
Notariat

BROCHURE JO 3134

IDCC 2205

Convention collective nationale du 8 juin 2001

[Étendue par arrêté du 25 février 2002, JO 9 mars 2002, applicable à compter du 1^{er} octobre 2001]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Conseil supérieur du notariat.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération nationale des clercs et employés de notaire - CGT-FO ;

Syndicat national des cadres et techniciens du notariat - CFE-CGC ;

Syndicat national des employés et cadres des professions judiciaires et juridiques - FECTAM-CFTC ;

Fédération des services CFDT (adhésion par lettre du 4 juillet 2001) ;

Fédération des commerces et des services UNSA

CFTC CSFV

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Préambule

Il est décidé :

I - en application des articles L. 133-1 et suivants du chapitre III du titre III du livre 1^{er} du Code du travail, d'adopter ce qui suit pour former la nouvelle convention collective du notariat à compter du 1^{er} octobre 2001 pour l'ensemble de ces dispositions.

II - de prolonger la survie de la convention collective du 17 novembre 1989, dénoncée, jusqu'au 30 septembre 2001 inclus,

III - de se réunir en commission mixte à partir du 1^{er} octobre 2001 pour engager des négociations sur l'épargne salariale, les comptes épargnes temps, le capital temps formation et l'incidence des nouvelles technologies sur les conditions d'emploi et de travail dans les offices notariaux.

Le présent accord sera déposé, conformément à l'article L. 132-10 du Code du travail, et porté à la connaissance des notaires et des salariés, au moyen d'une copie qui sera envoyée dans toutes les études et devra être élargie par tous les membres du personnel. Il sera soumis à la procédure d'extension prévue à l'article L. 133-8 du Code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Titre I

Dispositions générales

Article 1

Champ d'application

La présente convention est conclue dans le cadre des dispositions législatives ou réglementaires et celles du Code du travail.

Elle ne saurait emporter, ni à l'égard des employeurs ni à l'égard du personnel, aucune renonciation au bénéfice de ces dispositions, même si elles ne sont pas expressément évoquées aux présentes.

Elle s'applique sur le territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer.

Elle s'applique aux salariés des offices notariaux et des organismes assimilés dont l'activité est directement liée à celle de la profession notariale. Elle ne s'applique pas aux salariés affectés à des travaux d'entretien ou de nettoyage.

Il est précisé que les organismes assimilés sont :

- le Conseil supérieur du notariat,
- les Conseils régionaux,
- les Chambres de notaires.

Article 2

Durée

La présente convention est conclue pour une durée déterminée, à compter du 1^{er} octobre 2001, de 3 ans.

Passé ce délai, elle devient à durée indéterminée, conformément à l'article L. 132-6 du Code du travail.

En cas de dénonciation, celle-ci s'effectue suivant les modalités et préavis prévus par le Code du travail.

La partie qui dénonce la convention doit accompagner la lettre de dénonciation ou la faire suivre, à peine de nullité, d'un projet dans un délai d'un mois.

Article 3

Publicité

La présente convention est déposée à la direction départementale du travail et au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Elle est distribuée dans chaque office, à la diligence du Conseil supérieur du notariat, en 2 exemplaires, dans un délai de 3 mois à compter de sa signature.

L'un de ces exemplaires est remis contre récépissé par l'employeur au délégué du personnel là où il en existe un. Celui-ci le tient constamment à la disposition des salariés de l'office pour consultation sur place.

Un exemplaire de la convention collective est également remis au comité d'entreprise s'il en existe un.

Dans l'office n'ayant pas de représentant du personnel, l'exemplaire destiné au personnel est confié contre récépissé au salarié le plus ancien dudit office qui le communique sans formalité à tout membre du personnel qui en fait la demande. Un affichage dans l'office en informe le personnel. Toute modification à la convention collective ou tout accord collectif fait également l'objet d'un affichage.

Un exemplaire de la convention collective à jour est remis par l'employeur à tout salarié lors de l'embauche.

La présente convention fait l'objet d'une demande d'extension, conformément à la loi, à l'initiative de la partie la plus diligente.

