

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DES SOCIETES DE VENTES VOLONTAIRES DE MEUBLES AUX
ENCHERES PUBLIQUES
ET
DES OFFICES DE COMMISSAIRES-PRISEURS JUDICIAIRES

DISPOSITIONS GENERALES

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

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 :

- 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 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.

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 1^{er} 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 œuvre 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 œuvre 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 œuvre 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.

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 10^{ème}.

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 – 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 3bis 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 œuvre 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.

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 de 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) 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 œuvre 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.

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

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

- **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
- **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 œuvres 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 œuvres 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 prises 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 œuvres 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 œuvre 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.

1^{ère} année : **160**

2^{ème} 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

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 de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale,
- de rattrapage salarial,

Article 22 – Salaire minimum conventionnel

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 2^{ème} 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 10^e de la rémunération totale (tous éléments confondus) perçue par le salarié au cours de la période de référence (du 1^{er} 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 1^{er} 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.

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.

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.

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.

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

Les offices de commissaires-priseurs judiciaires et les sociétés de ventes volontaires versent leurs contributions mutualisées, dans le cadre défini ci-après, au titre de la formation professionnelle continue, à l'exclusion du Congé Individuel de Formation, à l'Organisme Paritaire de Collecte Agréé des Professions libérales OPCA-PL, dont le siège social est à Levallois-Perret 92309, 52-56 rue Kléber.

Ces contributions sont fixées comme suit :

A / Offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de moins de 10 salariés : 0,55 % de la masse salariale annuelle brute des salaires versés, au titre et à partir de l'année 2005 (cette contribution est intégralement versée à l'OPCA-PL).

Soit :

- 0,15 % au titre de la « Professionnalisation » et du « Droit Individuel à la Formation » ;
- 0,40 % au titre du « Plan de Formation ».

B / Offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires d'au moins 10 salariés : 1,60 % de la masse salariale annuelle brute des salaires versés, au titre et à partir de l'année 2005.

Soit :

- 0,50 % au titre de la « Professionnalisation » et du « Droit Individuel à la Formation » ;

- 0,40 % au titre du « Plan de formation » et de « l'allocation de formation » ;
- le solde de la contribution obligatoire (0,90 %) qui n'a pas fait l'objet d'une utilisation directe ;
- 0,20 % au titre du « Congé individuel de formation » (versement au Fongecif).

L'ensemble de ces contributions est mutualisé dès leur versement dans leurs sections respectives. Les contributions au titre du plan de formation sont mutualisées dans une section unique, quel que soit l'effectif de l'office de commissaires-priseurs judiciaires ou des sociétés de ventes volontaires.

En ce qui concerne les salariés employés en contrat à durée déterminée (CDD), les offices de commissaires-priseurs judiciaires et les sociétés de ventes volontaires contribuent à hauteur de 1 % du salaire (versement au Fongecif).

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 œuvre 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.

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) ;
- 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.

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.

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 œuvre, 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)

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 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.

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.

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 1^{er} janvier 2010), 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, 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 2^{ème} 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 œuvre 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.

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, en autant d'exemplaires que requis par la loi.

Pour la Chambre Nationale des Commissaires-Priseurs Judiciaires ;

Pour le Syndicat National des Commissaires-priseurs judiciaires ;

Pour le Syndicat national des maisons de ventes volontaires (SYMEV) ;

Pour le Syndicat C.G.T.-F.O. ;

Pour le Syndicat C.F.D.T. ;

Pour le Syndicat C.F.T.C. ;

Pour le Syndicat S.P.C.P-S.V.V-C.F.E-C.G.C.

ANNEXE : Régime de prévoyance

La Chambre nationale des commissaires-priseurs judiciaires, le syndicat des maisons de ventes volontaires aux enchères publiques et les organisations syndicales de salariés représentatives décident de mettre en œuvre un régime de prévoyance pour les salariés des offices de commissaires-priseurs judiciaires et des sociétés de ventes volontaires.

Les organismes gestionnaires qui mettent en œuvre le présent régime sont soumis aux dispositions du code des assurances et du titre III du Livre IX du Code de la sécurité sociale.

Sont retenues les garanties suivantes :

- Décès
- Frais d'obsèques
- Rente éducation
- Rente de conjoint
- Incapacité temporaire
- Incapacité permanente totale ou partielle
- Invalidité
- Rente perte d'autonomie
- Fonds collectif de rente pour soutien scolaire

Article 1^{er} – Champ d'application

Cet accord professionnel a pour objet d'instituer un régime obligatoire et indivisible, généralisé à tous les salariés des offices de commissaires-priseurs judiciaires et des sociétés de ventes volontaires agissant sous la forme de sociétés commerciales.

