

*Avenant n° 80
du 3 juin 2022*

***RELATIF AU DISPOSITIF SPECIFIQUE
D'ACTIVITE PARTIELLE***

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU TRAVAIL

Réglant les rapports entre
les Huissiers de Justice et leur personnel

AVENANT N° 80

Conclu le 3 juin 2022– à la Chambre Nationale des commissaires de justice
44, rue de Douai - 75009 PARIS

Entre les soussignés :

- La **CNCJ** (Chambre nationale des commissaires de justice),
représentée, pour la section des huissiers de justice,
Huissier de Justice à METZ (57000)
- **HJF** (Huissiers de justice de France),
Huissier de justice à METZ (57000)
- L'**UNHJ** (Union nationale des huissiers de justice),
Huissier de Justice à ROUEN (76000)

d'une part,

Et :

- La **CFDT** (Fédération des services),
- La **CFTC** (La Fédération des services CFTC),
- La **CGT** (Fédération CGT des sociétés d'études),
- La **FO** (Fédération des services F.O),
- L'**UNSSA FESSAD**

d'autre part,

Préambule

Devant la situation exceptionnelle à laquelle la France est confrontée, liée à la propagation du Covid 19, d'une part, et au conflit russo-ukrainien, d'autre part, les partenaires sociaux de la branche du personnel des huissiers de justice (IDCC 1921) ont partagé le constat de la baisse significative de l'activité économique des études de la branche et du risque majeur tenant à la grande fragilisation de son tissu économique.

Sur la base d'un diagnostic réalisé au mois d'octobre 2021, les partenaires sociaux de la branche ont donc conclu un avenant n° 71 à la convention collective afin de favoriser le maintien dans l'emploi au sein des études confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité, ce en application de l'article 53 de la loi n°2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume Uni de l'Union européenne.

S'étant réunies à nouveau et ayant réalisé une mise à jour du diagnostic initial, les partenaires sociaux n'ont pu que constater que les offices continuent d'être confrontés à une baisse significative d'activité dont l'issue demeure incertaine.

En effet, depuis mars 2020 une dégradation importante du chiffre d'affaires et des résultats des offices est constatée.

Actuellement, sur le plan macro-économique, la baisse de chiffre d'affaires est de près de 15% et la baisse des résultats de plus de 20%.

Il convient d'observer que la situation extrêmement hétérogène des offices fait que plusieurs entreprises présentent toujours une baisse de chiffre d'affaires de plus de 50% et une baisse de résultat de près de 65%.

En conséquence, la possibilité pour les offices d'huissiers de justice de continuer à recourir au dispositif d'APLD doit être élargie par les facilités offertes par le Décret du 8 avril 2022 qui prolonge de 12 mois la durée pendant laquelle un employeur peut bénéficier de l'APLD (décret 2022-508 du 8 avril 2022, art.1 ; décret 2020-926 du 28 juillet 2020, art.3 modifié).

A cette fin, les Parties souhaitent prévoir les conditions dans lesquelles les employeurs de la profession peuvent, par la voie d'un document unilatéral après consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe, recourir au dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) institué par l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et précisé par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 modifié par le décret n° 2022-508 du 8 avril 2022.

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

Article 1er : Champ d'application et objet

Le champ d'application du présent accord est celui défini aux articles 1-1-1 et 1-1-2 de la Convention collective nationale du personnel des huissiers de justice du 11 avril 1996 (IDCC 1921).

Il vise à permettre aux études, confrontées à une baisse durable de leur activité, de mettre en place en place par voie de document unilatéral un dispositif spécifique d'activité partielle en contrepartie d'engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Article 2 : Durée d'application du dispositif

Les études peuvent recourir au dispositif spécifique d'activité partielle pour une durée de six (6) mois renouvelables dans la limite de trente-six (36) mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de quarante-huit (48) mois consécutifs.

A cette fin le document unilatéral sera établi pour une durée maximale de quarante-huit (48) mois.

Article 3 : Salariés et activités éligibles

Tous les salariés ont vocation à bénéficier du régime d'indemnisation du présent dispositif spécifique d'activité partielle qu'elle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation).

Les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours peuvent également être placés en activité partielle conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 4 : Indemnisation des salariés-réductions d'horaires

Le dispositif spécifique d'activité partielle au bénéfice des employeurs faisant face à une baisse durable d'activité ne peut être cumulé, sur une même période et pour chaque salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L.5122-1 du Code du travail.

Sauf cas exceptionnel et sur décision de l'autorité administrative, la réduction de l'horaire de travail au titre du DSAP ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale du travail. Cette réduction s'apprécie par salarié sur la durée de mise en œuvre du dispositif, dans la limite d'une durée de trente-six mois (36) consécutifs ou non appréciés sur une période de référence de quarante-huit (48) mois. La réduction d'horaire peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

Le salarié placé en activité partielle spécifique reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 80 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 du code du travail ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail . La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du SMIC.