La présente convention nationale ne peut en aucun cas être un obstacle à la conclusion de conventions régionales, départementales ou locales.

En aucun cas, ces conventions ne peuvent contenir des dispositions moins avantageuses pour le personnel que celles résultant de la convention collective nationale.

Titre II

Conditions générales du travail

Article 4

Contrat de travail

Le contrat de travail est obligatoirement constaté par écrit. En cas de résistance ou de refus de l'employeur, la Chambre de discipline peut être saisie par l'intéressé ou le syndicat auquel il appartient, conformément à l'article R. 611-5 du Code du travail.

Il peut également en saisir les commissions paritaires de conciliation et la juridiction compétente.

Le contrat de travail doit contenir, au minimum, les mentions suivantes :

- Dénomination et siège de l'office,
- Nom et prénom, adresse, nationalité, date et lieu de naissance du salarié,
- Lieux de travail,
- Date et heure de l'embauche,
- Convention collective applicable,
- Classification du salarié (niveau et coefficient),
- Fonctions du salarié et description sommaire de celles-ci,
- Durée de la période d'essai,
- Durée du travail,
- Montant du salaire et périodicité de son versement,
- Durée des congés payés,
- Durée du préavis,
- Noms des organismes auxquels sont versées les cotisations sociales. Numéro d'affiliation de l'employeur à ces

organismes.

Lors des inspections de comptabilité, les inspecteurs contrôleurs doivent vérifier l'existence des contrats de travail et mention en est faite dans leur rapport.

Article 5 **Contrat de travail conforme à la convention collective**

(article 4)

(Avenant n° 1, 16 juin 2022, non étendu : nouvel intitulé « Contrat de travail à durée indéterminée à temps complet conforme à la convention collective (article 4) »)

(à établir et à remettre au salarié le jour de l'embauche)

Mod. par Avenant n° 1, 16 juin 2022, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN ;

SNF.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNCTN CGC.

Entre les soussignés,

— Maître (nom, prénom), notaire à (siège et adresse de l'office),

— ou Maître (nom, prénom), associé de la société civile professionnelle « (dénomination complète), notaires associés », titulaire de l'Office notarial sis à (siège et adresse de l'office),

Ci-après dénommé « l'employeur »

d'une part,

et M. (nom et prénoms), demeurant à (adresse complète)

Né à (.....), le

De nationalité (pour un étranger, mentionner la carte de séjour)

Ci-après dénommé « le salarié »

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Conditions d'engagement

À compter du (date et heure de l'embauche), l'employeur engage le salarié aux conditions générales de la convention collective nationale du notariat du et (s'il en existe) des accords d'entreprise des, et aux conditions particulières indiquées ci-après.

Le salarié accepte cet engagement.

Qualification

Le salarié est engagé, sous la classification suivante (niveau et coefficient) de prévue à l'article de la convention collective, afin de remplir les fonctions suivantes (description sommaire de celles-ci).

Lieu de travail

Le salarié exerce ses fonctions à :

Durée du travail

La durée actuelle du travail est fixée à heures par semaine.

Rémunération

La rémunération mensuelle brute du salarié correspond à sa classification et à son coefficient, soit :

Cette rémunération mensuelle est versée le (jour de chaque mois).

Congés payés

Le salarié a droit à un congé annuel de jours ouvrables, selon les conditions fixées par la convention collective.

Obligations

Le salarié s'engage pendant la durée de son contrat à respecter les instructions qui peuvent lui être données par l'employeur et à se conformer aux règles régissant le fonctionnement interne de l'office.

Le salarié s'oblige également à informer l'employeur sans délai, de tous changements qui interviendraient dans les situations qu'il a signalées lors de son engagement (adresse, situation de famille, situation militaire, etc.).

En outre, pendant la période d'essai prévue ci-après, le salarié doit fournir tous les éléments pour constituer son dossier, copie des diplômes notamment. Il doit également se soumettre à la visite médicale à laquelle il sera convoqué.

Le salarié est tenu de se conformer aux règles régissant la déontologie de la profession et notamment au secret professionnel.

Période d'essai

Le présent contrat ne devient définitif qu'à l'expiration d'une période d'essai de mois.