Article 2 – Bénéficiaires

Sont bénéficiaires, tous les salariés inscrits à l'effectif quelle que soit la nature du contrat de travail, présents au travail, en congé parental, en congé maternité ou en arrêt de travail pour cause de maladie ou accident du travail au jour de l'entrée en vigueur du Régime de Prévoyance. On entend par bénéficiaires :

1. Les salariés inscrits à l'effectif de l'entreprise, y compris ceux qui remplissent les conditions d'ancienneté requises mais qui n'ont pas d'ouverture de droit au titre des prestations en espèces de la Sécurité Sociale car ils ne peuvent justifier d'au moins 200 heures de travail.
2. Les salariés atteints d'une pathologie survenue antérieurement à la souscription,
3. Les salariés mis en arrêt maladie à la date de signature de l'accord,
4. Les anciens salariés âgés de moins de 60 ans s'ils souscrivent dans les 6 mois qui suivent la rupture ou le terme du contrat de travail, sous réserve du paiement de la cotisation globale,
5. Les personnes garanties du chef de l'assuré décédé, âgées de moins de 60 ans, si elles adhèrent dans les six mois du décès, au régime de prévoyance, sous réserve du paiement de la cotisation globale.

CHAPITRE 1^{er} – Garanties en cas de décès

Article 3 – Décès, quelle qu'en soit la cause

Versement d'un capital aux bénéficiaires de l'assuré décédé, égal à 300 % du salaire annuel brut de référence tel que défini à l'article 11. Toutefois, le capital ne peut être inférieur, quelle que soit la nature du contrat de travail, à 20 000 € en 2003. La revalorisation de ce capital minimum est indexée sur l'évolution du plafond de la Sécurité sociale au 1^{er} janvier de chaque année.

En cas de décès intervenant après une période d'arrêt de travail pour maladie ou accident, le salaire annuel brut servant de calcul au capital est revalorisé sur la base de l'évolution du plafond mensuel de la Sécurité sociale entre la date de l'arrêt de travail et celle du décès.

3.1 – Décès par accident du travail ou maladie professionnelle

En cas de décès par accident du travail ou maladie professionnelle, reconnus comme tels par la Sécurité sociale, le capital défini à l'article 3 est majoré de 25 %.

Le capital ne peut être inférieur, quelle que soit la nature du contrat de travail, à 25 000 € en 2002. La revalorisation de ce capital minimum est indexée sur l'évolution du plafond de la Sécurité sociale au 1^{er} janvier de chaque année.

Il n'y a pas d'ancienneté requise en cas de décès suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

3.2 – Bénéficiaires du capital

Sauf stipulation contraire écrite, valable au jour du décès, le bénéfice du capital garanti en cas de décès de l'assuré est dévolu au conjoint dans les liens du mariage ou au concubin ou à l'ayant droit du PACS ou à défaut aux héritiers de l'assuré.

Si l'assuré désire que le capital ne soit pas attribué selon la clause ci-dessus, il doit en faire la déclaration, par lettre recommandée avec accusé de réception, au gestionnaire désigné en annexe.

Le changement de bénéficiaire ne prend effet qu'à la date à laquelle l'assureur gestionnaire du régime a reçu notification de ce changement.

3.3 – Double effet en cas de décès du conjoint

Si après le décès d'un salarié, laissant un ou plusieurs enfants à charge y compris les enfants à naître, le conjoint vient lui-même à décéder avant l'âge de 60 ans ou son départ à la retraite, le régime de prévoyance verse, à parts égales, à chaque enfant à charge au sens fiscal, issu du mariage avec l'assuré décédé, un nouveau capital, dont le montant exprimé en pourcentage du salaire est défini à l'article 3.

Si le décès de l'assuré et de son conjoint provenant d'une même cause accidentelle indépendante de leur volonté, surviennent l'un et l'autre au plus tard dans les quarante huit heures qui suivent le fait accidentel, les dispositions du paragraphe ci dessus s'appliquent.

3.4 – Versement du capital décès

Sur production d'un certificat de décès et après vérification de la clause bénéficiaire, un acompte équivalent à 50 % est versé immédiatement à l'ayant droit.

3.5 – Temps partiels

Pour les salariés à temps partiel, le calcul des prestations définies est celui de l'équivalent du salaire à temps complet reconstitué.

Article 4 – Frais d'obsèques

En cas de décès de l'assuré, les frais d'obsèques sont remboursés à la personne qui aura acquitté ces frais ou à l'organisme indiqué par la personne en charge des obsèques dans la limite de deux plafonds mensuels de la Sécurité sociale.

Le remboursement des frais d'obsèques se cumule avec le versement du capital décès.

En outre, une participation complémentaire aux frais d'obsèques de 762 € est versée au conjoint ou au concubin, dès réception du certificat de décès.

Article 5 – Rente éducation

En cas de décès de l'assuré, une rente éducation, dont le montant est calculé en pourcentage du salaire annuel brut de référence tel que défini à l'article 11 est versée pour chaque enfant à charge au sens fiscal, dans la limite :

- Du 18^{ème} anniversaire,
- Du 26^{ème} anniversaire s'il poursuit des études supérieures
- Sans limitation de durée en cas d'invalidité reconnue par la Sécurité sociale avant le 21^{ème} anniversaire, le mettant dans l'impossibilité de se livrer à une activité professionnelle.

5.1 – Montant de la rente

Pour l'ensemble des assurés :

- 8% du salaire annuel brut de référence par enfant âgé de moins de 8 ans
- 10% du salaire annuel brut de référence par enfant âgé de 8 à 15 ans
- 12% du salaire annuel brut de référence par enfant âgé de 16 ans révolus ou 26 ans si poursuite d'études.