En application des dispositions légales et réglementaires en vigueur, le montant de l'indemnité horaire ainsi calculée ne peut être inférieur au montant mentionné à l'article 7 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 (soit 8,59 € nets à la date de signature du présent accord).

Les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours bénéficient de la garantie d'indemnisation décrite au présent article. Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, pour ces salariés, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées ouvrés non travaillés au titre de la période d'activité partielle, avec les règles de conversion suivantes :

- 1°) une demi-journée non travaillée correspond à 3h30 non travaillées ;
- 2°) un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
- 3°) une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

Exemple :

Les salariés sont placés en activité partielle quatre (4) demi-journées par semaine :

$4 \text{ jours} \times 3\text{h}30 = 14 \text{ heures à indemniser}$

Aucune augmentation ne peut être appliquée aux rémunérations fixes des dirigeants salariés ayant le statut de mandataires sociaux, ce pendant la durée de recours au dispositif au sein de l'étude en application du document unilatéral homologué par l'autorité administrative en application du présent accord.

Article 5 : Couverture sociale

Les salariés et, le cas échéant, leurs ayants droit, garantis collectivement dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité ou qui bénéficient d'avantages sous forme d'indemnités ou de primes de départ en retraite ou de fin de carrière, ou de rentes dans le cadre d'un régime de retraite supplémentaire, continuent de bénéficier de ces garanties lorsqu'ils sont placés en position d'activité partielle au sein de l'étude, en application du document unilatéral homologué par l'autorité administrative en application du présent accord, indépendamment des stipulations contraires de l'acte instaurant les garanties dans les conditions prévues au même article L. 911-1 et des clauses du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur ou du règlement auquel il a adhéré.

Lorsque les garanties sont financées, au moins pour partie, par des primes ou des cotisations assises sur les revenus d'activité des salariés soumis à cotisations sociales au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ou à la contribution mentionnée à l'article L. 136-1 du même code ou déclarés par l'étude à l'administration des impôts et déterminées par référence à cette rémunération, l'assiette de calcul des primes et des cotisations au titre du financement des garanties des salariés placés en position d'activité partielle au sein de l'étude, en application du document unilatéral homologué par l'autorité administrative en application du présent accord, et celle servant à déterminer les prestations sont reconstituées selon le mode de calcul défini par l'acte instaurant les garanties dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 dudit code et le contrat collectif d'assurance ou le règlement, en substituant

aux revenus d'activité précités l'indemnité brute mensuelle versée au titre de cette activité partielle pour les périodes pendant lesquelles cette dernière a été effectivement perçue.

Les heures chômées par le salarié en application du dispositif spécifique d'activité partielle mis en œuvre en application du présent accord sont prises en compte pour le calcul de ses droits à ancienneté.

Article 6 : Formation professionnelle

Les partenaires sociaux de la branche encouragent la formation des salariés placés dans le dispositif spécifique d'activité partielle. Ils souhaitent donc la mobilisation des moyens existants au sein des études et de la branche permettant la prise en charge intégrale des formations certifiantes suivies par les salariés durant ces périodes d'inactivité.

Ainsi, préalablement ou au cours de cette période d'activité partielle, tout salarié placé dans le DSAP peut définir ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien avec son responsable hiérarchique (entretien professionnel, entretien annuel d'évaluation, etc.).

Les projets de formations certifiantes, définis dans le cadre d'un entretien visé ci-dessus, et suivis durant la période de mobilisation du DSAP sont financés par le biais du dispositif FNE-Formation.

Article 7 : Emploi

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement à la préservation des emplois et des compétences au sein de la branche, qui sera le facteur essentiel de la mise en œuvre des meilleures conditions de reprise de l'activité des études lorsque celle-ci interviendra.

Ainsi, à l'occasion de la mise en œuvre du DSAP, les études devront prendre des engagements en matière d'emploi tels que l'interdiction de licencier pour motif économique tout salarié relevant des catégories d'emploi concernées par le dispositif mis en œuvre et, en tout état de cause, de mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi, ce pendant la durée de recours au dispositif au sein de l'étude en application du document unilatéral homologué par l'autorité administrative en application du présent accord.

Article 8 : Adaptation des stipulations de l'accord de branche au sein de l'étude

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les études souhaitant bénéficier du régime spécifique d'activité partielle en application du présent accord élaborent un document ayant pour objet de préciser les conditions de mise en œuvre du présent accord à la situation de l'étude dans le respect des stipulations de l'accord de branche.

Lorsqu'il existe, le comité social et économique (CSE) est préalablement consulté sur ce document.

Ce document unilatéral élaboré par l'employeur devra en outre préciser :

- 1°) Le diagnostic de la situation économique de l'étude et les perspectives d'activité ;
- 2°) Les activités et les salariés concernés, qui constituent le champ d'application auquel s'applique le dispositif spécifique d'activité partielle ;
- 3°) La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale dans les conditions de l'article 4 ;
- 4°) La date à partir de laquelle et la période durant laquelle le bénéfice du DSAP est sollicité ;
- 5°) Les conditions de mise en œuvre de l'accord de branche et les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle en faveur des salariés visés au 2° ;
- 6°) Les modalités d'information des institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent sur la mise en œuvre du DSAP. Cette information devra avoir lieu au moins tous les trois (3) mois en application de l'article 8 du présent accord.