Pendant cette période, chaque partie peut mettre fin au contrat dans les conditions prévues par la convention collective et (s'il en existe) les accords d'entreprise, pour la rupture de la période d'essai.

Durée du contrat

À l'issue de la période d'essai, si elle s'est révélée satisfaisante, le présent contrat se poursuit pour une durée indéterminée.

Chacune des parties peut y mettre fin, sous réserve de respecter les règles fixées à cet effet par la loi et la convention collective (articles 11 et 12).

Remise de pièces

L'employeur a l'obligation de remettre contre récépissé au salarié, lors de la signature du présent contrat, copie(s), mise(s) à jour, de la convention collective, (s'il en existe) des accords d'entreprise et (s'il en existe) du règlement intérieur de l'office, ainsi que la liste des organismes sociaux auxquels le salarié doit être affilié.

Avenants

Toute modification des clauses essentielles du présent contrat devra faire l'objet d'un avenant établi dans les mêmes formes.

Régime de prévoyance et de retraite

Le salarié est affilié à la Caisse de retraite et de prévoyance des clercs et employés de notaire, 5 bis, rue de Madrid 75008 Paris, régime spécial de Sécurité sociale qui joue également à l'égard du notariat le rôle de caisse de retraite complémentaire.

Les cotisations sociales concernant la maladie et la retraite sont versées à cet organisme sous le n°

Les cotisations sociales concernant les accidents du travail et les allocations familiales sont versées à l'URSSAF de (nom et adresse) sous le n°

Le salarié peut exercer auprès de ces organismes son droit d'accès et de rectification que lui confère la loi 78-17 du 6 janvier 1978.

Fait en double original, un pour chaque partie,

À, le

Article 6 Période d'essai

Mod. par Avenant n°50, 25 mai 2023, étendu par arr. 10 nov. 2023, JO 28 nov., applicable le lendemain de la parution de l'arrêté d'extension au journal officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN ;

UNNE.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

CFTC CSFV ;

FS CFTD ;

SNCTN CGC ;

FGCEN FO ;

FSE CGT.

Lors de son entrée dans un office dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, tout salarié est considéré comme étant à l'essai pendant une durée ne pouvant excéder :

- 2 mois pour les employés
- 3 mois pour les techniciens,

- 4 mois pour les cadres, renouvelable une fois pour une durée maximale de 2 mois.

Conformément à l'article L. 1221-23 du code du travail, la période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas et doivent être expressément stipulées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

Pour les cadres, le renouvellement de la période d'essai fait l'objet d'un écrit, remis au salarié avant l'expiration de la période d'essai initiale, sur lequel le salarié donne son accord exprès et non équivoque par écrit. Ce renouvellement ne peut intervenir que s'il est nécessaire à l'évaluation des compétences du salarié.

La période d'essai peut être réduite ou supprimée par accord écrit entre l'employeur et le salarié avant l'entrée en fonction de ce dernier.

L'absence pour maladie ou accident, à l'exception des maladies professionnelles et des accidents du travail, est suspensive de la période d'essai mais elle ne fait pas obstacle à sa rupture de part ou d'autre.

En cas de rupture de la période d'essai, qu'elle émane de l'employeur ou du salarié, il est dû un délai de prévenance dont la durée est fixée par la loi.

La période d'essai ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

À l'intérieur d'un même office, le changement de catégorie ne donne pas lieu à période d'essai.

Dans le cas d'un contrat à durée déterminée, la durée de la période d'essai ne peut excéder celle prévue par le droit commun.

Article 7

Durée du travail

(Voir aussi « Réduction du temps de travail »)

La durée du travail est fixée par la loi. Elle peut, toutefois, être fixée à une durée inférieure ou supérieure à celle de la durée légale par accord d'entreprise ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur.

Article 8

Modalités d'organisation du temps de travail

(Voir aussi « Réduction du temps de travail »)

Avenant n° 27, 19 févr. 2015, non étendu, applicable dès sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNCTN CGC ;

FGCEN FO.