5.2 – Paiement de la rente

La rente est versée d'avance chaque mois.

5.3 – Revalorisation

La rente est revalorisée conformément aux dispositions des articles 12 et 12.1.

5.4 – Temps partiels

Pour les salariés à temps partiel, l'assiette de calcul des prestations définies est celle de l'équivalent du salaire à temps complet reconstitué.

Article 6 – Rente de conjoint survivant

En cas de décès du salarié laissant un conjoint ou un concubin, il est versé à l'ayant droit survivant une rente viagère et une rente temporaire.

6.1 – Montant de la rente

La rente viagère est égale à 10 % et la rente temporaire de 15 % du salaire annuel de référence tel que défini à l'article 11.

6.2 – Durée de versement de la rente

La rente viagère est versée de la date du décès de l'assuré à celle du conjoint survivant.

La rente temporaire est versée jusqu'à la liquidation de la retraite du conjoint survivant.

6.3 – Paiement de la rente

Elle est versée d'avance chaque mois.

6.4 – Revalorisation de la rente

La rente est revalorisée conformément aux dispositions des articles 12 et 12.1.

6.5 – Temps partiels

Pour les salariés à temps partiel, l'assiette de calcul des prestations définies est celle de l'équivalent du salaire à temps complet reconstitué.

CHAPITRE 2 – Garanties en cas d'arrêt pour maladie ou accident

Article 7 – Incapacité temporaire de travail

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident entraînant le versement d'indemnités journalières par la Sécurité sociale, le régime de prévoyance verse des indemnités complémentaires.

Dès lors qu'ils remplissent les conditions requises, les salariés travaillant moins de 200 heures par trimestre et n'ayant pas d'ouverture de droit au titre des prestations de la sécurité sociale, bénéficient des droits au titre du régime de prévoyance dans les mêmes conditions que les autres salariés.

7.1 – Date d'effet

Le régime de prévoyance verse une indemnité journalière complémentaire à celle de la Sécurité sociale à l'expiration de la période de maintien du salaire prévue par la convention collective.

7.2 – Montant des prestations

Le montant de l'indemnité journalière complémentaire est fixé de manière à garantir, y compris l'éventuel salaire partiel :

- 30 % du salaire brut TA
- 80 % du salaire brut TB et TC

Cette indemnité est majorée par le complément familial.

7.3 – Complément familial

Une indemnité complémentaire est versée au salarié ayant des enfants à charge, sans toutefois que la somme des versements ne puisse excéder la rémunération mensuelle brute du salarié qu'il aurait perçue s'il avait travaillé.

Le versement du complément familial de 5 % s'effectue par enfant à charge.

Ce complément familial s'ajoute également au salaire défini par la convention collective lorsque le salarié a épuisé son droit au maintien intégral du salaire versé par l'employeur.

7.4 – Durée de versement

Les indemnités complémentaires sont versées tant que les indemnités journalières sont versées par la Sécurité sociale et en cas de longue maladie au maximum de 1095 jours. En tout état de cause, le versement cesse le dernier jour de l'année civile au cours de laquelle l'intéressé atteint son 65^{ème} anniversaire.

7.5 – Revalorisation

Les prestations complémentaires sont revalorisées conformément aux dispositions de l'article 12.

7.6 – Paiement

1 – Cas où le contrat de travail est maintenu

Il appartient à l'employeur d'établir mensuellement à terme échu, le bulletin de paye correspondant au versement des prestations nettes, d'effectuer les différents précomptes.

2 – Cas où le contrat de travail est rompu

Les prestations garanties par le régime de prévoyance, n'ayant plus le caractère de salaire, sont exclues de l'assiette des cotisations de la Sécurité sociale. Elles sont payées directement par l'organisme de prévoyance au bénéficiaire qui en assure la déclaration auprès de l'administration fiscale.

En cas de versement en ALD, conformément aux dispositions de l'article L. 341-1 du Code de la sécurité sociale, par décision de la caisse primaire d'assurance maladie, les prestations ci-dessus ne sont pas imposables.

CHAPITRE 3 – Incapacité permanente totale ou partielle

La reconnaissance par la Sécurité sociale de la stabilisation d'un état d'incapacité consécutif à un accident du travail, de trajet ou d'une maladie professionnelle, au sens de l'article L. 434-2 du Code de la sécurité sociale, ouvre droit au versement d'une rente trimestrielle viagère versée par le gestionnaire du régime de prévoyance. Cette garantie est distincte de l'invalidité.

Article 8 – Conditions

Le salarié doit être victime d'un accident du travail, d'un accident de trajet ou d'une maladie professionnelle qui ne lui permet plus d'accomplir le métier pour lequel il a été embauché. Le reclassement du salarié dans une autre activité de l'entreprise ne lui fait pas perdre le bénéfice de la garantie. Pour les salariés à temps partiel, l'assiette de calcul des prestations définies est celle de l'équivalent du salaire à temps complet reconstitué.

8.1 – Date d'effet

Le régime de prévoyance verse une rente trimestrielle, sans condition d'ancienneté, dès le versement d'une rente par la Sécurité sociale.

