bénéficie le salarié mandaté

Le salarié mandaté ne peut être licencié qu'après autorisation de l'inspecteur du travail, conformément aux articles L. 2411-4 et L. 2421-1 du Code du travail. Cette protection prend effet dès que l'employeur a connaissance de l'imminence de la désignation et s'éteint douze mois après la date à laquelle le mandat a pris fin, c'est-à-dire après la date de signature de l'accord, ou, à défaut de conclusion d'accord, après la date de signature du procès-verbal de désaccord.

Après l'expiration de son mandat, le salarié bénéficiera de la protection instaurée par l'article L. 2141-5 du Code du travail.

Article 53

Conditions de validité de l'accord

L'accord conclu par un salarié mandaté entrera en vigueur sous réserve de respecter certaines conditions :

- un procès-verbal de carence aux élections professionnelles devra être établi à l'issue du second tour des élections du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel,
- un salarié devra avoir été mandaté, de manière expresse, pour une négociation déterminée, par une organisation syndicale représentative sur le plan national,
- les salariés devront avoir approuvé l'accord à la majorité des suffrages exprimés, sauf dispositions légales contraires,
- l'accord devra être déposé auprès de l'autorité administrative.

SOUS-TITRE 2 - Commission Mixte Paritaire Nationale

Il est institué une commission mixte paritaire nationale.

Article 54

Rôle

La commission mixte paritaire nationale a pour rôle, d'une part, de régler les problèmes résultant de l'interprétation des clauses de la convention collective nationale, d'autre part, de concourir au règlement des conflits collectifs par la recherche d'une conciliation, de troisième part, de valider les accords conclus sur le fondement de l'article L. 2232-23 du Code du travail (rédaction antérieure à la Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 applicable jusqu'au 31 décembre 2009) ou de l'article L. 2232-21 du Code du travail (à compter du 1er janvier 2010)(23) , et enfin de débattre des propositions formulées par l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions de l'article L. 2261-22, alinéa 16 du Code du travail.

Article 55

Composition

En raison de sa compétence, la commission mixte paritaire nationale est composée de membres désignés par les organisations syndicales ou professionnelles signataires de la présente convention collective nationale(24) , dans la limite de deux représentants par organisation représentative, choisis en priorité parmi les membres des professions visées par la convention collective.

Article 56

Statut des négociateurs de branche

Les parties signataires reconnaissent, pour ces salariés de la profession mandatés par les organisations professionnelles ou syndicales salariales exerçant des fonctions représentatives au niveau de la branche, une autorisation d'absence spéciale pour les réunions des commissions mixtes paritaires. Cette absence spéciale n'entraînera aucune modification de leur rémunération par leur employeur.

56-1 - Absences

a) Droit d'absence

Est considéré comme temps d'absence autorisé, le temps passé par les salariés des offices de commissaires-priseurs judiciaires et des sociétés de ventes volontaires entrant dans le champ d'application de la présente convention et dûment mandatés par leurs organisations syndicales pour participer aux réunions paritaires des négociations nationales.

Ce temps comprend également le temps de trajet.

Ces heures sont considérées comme temps de travail effectif et rémunérées comme telles. Elles ne peuvent être décomptées sur ses congés payés et repos quels qu'ils soient et les heures de délégation.

b) Justification

Les salariés concernés sont tenus d'informer leur employeur de la date de leur absence aussitôt connue la date de réunion et au moins une semaine avant leur départ.

Ces absences devront être justifiées par la production de la convocation précisant les lieux et dates des réunions.

c) Durée des absences

Compte-tenu de la taille de la branche, sauf circonstances exceptionnelles précisées sur la convocation, la durée d'absence autorisée pour les salariés dûment mandatés ne devra pas dépasser un total de quatre demi-journées par an.

Dans l'hypothèse où les salariés se verraient confier des missions permanentes de représentation au niveau de la branche, ils pourront suspendre, sous réserve d'un préavis de trois mois, leur contrat de travail. A l'expiration de leur fonction de représentant au niveau de la branche, et sous réserve d'un préavis de trois mois, ces salariés pourront reprendre leur fonction dans l'entreprise à un poste identique ou similaire à celui qu'ils occupaient précédemment.

56-2 - Frais engagés

a) Justification des frais

Les frais engagés devront faire l'objet d'une justification par le salarié pour pouvoir donner lieu à remboursement.

b) Dépenses prises en charge

Les frais de déplacement sont à la charge d'un fonds commun d'aide au paritarisme mis en place par les organisations d'employeurs auxquels s'appliquent la présente convention, selon les modalités suivantes.