L'employeur a le choix entre les modalités d'organisation du temps de travail énumérées ci-après, les modalités prévues aux articles 8.2 et 8.3 ne pouvant toutefois être retenues que si la durée habituelle du travail ne dépasse pas 35 heures par semaine, en moyenne annuelle.

Ces différentes modalités peuvent être combinées entre elles.

8.1

Répartition du temps de travail dans le cadre de la semaine civile

En cas d'adoption de cette solution, la répartition du temps de travail entre les jours de la semaine peut être égale ou inégale. La durée quotidienne du travail ne peut excéder 9 heures.

Les salariés peuvent être répartis en équipes pratiquant des horaires décalés, de façon à ce que l'amplitude d'ouverture de l'office soit maintenue ou augmentée.

Les salariés peuvent travailler par roulement, de façon à ce que l'office puisse être ouvert 6 jours par semaine, du lundi au samedi.

Des horaires individualisés peuvent être mis en place dans les conditions prévues à l'article L. 212-4-1 du Code du travail.

Un règlement établi par l'employeur détermine les conditions d'utilisation des horaires individualisés et fixe, notamment, les plages impératives au cours desquelles les salariés doivent obligatoirement être présents au travail et les limites des plages variables. Il fixe également les règles de report des heures correspondant aux plages variables. Ce règlement ne peut prévoir un report :

- de plus de quatre heures d'une semaine civile sur une autre,
- de plus de 16 heures d'un mois civil sur l'autre.

Quelle que soit la formule retenue, chaque salarié doit bénéficier de 48 heures de repos consécutives, incluant le dimanche.

Toutefois, à la demande du salarié, il peut être convenu par écrit que le second jour de repos n'est pas accolé au dimanche ou qu'il est fractionné en deux demi-journées.

8.2

Aménagement du temps de travail sous forme d'attribution de jours de repos

La réduction du temps de travail peut prendre la forme du maintien d'une durée hebdomadaire de travail supérieure à 35 heures avec l'attribution de jours de repos permettant de réduire à 35 heures la durée hebdomadaire moyenne.

8.2.1

Aménagement du temps de travail sous forme d'attribution de jours de repos selon un calendrier préétabli

Il peut être prévu que les repos seront pris par journée ou demi-journée sur une période de 4 semaines, selon un calendrier préalablement établi.

En pareil cas, dans l'hypothèse où la durée du travail hebdomadaire est maintenue à 39 heures, la réduction du temps de travail se traduit par l'octroi :

- d'une demi-journée de repos de 4 heures consécutives par semaine,
- d'une journée de repos de 8 heures consécutives par quinzaine,
- de deux journées consécutives ou non de repos par période de quatre semaines.

Le calendrier des prises de repos est établi en concertation avec le personnel de l'office.

8.2.2

Aménagement du temps de travail sous forme d'attribution de jours ou de demi-journées de repos dans un cadre annuel

Il peut également être prévu que les repos sont pris dans un cadre annuel.

À un horaire hebdomadaire de :	Correspondent en jours de repos RTT
39 heures	23 jours
38 heures	17 jours et 5 h 46 mn
37 heures	12 jours et 1 h 10 mn
36 heures	6 jours et 1 h 48 mn

En pareil cas, la moitié des jours de repos acquis est prise à l'initiative de l'employeur et l'autre moitié à l'initiative du salarié par convention écrite. Un délai de prévenance de 1 mois doit être respecté.

Les dates de prise de repos peuvent être modifiées par l'employeur, sous réserve qu'il justifie d'un motif nécessitant la présence du salarié (par exemple, maladie d'un autre salarié, surcharge momentanée du travail) et sous réserve qu'il indemnise, sur justificatifs, les frais non récupérables engagés par le salarié.

Cette possibilité s'exerce sous réserve que le salarié conserve le libre choix de 1/3 des jours de repos.

La période annuelle de référence durant laquelle sont décomptés ces jours est fixée du 1^{er} janvier au 31 décembre de la même année.

Les jours de repos réduction du temps de travail sont comptabilisés séparément des jours de congés annuels. Il est tenu un tableau par salarié qui comportera l'indication des droits aux jours acquis, les dates de prise de ces jours de repos RTT et l'auteur de la demande avec émargement obligatoire.