8.2 – Montant de la rente

Le montant de la rente versé par l'assureur est de :

- 10 % du salaire annuel brut de référence lorsque le taux d'incapacité retenu par la Sécurité sociale est d'au moins égal à 20 %
- 20 % du salaire annuel brut de référence lorsque le taux d'incapacité retenu par la Sécurité sociale est supérieur à 20 % mais inférieur à 50 %
- 30 % du salaire annuel de référence lorsque le taux d'incapacité est supérieur à 50 %

L'incapacité permanente, d'un taux supérieur à 80 %, donne lieu, en outre, au versement anticipé des garanties en cas de décès.

8.3 – Durée de la rente

La rente est viagère.

8.4 – Paiement de la rente

La rente viagère est versée d'avance chaque trimestre civil. Elle est revalorisée conformément aux dispositions de l'article 12.

8.5 – Complément familial

Dès lors qu'un salarié a un ou plusieurs enfants à charge et qu'il ne perçoit pas la totalité de son salaire, il reçoit un complément familial égal à 5 % du salaire annuel brut de référence. Ce complément est payé directement au bénéficiaire par l'Institution de prévoyance.

8.6 – Rente perte d'autonomie

La garantie a pour objet le versement d'une rente perte d'autonomie lorsque le salarié est victime, par suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, d'une perte d'autonomie qui nécessite l'assistance d'une tierce personne pour les actes quotidiens de la vie.

Le montant de la rente est de 15 % du salaire annuel de référence.

Sur simple demande, l'organisme gestionnaire envoie un questionnaire à faire compléter par le médecin traitant, et à retourner sous pli confidentiel au service médical.

Par perte d'autonomie, on entend l'impossibilité d'exercer seul, même de façon partielle, au moins 3 des 5 actes de la vie courante.

Les 5 actes de la vie courante sont :

1. Boire et manger
2. Se lever, s'habiller et se déshabiller, se coucher
3. Se déplacer dans le logement
4. Se laver
5. Aller aux toilettes

Pour les salariés à temps partiel, l'assiette de calcul des prestations définies est celle de l'équivalent du salaire à temps complet reconstitué.

La rente perte d'autonomie s'ajoute à une éventuelle allocation perte d'autonomie.

8.7 – Paiement de la rente

La rente mensuelle est payable d'avance directement au bénéficiaire.

8.8 – Durée du versement

Le service de la rente prend fin à la cessation de la perte d'autonomie.

8.9 – Revalorisation

La rente est revalorisée conformément aux dispositions de l'article 12.

CHAPITRE 4 – Invalidité

En cas d'invalidité permanente totale ou partielle entraînant le versement d'une rente par la Sécurité sociale, l'assuré bénéficie d'une rente complémentaire en pourcentage du salaire annuel brut de référence.

Article 9 – Date d’effet

Le versement de la rente d’invalidité complémentaire intervient dès la notification de l’état d’invalidité par la Sécurité sociale. La pension d’invalidité se substitue à l’indemnité journalière perçue au titre de l’incapacité temporaire.

9.1 – Montant de la prestation

Le montant de la rente en pourcentage du salaire annuel brut de référence, tel que défini à l’article 11, varie selon la catégorie d’invalidité reconnue par la Sécurité sociale. Elle est égale à :

- 1^{ère} catégorie 15 %
- 2^{ème} catégorie 25 %
- 3^{ème} catégorie 35 %

Cette rente est versée en complément de celle de la Sécurité Sociale. Pour les salariés à temps partiel, l’assiette de calcul des prestations définies est celle de l’équivalent du salaire à temps complet reconstitué.

9.2 – Durée du versement

La rente cesse d’être versée à la cessation de l’état d’invalidité.

9.3 – Paiement

La rente complémentaire est versée trimestriellement à terme échu.

9.4 – Revalorisation

La rente est revalorisée conformément aux dispositions de l’article 12.

9.5 – Invalidité totale et définitive

Le classement par la Sécurité sociale en invalidité 3^{ème} catégorie au sens de l’article L. 341-4 du Code de la sécurité sociale avant son 65^{ème} anniversaire ou la date de sa mise en retraite, permet à l’assuré de bénéficier par anticipation du capital décès, des rentes éducation et de conjoint.

9.6 – Rente Perte d’autonomie

La garantie a pour objet le versement d’une rente perte d’autonomie lorsque le salarié est victime, par suite d’un accident ou d’une maladie, d’une perte d’autonomie qui nécessite l’assistance d’une tierce personne pour les actes quotidiens de la vie. Cette rente est versée uniquement aux salariés classés par la Sécurité Sociale en 3^{ème} catégorie d’invalidité.

Le montant de la rente est de 15 % du salaire annuel de référence.

Lorsque le salarié est victime d’un accident du travail ou d’une maladie professionnelle et qu’il est classé en invalidité, il perçoit cette rente sans toutefois qu’elle puisse cumuler avec celle versée précédemment pour une incapacité permanente.

Sur simple demande, l’organisme gestionnaire envoie un questionnaire à faire compléter par le médecin traitant, et à retourner sous pli confidentiel au service médical.

Par perte d’autonomie, on entend l’impossibilité d’exercer seul, même de façon partielle, au moins 3 des 5 actes de la vie courante.