Le nombre de membres mandatés par les organisations syndicales ou professionnelles salariales pris en charge au titre de leur participation aux négociations collectives est fixé à deux maximum par organisation syndicale ou professionnelle représentatives au plan national et participant à la négociation collective.

Les frais de déplacement sont indemnisés sur les bases suivantes :

- Les transports sont remboursés : sur présentation d'un justificatif, d'une part, pour les déplacements en train, selon le tarif SNCF 2ème classe suppléments inclus et, d'autre part, pour les déplacements en voiture à 0,20 Euro le kilomètre.
- Les frais de nourriture et d'hébergement sont remboursés sur justificatif avec plafonnement à 20 Euros pour le déjeuner et à 70 Euros pour l'hébergement (nuitée et dîner).

c) Fonds de fonctionnement

Il est institué un fonds de fonctionnement de la commission mixte paritaire destiné à financer notamment :

- les frais d'impression et de diffusion de la convention collective et de ses avenants,
- le remboursement des frais de voyage et de séjour des salariés appelés à participer aux travaux des diverses commissions ou organismes professionnels créés par la présente convention,
- le remboursement aux offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de la contrepartie des rémunérations versées aux salariés visés à l'alinéa précédent.

Le financement de ce fonds est assuré par une cotisation, répartie entre les employeurs.

Article 57

Fonctionnement

Pour pouvoir fonctionner, la commission devra être composée paritairement de quatre membres au moins, à raison de deux membres représentant les employeurs et de deux membres représentant les salariés.

A la première réunion de chaque année civile, les membres de la commission désignent parmi eux un président et un secrétaire de séance, pris alternativement dans le collège employeur et dans le collège salarié. La première réunion sera présidée par un représentant des employeurs.

Article 58

Procédure de saisine

La commission paritaire nationale est saisie par la partie la plus diligente au moyen d'une requête adressée par pli recommandé au président de la commission. Cette requête doit exposer tous les motifs de la demande.

Les parties s'engagent à tout mettre en oeuvre pour que la réunion ait lieu dans un délai maximum d'un mois à compter de la réception de la requête.

Une convocation sera également adressée aux parties intéressées au conflit, qui devront obligatoirement y déférer.

Article 59

Interprétation de la convention

Sur la requête de la partie la plus diligente, la commission nationale donnera un avis sur l'interprétation d'une clause conventionnelle.

Le secrétaire de séance en dressera, séance tenante, un procès-verbal qui sera signé par tous les membres présents et pourra faire l'objet d'un avenant.

Il en sera conservé un exemplaire aux archives de la commission, d'autres seront remis aux parties.

Article 60

Suivi des accords conclus dans le cadre des articles L. 2232-21 à L. 2232-29 du Code du travail

Les accords conclus par les représentants élus du personnel ou un salarié mandaté doivent faire l'objet d'un suivi par la commission paritaire de branche.

Article 61

Actualisation, révision, conciliation, dénonciation

61-1 - Actualisation

Si des dispositions législatives ou réglementaires nouvelles viennent modifier celles actuellement en vigueur, la commission mixte paritaire saisie à l'initiative de l'une des parties signataires examine la situation ainsi créée au regard des dispositions de la convention collective.

61-2 - Révision

- Toute demande de révision par l'une des parties signataires, obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle concernant le ou les articles soumis à révision, est notifiée par pli recommandé avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires de la convention ;
- Elle est adressée au président de la commission en vue de sa réunion dans les délais les plus rapides. Ces délais ne peuvent en principe excéder un mois ;
- La commission, en cas d'accord, établit un avenant à la convention ;
- En cas de désaccord, un procès-verbal est établi par le président de la commission.

61-3 - Dénonciation

- Toute dénonciation d'un ou plusieurs articles de la convention et de ses annexes par l'une des parties signataires doit obligatoirement faire l'objet des formalités de dépôt prévues par le code du travail et être notifiée, par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires de la convention ainsi qu'au président de la commission ;
- Cette notification est obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle ou de suppression concernant ce ou ces articles ;
- Le président réunit dans les délais les plus rapides la commission en vue de rechercher un accord avant l'expiration du préavis de dénonciation. Toutefois, la commission n'est pas nécessairement

réunie lorsque la ou les dispositions dénoncées sont déjà soumises à la procédure de révision ;

- Si un accord intervient, la commission établit un avenant à la convention ;

- Si aucun accord n'est réalisé, le ou les articles dénoncés continuent à produire effet pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis de deux mois (25) .