Le salaire est lissé. Son montant est indépendant du nombre de journées ou demi-journées de repos RTT prises au cours du mois.

Lorsqu'un salarié quitte l'office sans avoir pris tout ou partie du repos acquis, celui-ci est payé avec les majorations applicables aux heures complémentaires ou supplémentaires.

Si le repos pris par anticipation excède les droits acquis, le salarié en conserve le bénéfice.

Sauf en cas de démission ou de licenciement pour faute grave ou lourde (termes exclus de l'extension par arrêté du 25 février 2002, JO 9 mars 2002)

Un jour de repos lié à la réduction du temps de travail couvert par un jour de maladie, d'accident du travail, de congé de maternité ou d'événement familial de courte durée n'est pas récupérable (Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 25 février 2002, JO 9 mars 2002).

Les heures effectuées au-delà de 39 heures dans le cadre de la semaine civile sont des heures supplémentaires, conformément aux dispositions de l'article L. 212-9 du Code du travail.

8.3 Modulation⁽¹⁾

Article étendu sous réserve qu'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise précise :

- les données économiques et sociales justifiant le recours à la modulation ;
- les modalités de recours au travail temporaire ;
- le droit à rémunération et à repos compensateur des salariés ayant été embauchés en cours de période de modulation ;
- le droit à repos compensateur des salariés dont le contrat de travail a été rompu au cours de la période de modulation ;
- le recours au chômage partiel pour les heures qui ne sont pas prises en compte dans la modulation.

(Arrêté du 25 février 2002, JO 9 mars 2002).

Dans les offices dont l'activité se caractérise par des périodes de plus ou moins grande intensité au cours de l'année, il peut être prévu une répartition inégale de la durée du travail entre les 52 semaines de l'année civile ou toute autre période de 12 mois consécutifs.

La mise en oeuvre de la modulation doit être précédée de la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ou des salariés concernés.

En cas de modulation, l'horaire de travail peut varier d'une semaine sur l'autre sans pouvoir dépasser 44 heures hebdomadaires sur 12 semaines consécutives ou non. Les semaines de forte activité se compensent avec les semaines de faible activité, de sorte que, sur une période de 12 mois, la durée moyenne de travail soit de 35 heures par semaine.

Les heures effectuées au-delà de la limite haute de la modulation ont le caractère d'heures supplémentaires. Elles sont rémunérées au cours de la période de référence avec application de la majoration légale et donnent éventuellement droit à repos compensateur.

Si la durée moyenne de 35 heures par semaine est dépassée à l'issue de la période de référence, les heures excédentaires, à l'exception de celles rémunérées en cours de période, sont soumises au régime des heures supplémentaires et ouvrent droit aux bonifications, majorations et repos compensateurs prévus par la loi.

Lorsqu'en application du programme de modulation, les salariés travaillent certaines semaines plus de 39 heures ou moins de 31 heures et qu'ils effectuent, au cours de la période de référence de 12 mois, plus de 70 heures au-delà de la durée légale du travail, le contingent d'heures supplémentaires est inférieur au contingent de droit commun.

Il est fixé conformément aux dispositions du décret n° 2000-82 du 31 janvier 2000, soit à 90 heures à la date de signature de la présente convention.

La rémunération est la même chaque mois, indépendamment du nombre de jours et/ou d'heures travaillés.

En cas de rupture du contrat de travail, sauf pour motif économique, la rémunération ne correspondant pas à du temps de travail effectif est prélevée sur le solde de tout compte.

Les heures excédentaires par rapport à l'horaire moyen de travail, du début de l'exercice à la date de la fin de préavis sont versées en sus du solde de tout compte avec les majorations applicables aux heures supplémentaires.

En cas d'embauche en cours de période annuelle, le nombre de jours et/ou d'heures travaillés est fixé au prorata de la période restant à courir.

Un programme indicatif de la modulation pour chaque période de 12 mois est établi par l'employeur. Il est soumis pour avis, avant sa mise en oeuvre, au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel. Il est communiqué aux salariés au plus tard 1 mois avant le début de la période.