Les 5 actes de la vie courante sont :

1. Boire et manger
2. Se lever, s'habiller et se déshabiller, se coucher
3. Se déplacer dans le logement
4. Se laver
5. Aller aux toilettes

Pour les salariés à temps partiel, l'assiette de calcul des prestations définies est celle de l'équivalent du salaire à temps complet reconstitué.

La rente perte d'autonomie s'ajoute à une éventuelle allocation perte d'autonomie.

9.7 – Durée

Le service de la rente prend fin à la cessation de la perte d'autonomie.

9.8 – Paiement de la rente

La rente mensuelle est payable trimestriellement d'avance directement au bénéficiaire.

9.9 – Revalorisation

La rente est revalorisée conformément aux dispositions de l'article 12.

CHAPITRE 5 – Fonds collectif de rente pour soutien scolaire

Il est créé un fonds collectif pour la mise en œuvre d'un régime permettant le versement de rentes pour soutien scolaire.

Article 10 – Bénéficiaires

1. Le salarié licencié à l'âge de 55 ans et plus bénéficie pour ses enfants en âge scolaire d'une rente éducation dans les mêmes conditions que celles prévues pour la rente éducation en cas de décès.
2. Le salarié âgé de 60 ans, chargé de famille dont les enfants sont encore en âge scolaire, bénéficie d'une rente éducation dans les mêmes conditions que celles prévues pour la rente éducation.

10.1 – Conditions

Dans tous les cas, la condition d'ancienneté de participant au régime est de 60 mois. Pour le salarié âgé de 60 ans, la condition est, en outre, celle d'un départ à la retraite. Pour les salariés à temps partiel, l'assiette de calcul des prestations définies est celle de l'équivalent du salaire à temps complet reconstitué.

10.2 – Constitution et alimentation du fonds

1. Le fonds est constitué par une cotisation de 0,10 % du salaire mensuel brut.
2. Par un abondement prioritaire de 10 % des provisions constituées depuis 1984.
3. Par un abondement annuel éventuel de 5 % ou plus de la réserve d'égalisation.

10.3 – Consolidation du fonds

Les statistiques démographiques et le compte de provision du fonds fournis par l'organisme désigné pour la gestion du régime permettent d'apprécier le taux définitif de cotisation à retenir et des ajustements éventuels du montant de la rente.

CHAPITRE 6 – Situations particulières

10.4 – Rechutes

En cas de rechute d'une affection ou d'un accident suite à une reprise du travail dans un délai de trois mois, le salarié bénéficie des garanties du régime de prévoyance dès le premier jour de son arrêt.

10.5 – Maternité

En cas de maladie ou d'accident survenu pendant le congé maternité entraînant une non-reprise du travail à l'issue du congé, les garanties du présent régime sont maintenues.

10.6 – Chômage

À tout salarié en chômage total, bénéficiant des allocations pour perte d'emploi, les garanties du régime restent acquises sous réserve de verser les cotisations correspondant au présent régime.

Pour l'application des dispositions des articles 3, 5, 6, de celles des chapitres 3 et 4, la base de calcul est le salaire de référence perçu au cours des 12 derniers mois d'activité précédant le mois au cours duquel a eu lieu le départ de la société. Pour l'application des articles 7 et 8, la rémunération garantie est limitée au montant de l'allocation mensuelle de chômage.

10.7 – Congé parental

Pendant la durée du congé parental, les garanties du présent régime sont maintenues.

10.8 – Suicide

En cas de suicide, les garanties du régime s'appliquent au terme de deux ans d'affiliation, de date à date.

10.9 – État de guerre

En cas de guerre mettant en cause l'Etat français, les garanties ne peuvent avoir effet que dans les conditions déterminées par la législation sur les assurances sur la vie en temps de guerre.

CHAPITRE 7 – Dispositions générales

Article 11 – Salaire annuel brut de référence

Le salaire annuel brut de référence est établi à partir des rémunérations brutes y compris les primes, gratifications et 13^{ème} mois perçus au cours des 12 mois civils précédents l'arrêt de travail ou le décès dans la limite de la tranche C.

Définitions :

- La tranche A (TA ou TI)
- La tranche B/C (TB/C ou T2/3) comprise entre le plafond TA de la Sécurité sociale et huit fois ce plafond.
- Pour les anciens salariés ou les personnes garanties du chef de l'assuré décédé, il est établi à partir du salaire perçu au cours des 12 derniers mois d'activité ou du décès précédant le mois au cours duquel a lieu le départ de l'étude ou de la société commerciale de vente volontaire aux enchères publiques.
- Pour les salariés à temps partiel, l'assiette de la cotisation est celle du salaire à temps complet reconstitué conformément aux dispositions de la présente convention relatives au temps partiel.

Article 12 – Revalorisation des prestations

Les prestations garanties sont revalorisées au 1^{er} janvier de chaque année selon le même pourcentage d'augmentation que celui du plafond de la sécurité sociale.

Les prestations en cours de paiement, dont le fait générateur est survenu antérieurement à la date du 1^{er} janvier, sont revalorisées au premier versement des prestations du 1^{er} trimestre.