SOUS-TITRE 3 - Commission Paritaire de Conciliation

Article 62

Rôle

Sans préjudice d'un recours devant les juridictions prud'homales, les litiges, collectifs ou individuels, nés à l'occasion de l'application de la présente convention, peuvent être portés par la partie la plus diligente devant la Commission Paritaire de Conciliation constituée ainsi qu'il est prévu aux articles ci-après.

Celle-ci a pour mission de statuer en qualité d'amiable compositeur et d'émettre un avis écrit remis aux parties.

Article 63

Composition et fonctionnement

La Commission Paritaire de Conciliation est composée de deux représentants des salariés choisis par les organisations syndicales signataires de la présente convention et de deux représentants des organisations patronales.

La désignation des représentants est effectuée chaque année parmi les membres de la Commission Mixte Paritaire Nationale instituée aux articles 54 et suivants, à l'occasion d'une de ses réunions. Elle est coprésidée par un représentant employeur et un représentant salarié désignés chaque année par les membres de la Commission Nationale de Négociation.

Elle se réunit au siège de la Chambre Nationale des Commissaires-priseurs judiciaires, qui en assure le secrétariat et le fonctionnement. Celui ci suit les mêmes règles que celles de la Commission Mixte Paritaire Nationale.

Article 64

Procédure de saisine

La Commission Paritaire de Conciliation est saisie au moyen d'une requête adressée en double exemplaire par la partie intéressée au secrétaire de la commission à l'adresse de la Chambre Nationale des Commissaires-Priseurs Judiciaires.

Le secrétariat adresse immédiatement cette requête aux deux co-présidents de la Commission. La Commission assure sa mission de conciliation dans le mois de sa saisine après convocation par lettre recommandée avec demande d'avis de réception de chacune des parties. Avec cette convocation, copie de la requête du demandeur est transmise au défenseur.

Article 65

Procédure de conciliation

La Commission Paritaire de Conciliation doit chercher à concilier les parties après les avoir entendues contradictoirement avec leur éventuel conseil ou témoin dont elle aura accepté l'audition.

A l'issue de la tentative de conciliation, la Commission émet un avis dans un délai d'un mois. La notification de cet avis est faite à chacune des parties par lettre recommandée avec demande d'avis de réception dans un maximum de huit jours. Si les parties n'entendent pas se ranger à l'avis de la Commission Paritaire de Conciliation, elles restent libres de se pourvoir devant les tribunaux compétents.

En cas de non comparution de l'une des parties, la commission constate l'impossibilité de concilier les parties, sans émettre d'avis.

Les procès-verbaux de conciliation et les avis de la commission sont conservés par le secrétariat. Ils demeurent à la disposition des membres de la commission paritaire de conciliation.

Fait à Paris, le 17 décembre 2008.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail aux termes duquel la partie la plus diligente des organisations signataires d'une convention ou d'un accord en notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature (arrêté du 23 décembre 2009).(2) Alinéa étendu sous réserve de l'article L. 1221-26 du code du travail, qui prévoit que, lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours (arrêté du 23 décembre 2009).(3) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article 18 de la loi n° 2008-879 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail qui a abrogé l'article L. 3121-13 relatif au contingent annuel d'heures supplémentaires réduit en cas de modulation et à l'article 1er du décret n° 2008-1132 du 4 novembre 2008 relatif au contingent annuel d'heures supplémentaires et à l'aménagement du temps de travail et portant diverses mesures relatives au temps de travail qui a abrogé l'article D. 3121-4 qui fixait ce contingent à 130 heures par an et par salarié (arrêté du 23 décembre 2009).(4) Alinéa étendu sous réserve que la durée maximale hebdomadaire de 44 heures soit entendue comme la limite haute hebdomadaire au sens de l'article L. 3122-4 du code du travail (arrêté du 23 décembre 2009).(5) Article exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article 18 de la loi n° 2008-879 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail qui a abrogé l'article L. 3121-13 relatif au contingent annuel d'heures supplémentaires réduit en cas de modulation et à l'article 1er du décret n° 2008-1132 du 4 novembre 2008 relatif au contingent annuel d'heures supplémentaires et à l'aménagement du temps de travail et portant diverses mesures relatives au temps de travail qui a abrogé l'article D. 3121-4 qui fixait ce contingent à 130 heures par an et par salarié (arrêté du 23 décembre 2009).(6) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3123-24 du code du travail, qui dispose dans son deuxième alinéa que lorsque l'employeur demande au salarié de changer de répartition de sa durée