En cas de modification du programme en cours de période, l'employeur est tenu de respecter un délai de prévenance de 2 semaines. Ce délai peut toutefois être réduit à une semaine lorsque des circonstances exceptionnelles imposent de modifier immédiatement l'horaire⁽²⁾

(2) Alinéa étendu sous réserve qu'un accord collectif précise les contreparties dont bénéficient les salariés dans l'hypothèse d'une réduction du délai de prévenance en-deçà de 7 jours ouvrés ainsi que les caractéristiques particulières de l'activité qui justifient la mise en place d'un tel dispositif (arrêté du 25 février 2002, JO 9 mars 2002).

L'organisation du travail doit en principe permettre un strict respect du volume d'heures annuel.

Dans le cas où il apparaît que le volume d'heures travaillées sur la période annuelle est inférieur au volume prévu, l'employeur peut demander l'application du régime d'allocation spécifique de chômage partiel dans les conditions prévues aux articles R. 351-50 et suivants du Code du travail ou maintenir la rémunération des salariés concernés.

Toute absence rémunérée ou indemnisée est décomptée conformément aux périodes du programme indicatif.

Absences rémunérées :

Les jours d'absence sont rémunérés sur la base du salaire moyen mensuel.

Absences non rémunérées :

La retenue pour heures d'absence est égale au rapport du salaire de ces heures d'absence sur le nombre d'heures de travail dans l'étude pendant le mois considéré.

$\text{Salaire moyen mensuel} \times \text{nombre d'heures d'absence} / \text{Nombre d'heures de travail du mois considéré} = \text{retenue}$

8.4 Convention de forfait

8.4.1 Forfait assis sur une base en heures sur l'année

Une convention de forfait, assise sur une base en heures sur l'année, peut être conclue avec les catégories suivantes de salariés :

— salariés ayant la qualité de cadre, au sens de la présente convention collective, qui ne sont pas occupés selon l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés, qui disposent d'autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la durée du travail ne peut être prédéterminée,

— salariés itinérants n'ayant pas la qualité de cadre, disposant d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur temps de travail et dont la durée du temps de travail ne peut pas être prédéterminée.

Conformément à l'article L. 212-15-3, II du Code du travail, l'horaire hebdomadaire moyen sur la base duquel le forfait a été convenu peut varier, d'une semaine sur l'autre, dans le cadre de l'année, pour s'adapter à la charge de travail, sous réserve que soit respecté, dans le cadre de l'année, l'horaire hebdomadaire moyen sur la base duquel le forfait a été convenu, multiplié par le nombre de semaines travaillées.

Le nombre de semaines travaillées est calculé en déduisant des 52,14 semaines d'une année, les semaines de congés payés légaux et conventionnels ainsi que les jours fériés chômés tombant des jours pouvant être travaillés, auxquels le salarié peut prétendre.

L'horaire annuel ne peut excéder :

— 1953 heures pour les cadres pouvant prétendre, compte tenu de leur temps de présence dans l'office, à des droits complets en matière de congés payés légaux et conventionnels ainsi que de chômage de jours fériés,

— 1730 heures pour les itinérants pouvant prétendre à des droits complets en matière de congés payés et de chômage de jours fériés.

La durée journalière de travail ne peut excéder 10 heures. La durée hebdomadaire de travail ne peut excéder 48 heures sur une semaine et 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

L'employeur doit mettre en place un système d'enregistrement manuel ou automatique des horaires faisant apparaître la durée journalière et hebdomadaire du travail.

La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen convenu.

Le paiement des heures supplémentaires et de leur majoration, y compris la bonification prévue par l'article L. 212-5, I du Code du travail pour les quatre premières heures supplémentaires, est inclus dans la rémunération forfaitaire.

De ce fait, la rémunération forfaitaire ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel correspondant au classement du salarié, proportionnellement augmenté par rapport aux chiffres de base fixés pour la durée légale du travail avec application des bonifications et majorations légales pour heures supplémentaires.

Le bulletin de paie des salariés doit faire apparaître le nombre moyen mensuel d'heures supplémentaires d'heures de travail sur la base duquel le salaire forfaitaire a été convenu.