12.1 – Décès

Si le décès survient alors que le salarié se trouve en état d'incapacité temporaire ou d'invalidité, les prestations garanties sont déterminées en fonction de sa situation de famille lors du décès, et de la rémunération brute annuelle du salarié à la date de l'arrêt de travail, revalorisée en fonction de l'évolution du plafond de la Sécurité sociale entre la date de l'arrêt et celle du décès.

Article 13 – Notion d'enfant à charge

Sont considérés comme enfants à la charge du participant, tous les enfants légitimes, reconnus, naturels adoptifs ou recueillis ou à naître, au sens de la législation fiscale.

CHAPITRE 8 – Gestion du régime

Tous les employeurs relevant du champ d'application de la convention collective doivent souscrire un contrat d'adhésion auprès de l'organisme gestionnaire désigné en annexe I.

Une convention de gestion est conclue entre les organismes assureurs et les membres de la commission mixte paritaire, signataires de l'accord de prévoyance.

Article 14 – Obligation d'adhérer

Les études de commissaires-priseurs judiciaires et les sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques doivent obligatoirement adhérer auprès de l'organisme désigné pour assurer la mutualisation des risques conformément aux dispositions des articles L. 911-1, L. 912 et L. 912-1 du Code de la sécurité sociale.

Les études de commissaires-priseurs judiciaires et les sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques entrant dans le champ professionnel du présent accord, dont l'une des catégories de leur personnel bénéficie déjà d'un régime de prévoyance à la date de signature du présent accord, sont tenues de souscrire les garanties du présent accord pour cette dernière catégorie auprès de l'organisme de prévoyance, désigné à l'annexe I.

Les études de commissaires-priseurs judiciaires et les sociétés de ventes volontaires entrant dans le champ d'application du présent accord professionnel, dont l'ensemble de leur personnel bénéficie déjà d'un régime de prévoyance à la date de signature du présent accord sont tenues de souscrire les garanties du présent accord pour l'ensemble de leur personnel auprès de l'organisme de prévoyance désigné à l'annexe I.

En tout état de cause, toutes les études de commissaires-priseurs judiciaires et toutes les sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques entrant dans le champ d'application de l'accord professionnel portant création d'un régime de prévoyance doivent adhérer, pour les garanties du présent accord à l'organisme de prévoyance désigné à l'annexe I au plus tard le 1^{er} mars 2003.

Par un contrat d'adhésion et une convention de gestion, l'organisme mutualisateur précise les procédures administratives et financières pour simplifier la mise en œuvre du régime.

Les études de commissaires-priseurs judiciaires et les sociétés commerciales de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques tiennent à la disposition du gestionnaire toutes les pièces comptables de nature à justifier les éléments servant de base tant au calcul des cotisations qu'à celui des prestations.

Article 15 – Réserve d'égalisation

Un fonds dit « de réserve d'égalisation » est créé. La réserve d'égalisation reçoit la participation aux excédents du régime et des produits financiers sur les provisions.

Aucun tiers - notamment actionnaire d'une société d'assurance, réassureur, courtier, agent général - ne peut recevoir un quelconque pourcentage de la participation aux excédents du régime et des produits financiers.

Ce fonds de réserve est alimenté à hauteur de 40 % des cotisations brutes de réassurance du régime, par 70 % des excédents bruts de réassurance du régime et des produits financiers constatés au jour de la signature du présent accord.

Les excédents du régime et les produits financiers sont versés au plus tard dans le mois qui suit la fin de l'exercice.

Le gestionnaire présente le compte de participation aux excédents du régime.

Le fonds d'égalisation alimente en tant que de besoin le fonds collectif de rente pour soutien scolaire et le fonds de revalorisation.

La réserve d'égalisation appartient au régime.

Article 16 – Fonds de revalorisation

Ce fonds, destiné à revaloriser les prestations et rentes en cours de service, est alimenté :

Par 0,5 % des cotisations du régime durant 3 ans
et Par un abondement annuel de 5 % ou plus, en cas de besoin, de la réserve d'égalisation.

Article 17 – Fonds de compensation

Une ligne budgétaire au passif du bilan, d'un montant de 10 % des provisions constituées, est créée pour répondre aux éventuelles difficultés d'application du nouveau régime pouvant survenir durant la période transitoire de la date du dépôt de l'accord et de son application par le gestionnaire du régime.

Article 18 – Gestion de la cotisation

Le taux de cotisation défini par l'accord constitue la contrepartie des risques couverts par le régime. Cette cotisation est globale. Sur chaque risque il est affecté un pourcentage de la cotisation globale. Le taux des cotisations et sa répartition sont définis à l'annexe II du présent accord.

Au vu du rapport annuel, la commission paritaire de surveillance du régime peut modifier le pourcentage affecté sur chaque risque s'il s'avère que le taux de couverture d'un risque est inférieur à 0,85 ou s'il est supérieur à 0,95.

Pour assurer l'organisation et le suivi du régime auprès des salariés et des entreprises, les organisations signataires perçoivent en dédommagement des frais 1 % à répartir par capital du montant de la cotisation annuelle totale nette de réassurance.

Article 19 – Rapport annuel

À la fin de chaque exercice et au plus tard dans les 3 mois qui suivent l'arrêté des comptes, l'organisme gestionnaire désigné établit un rapport à l'intention de la commission paritaire de surveillance du régime.