Concernant le point 5° ci-dessus, il est rappelé que, conformément au décret n°2020-926 du 28 juillet 2020, l'employeur s'expose à devoir rembourser à l'État les sommes perçues au titre de l'allocation d'activité partielle pour chaque salarié bénéficiant du dispositif et dont le contrat de travail est rompu pour l'une des causes énoncées à l'article L.1233-3 du Code du travail dans le champ d'application défini au sein du document unilatéral de l'employeur, pendant la durée de recours à ce dispositif.

Le document unilatéral est adressé à l'autorité administrative pour homologation. La demande est adressée par voie dématérialisée dans les conditions fixées par l'article R.5122-26 du Code du travail.

En présence d'un comité social et économique au sein de l'étude, le document unilatéral est accompagné de l'avis préalablement rendu par le comité social et économique, ou à défaut, de la convocation de l'instance.

La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de six (6) mois. L'autorisation est renouvelée par période de six (6) mois, au vu du bilan mentionné ci-dessous.

L'employeur adresse un bilan à l'autorité administrative avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle spécifique.

Le document unilatéral peut être transmis à l'autorité administration pour homologation en application du présent accord, le 31 décembre 2022 au plus tard.

En application de l'ordonnance n° 2022-543 du 13 avril 2022, des documents adaptant les documents unilatéraux peuvent être transmis à l'autorité administrative après le 31 décembre 2022 pour homologation dans les conditions prévues par le V de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020.

Article 9 : Modalités d'information des salariés et des instances représentatives du personnel

L'employeur informe individuellement les salariés sur toutes les mesures d'activité partielle les concernant (temps de travail et indemnisation) par tout moyen écrit (mail ou courrier).

L'employeur informe individuellement les salariés au moins trois (3) jours francs préalablement à son entrée dans le dispositif spécifique d'activité partielle par écrit (mail ou courrier).

L'employeur fournit au minimum tous les trois (3) mois au comité social et économique, lorsqu'il existe, les informations anonymisées suivantes :

- le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre du DSAP ;
- le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ;
- le nombre mensuel d'heures chômées au titre du DSAP ;
- les activités concernées par la mise en œuvre du DSAP ;
- les perspectives de reprise de l'activité.

Les employeurs transmettent par voie électronique au secrétariat de la CPPNI (ccn@huissier-justice.fr) :

- le document unilatéral anonymisé mis en œuvre dans l'étude ;
- ou l'accord collectif de l'étude anonymisé relatif au DSAP conclu en application de l'article 53 de la loi n°2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne.

Un bilan de ces documents et accords est réalisé tous les trois (3) mois.

Article 10 : Conditions de suivi

Un bilan portant sur la mise en œuvre du dispositif pris sera établi par chaque employeur mettant en œuvre le dispositif et, le cas échéant, avant toute demande de renouvellement adressée à l'autorité administrative.

Lorsqu'il existe, le comité social et économique est destinataire de ce bilan lors d'une réunion d'information donnant lieu à procès-verbal.

En application de l'article 1 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, cette information a lieu tous les trois (3) mois.

La CPPNI sera destinataire tous les trois (3) mois d'un bilan global établi à partir des informations communiquées par les études ayant mis en œuvre le dispositif.

Article 11 : Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L.2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés visées à l'article L.2232-10-1 du Code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les études de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 12 : Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément à la législation en vigueur.

Article 13 : Entrée en vigueur et durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et prendra fin le 31 décembre 2026, de sorte qu'il couvrira les documents visés à l'article 8 élaborés en application du présent accord et transmis à l'autorité administrative pour homologation au plus tard le 31 décembre 2022 et les éventuels documents adaptant les documents unilatéraux ayant fait l'objet d'une homologation transmis ultérieurement à l'autorité administrative en application de l'ordonnance n° 2022-543 du 13 avril 2022.

L'entrée en vigueur de l'accord est subordonnée à son extension, laquelle sera demandée par la partie la plus diligente. Il ne produira ses effets qu'à compter du lendemain de la publication de l'arrêté pris pour son extension.

Le présent accord fera l'objet de formalités de dépôt prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du Code du travail.

Une version anonymisée sera également publiée dans la base de données nationale des accords collectifs.

Fait à Paris le 3 juin 2022,

SIGNATAIRES

La Chambre Nationale des commissaires de justice Le syndicat Huissiers de Justice de France

L'Union Nationale des Huissiers de Justice

La Fédération des Services C.F.D.T.

La Fédération Nationale des Personnels des
Sociétés d'Études de Conseil et Prévention C.G.T.

La Fédération des services F.O.

L'UNSSA FESSAD