du travail, dans un des cas et selon les modalités préalablement définis dans le contrat de travail, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, [...] ou avec une activité professionnelle non salariée (arrêté du 23 décembre 2009).(7) Point exclu de l'extension du fait de l'absence d'une clause obligatoire prévue à l'article L. 3122-2 du code du travail (arrêté du 23 décembre 2009).(8) Termes exclus de l'extension comme étant contraires à l'article L. 3152-1 du code du travail qui donne primauté à la convention ou à l'accord d'entreprise ou d'établissement sur la convention ou l'accord de branche (arrêté du 23 décembre 2009).(9) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 (arrêté du 23 décembre 2009).(10) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 1225-37 du code du travail qui prévoit un congé d'adoption de vingt-deux semaines en cas d'adoptions multiples (arrêté du 23 décembre 2009).(11) Alinéa étendu sous réserve de l'article L. 1225-37 du code du travail, qui prévoit que le congé d'adoption est porté à 18 semaines lorsque l'adoption porte à trois ou plus le nombre d'enfants dont le salarié ou le foyer assume la charge et à 22 semaines en cas d'adoptions multiples (arrêté du 23 décembre 2009).(12) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 1237-10 du code du travail qui prévoit que le salarié demandant son départ à la retraite respecte un préavis de deux mois maximum en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise (arrêté du 23 décembre 2009).(13) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire à l'article L. 1331-2 du code du travail tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 11-02-09, n° 07-42584), qui interdit les sanctions pécuniaires (arrêté du 23 décembre 2009).(14) Alinéa étendu sous réserve de l'application de la jurisprudence de la cour de cassation (cass. soc. 13-09-05, n° 02-46795) qui pose le principe que si le salarié a respecté la clause de non-concurrence entre la rupture du contrat de travail et la rétractation de l'employeur, il doit percevoir la contrepartie financière afférente à la période correspondante (arrêté du 23 décembre 2009).(15) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 6325-12 du code du travail, qui prévoient que les formations, mises en place dans le cadre d'un contrat de professionnalisation par un organisme de formation, donnent lieu à la signature entre l'organisme de formation et l'entreprise d'une convention précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation (arrêté du 23 décembre 2009).(16) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 6321-3 à L. 6321-5 du code du travail (arrêté du 23 décembre 2009).(17) Alinéa étendu sous réserve de l'article R. 6332-49 du code du travail (arrêté du 23 décembre 2009).(18) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 6323-6 du code du travail qui prévoit qu'un accord collectif de branche peut prévoir des modalités particulières de mise en oeuvre du DIF sous réserve que le cumul des droits ouverts soit au moins égal à une durée de 120 heures sur six ans (arrêté du 23 décembre 2009).(19) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6323-2 du code du travail qui prévoit que le congé de soutien familial est également pris en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF (arrêté du 23 décembre 2009).(20) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions combinées de l'article L. 2232-23 du code du travail, qui n'autorise pas de restreindre la faculté de négocier et conclure en l'absence de délégué syndical sous condition d'effectif d'entreprise et du dernier alinéa de l'article 14 de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, qui précise que les

conventions de branche ou accords professionnels conclus en application des articles L. 2232-21 à 2232-29 du code du travail dans leur rédaction antérieure à la présente loi continuent de produire leurs effets pour toutes les entreprises comprises dans leur champ, quel que soit leur effectif (arrêté du 23 décembre 2009).(21) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-25 du code du travail qui prévoit que les organisations syndicales représentatives au niveau national doivent être informées au niveau départemental ou local par l'employeur de sa décision d'engager des négociations (arrêté du 23 décembre 2009).(22) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2232-25 du code du travail, qui prévoit le mandatement par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau national (arrêté du 23 décembre 2009).(23) Termes exclus de l'extension comme étant contraires à l'article 14 de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, qui prévoit que les dispositions applicables à compter du 31 décembre 2009 ne le seront qu'en l'absence de convention de branche préalablement conclue (arrêté du 23 décembre 2009).(24) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions résultant des alinéas 6 et 8 du Préambule de la Constitution de 1946 et des articles L. 2221-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cf. Cass. soc. 31 mai 2006, n° 04-14.060 : " Attendu cependant qu'un accord collectif ne peut être conclu ou révisé sans que toutes les organisations syndicales représentatives aient été invitées à la négociation ") (arrêté du 23 décembre 2009).(25) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2261-10 et L. 2261-11 du code du travail (arrêté du 23 décembre 2009).