Ce rapport porte sur tous les éléments d'ordre démographique, économique, financier et social nécessaire à l'appréciation de l'application du présent accord. L'organisme gestionnaire présente et commente les comptes de résultat et le bilan du régime conformes aux dispositions de l'article L. 932-24-1 du Code de la sécurité sociale.

Chacune des garanties fait l'objet d'une observation sur le ratio cotisation/prestation.

L'organisme gestionnaire présente un compte de résultat détaillé de chaque garantie, conforme aux obligations légales.

Des tableaux comparatifs, d'une année sur l'autre, permettant d'apprécier l'évolution du régime, risque par risque, sont insérés dans le rapport annuel. Les garanties couvrant les accidents du travail, l'incapacité permanente ou partielle ainsi que l'invalidité sont présentés avec la nature du handicap.

L'organisme modifie, à la demande de la commission paritaire de surveillance, la présentation du rapport annuel.

Chaque adhérent est destinataire du rapport annuel, lequel doit être également remis aux délégués du personnel.

Article 20 – Bilan d'application

Les parties signataires se réunissent pour faire le bilan d'application du régime au plus tard dans un délai de trois ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent régime.

En fonction des possibilités résultant des différents constats, bilans et analyses, les partenaires sociaux proposent à la commission paritaire et à l'organisme gestionnaire, l'adaptation ou l'amélioration des prestations existantes, voire la création de garanties nouvelles.

Si un déséquilibre venait à se produire dans le rapport prestations/cotisations nécessitant le réajustement du taux de cotisation, les signataires du présent accord, réunis en commission paritaire, décident, en concertation avec l'organisme gestionnaire, du nouveau taux de cotisation.

Article 21 – Réexamen des modalités d'organisation de la mutualisation des risques

Au vu du bilan d'application et dans un délai maximum de 3 ans d'application, les signataires du présent accord peuvent décider, après un appel d'offre, de transférer le contrat à un nouvel organisme mutualisateur des risques pour assurer les garanties du régime.

21-1 – Transfert du contrat

En cas de transfert du contrat de prévoyance à un nouvel organisme, l'organisme qui perd la gestion du contrat assure les prestations en cours de service y compris le capital décès.

L'organisme qui perd la gestion des risques assure les revalorisations des prestations en cours, conformément aux dispositions de l'article 12.

Le nouvel organisme doit accepter, selon les conditions de l'appel d'offre, le maintien du contrat selon les modalités définies au présent accord durant trois ans.

La réserve d'égalisation et le fonds collectif de rente pour soutien scolaire sont transférés au nouvel organisme qui en assure la gestion.

Le fonds de revalorisation demeure propriété de l'organisme gestionnaire qui perd la gestion du régime. Cet organisme assure les revalorisations des prestations en cours de service et le paiement des garanties décès.

Article 22 – Réassurance

Le présent régime de prévoyance doit être réassuré selon un contrat dit « d'excédent de pertes » et de « catastrophe » à l'exclusion d'une réassurance par quote-part.

Sont retenus les contrats « excédent de pertes » au ratio 130 % pour les risques autres que le décès et le contrat XS pour le décès à hauteur de 36 K€ conservé et à la portée de 70 K€.

Le risque catastrophe prend en charge la troisième victime.

L'organisme gestionnaire notifie à la Commission paritaire de surveillance la copie du traité de réassurance.

Article 23 – Frais de gestion

Les frais de gestion par risque ne doivent pas être supérieurs à ceux recommandés par le CTIP.

En tout état de cause, les frais de gestion doivent être justifiés par l'organisme gestionnaire et ne peuvent être supérieurs :

- de 7 % pour la garantie décès
- de 7,5 % pour le service des rentes
- de 8 % pour les prestations complémentaires de l'incapacité temporaire

Ces frais de gestions s'imputent sur la cotisation nette de réassurance.

Article 24 – Cessation des garanties

Les garanties cessent au plus tard au moment de la liquidation de la retraite à l'exception des rentes viagères, sous condition suspensive, des rentes en cours de versement notamment la rente éducation ainsi que celle servie par le fonds collectif de rente pour soutien scolaire.

Les personnes garanties peuvent toutefois souscrire dans les six mois de la liquidation de la retraite un contrat individuel en contrepartie du paiement global de la cotisation conformément aux dispositions de la loi Evin et de la loi n° 94-678 du 8 août 1994.

L'adhésion, à titre individuel, des bénéficiaires des points 4 et 5 de l'article 2 proroge les garanties tant que ceux-ci versent les cotisations.

Article 25 – Risques exclus

- La mutilation volontaire,
- De blessures ou de lésion provenant de rixes, d'insurrection sauf dans le cas où le participant n'y prendrait pas part directement ou s'il est en état de légitime défense,
- De blessures provenant de faits de guerre dans la mesure où ces risques sont exclus par la législation en vigueur

Article 26 – Information du salarié

Une notice d'information, élaborée par l'organisme gestionnaire en concertation avec les signataires de l'accord collectif portant création d'un régime de prévoyance, est remise par les offices de commissaires-priseurs judiciaires et les sociétés de ventes volontaires à tous les salariés. Si une modification des garanties du régime intervient, une notice complémentaire est remise aux salariés.

Le contrat de travail et le bulletin de salaire mentionnent les coordonnées de l'organisme gestionnaire du régime. En cas de rupture du contrat de travail, il doit être mentionné sur la lettre de licenciement ou le certificat de travail que le salarié peut bénéficier du maintien de la couverture des risques garantis par le présent régime ainsi que les conditions de souscription auprès de l'Institution de prévoyance.

Article 27 – Prescription

Les délais de prescription prévus en matière de prestations sont celles mentionnées à l'article L. 932-13 du Code de la sécurité sociale. Toutefois cette prescription ne court pas pour les offices de commissaires-priseurs judiciaires ou les sociétés de ventes volontaires qui se seraient exonérés des obligations résultant du présent accord.

CHAPITRE 9 – Commission paritaire de surveillance

Il est institué une commission paritaire de surveillance du régime de prévoyance des salariés des offices de commissaires-priseurs judiciaires et des sociétés de ventes volontaires.

Article 28 – Composition

La commission est composée des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord à raison d'un titulaire et d'un suppléant et d'un nombre égal de membres désignés par la Chambre nationale des commissaires-priseurs et le Syndicat des maisons de ventes volontaires aux enchères publiques.

La désignation d'un salarié d'un office de commissaires-priseurs judiciaires ou d'une société de ventes volontaires emporte autorisation d'absence rémunérée.

Un Président et un Secrétaire sont désignés pour un mandat annuel, respectivement et en alternance par chacun des collègues.

Article 29 – Attributions

La Commission dispose d'une délégation permanente du Conseil d'administration de l'organisme gestionnaire, lui conférant un pouvoir de décision autonome, notamment :

- En matière de suivi et de contrôle du régime
- En matière de répartition des cotisations sur chaque risque, dans le respect du taux global
- En matière d'action sociale
- D'interprétation et d'application du texte de l'accord
- Par l'examen des litiges résultant de cette application
- Du contrôle des opérations administratives et financières
- De la gestion du fonds d'action sociale lorsqu'il existe
- D'information complémentaire sur le fonctionnement du régime

La commission paritaire de surveillance se réunit au moins une fois par an et sur saisine d'un salarié sur l'application de l'accord, sur convocation de son Président ou de son Secrétaire. En outre, la commission se réunit pour recevoir le rapport d'activité, les comptes de résultat et le bilan du régime.

Article 30 – Logistique

La préparation et la tenue des réunions de la Commission paritaire de surveillance sont à la charge intégrale des gestionnaires.

Les frais exposés par ses membres, à l'occasion de leurs travaux, sont remboursés par le gestionnaire dès la désignation de l'organisme mutualisateur des risques du présent régime.

En outre, chacune des organisations signataires : Chambre nationale des commissaires-priseurs, syndicat des maisons de ventes volontaire ou organisations syndicales de salariés, participe à l'information de la mise en place d'une couverture sociale par des insertions dans leurs publications professionnelles.

Le gestionnaire met à la disposition le typon de l'insertion. Ces insertions sont facturées au gestionnaire.

Article 31 – Formation

Les formations effectuées avec le concours du gestionnaire du régime, dans le cadre du lancement du régime et de son suivi, sont à la charge du gestionnaire à raison de 1 jour annuel par organisation signataire de l'accord.

ANNEXE I – Gestionnaires du régime

Depuis le 1^{er} janvier 2003, la gestion du régime de prévoyance des offices de commissaires-priseurs judiciaires et des sociétés de ventes volontaires est assurée par la MACIF Mutualité Prévoyance collective. Mutuelle régie par le Livre II du code de la mutualité immatriculé sous le n° 429127921.

ANNEXE II – Cotisations

Les cotisations de 1,65 % de la tranche A et 1,65 % de la tranche B et C sur le salaire annuel de référence sont déterminées comme suit :

Pour la tranche A

1,50 % pour l'employeur

Y compris la cotisation de 0,10 % pour le fonds collectif de rente pour soutien scolaire

0,15 % pour le salarié

La cotisation relative à la complémentaire maladie est à la charge exclusive du salarié

Pour la tranche B et C

1,65 %

La cotisation de la tranche B et C est répartie comme suit :

- 30 % pour l'employeur
- 70 % pour le salarié

La cotisation de 0,38 % sur la tranche B relative à la complémentaire maladie est à la charge exclusive du salarié.

AVENANT

A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES SOCIETES DE VENTES VOLONTAIRES DE MEUBLES AUX ENCHERES PUBLIQUES ET DES OFFICES DE COMMISSAIRES-PRISEURS JUDICIAIRES RELATIF AU COMMISSAIRE-PRISEUR JUDICIAIRE SALARIE

Au titre VI de la Convention Collective Nationale, intitulé « *Classification du personnel* » :

L'article 20 : « *Définition des emplois du personnel et des coefficients* » est ainsi modifié :

▪ **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

Fait à Paris, le 17 avril 2012

Fédération des Services C.F.D.T.


S.P.C.P.S.V.V.-C.F.E. - C.G.C.



C.N.C.P.J.


S.Y.M.E.V.

Syndicat National des CPJ