8.4.2 (d'origine) Forfait en jours sur l'année

Conformément à l'article L. 212-15-3, I du Code du travail, une convention de forfait en jours sur l'année peut être proposée aux salariés ayant la qualité de cadre C2, C3 ou C4 au sens de la présente convention ou demandée par les salariés classés cadre C1, tous cadres pour lesquels la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leur fonction, des responsabilités qu'ils exercent ou du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans leur emploi du temps.

Les conventions individuelles de forfait en jours doivent respecter les dispositions suivantes :

— le nombre de jours travaillés ne peut dépasser un plafond de 217 jours,

— l'amplitude de la journée d'activité ne doit pas dépasser 10 heures sauf surcharge exceptionnelle de travail,

— le nombre de jours de congé résultant de la réduction du temps de travail est déterminé dans la convention individuelle de forfait,

— les jours de congés RTT dégagés par la réduction du temps de travail sont pris pour moitié à l'initiative de l'employeur et pour moitié à l'initiative du salarié. Ils peuvent être pris par journée ou demi-journée avec un délai de prévenance de quinze jours, pouvant être réduit en fonction des nécessités, sans toutefois être inférieur à 3 jours.

Chaque trimestre, chaque salarié concerné effectue un bilan de son temps de travail qu'il communique à l'employeur. Sur ce bilan, le salarié mentionne le nombre de jours travaillés et le nombre de jours non travaillés, le cumul depuis le début de l'année et le nombre de jours qui ne doivent pas être travaillés pour que le plafond de 217 jours ne soit pas dépassé. Il précise, le cas échéant, ses heures habituelles d'entrée et de sortie afin que puisse être appréciée l'amplitude habituelle de ses journées de travail et qu'il puisse être remédié aux éventuels excès.

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié. Elle ne peut être inférieure à celle fixée à l'article 14.8 ci-après.

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant le mois considéré.

Le bulletin de paie doit faire référence à la convention de forfait et faire apparaître la rémunération convenue selon un nombre annuel de jours de travail en précisant ce nombre.

8.4.2 (nouveau)

(Avenant n° 27, 19 févr. 2015, non étendu)- Forfait en jours sur l'année

Afin de garantir la protection de la sécurité et de la santé du salarié, l'amplitude et la charge de travail devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des salariés ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours sur l'année.

Le refus de signer une convention individuelle de forfait ne remet pas en cause le contrat de travail et n'est pas constitutif d'une faute.

8.4.2.1

Salariés concernés

Conformément à l'article L. 3121-43 du Code du travail, une convention individuelle de forfait en jours sur l'année peut être proposée aux salariés ayant la qualité de cadre C2, C3 ou C4 au sens de la présente convention ou demandée par les salariés classés cadre C1, tous cadres pour lesquels la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leur fonction au sein de l'office ou qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

8.4.2.2

Conditions de mise en place

Les conventions individuelles de forfait en jours sur l'année doivent respecter les dispositions suivantes :

- le nombre de jours travaillés dans l'année, du 1^{er} janvier au 31 décembre, ne peut dépasser un plafond de 218 jours (journée de solidarité incluse) en application de l'article L. 3121-44 du Code du travail,*
- l'amplitude de la journée de travail ne doit pas dépasser 10 heures,*
- la durée de travail hebdomadaire ne peut être supérieure à 48 heures.*

L'amplitude de la journée de travail et la durée de travail hebdomadaire peuvent être prolongées en cas de nécessité liée à un surcroît exceptionnel et temporaire de travail.

En tout état de cause, chaque salarié doit bénéficier d'un repos quotidien minimum de 11 heures consécutives et d'un repos hebdomadaire de 35 heures consécutives en application des articles L. 3131-1 et L. 3132-2 du Code du travail.

8.4.2.3

Rémunération

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié. Conformément à l'article 14.8 ci-après, la rémunération ne peut être inférieure à 120 % de la rémunération correspondant au coefficient plancher du niveau auquel est classé le salarié.

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant le mois considéré.

Le bulletin de paie doit faire référence à la convention de forfait en jours sur l'année et faire apparaître la rémunération convenue selon un nombre annuel de jours de travail en précisant ce nombre.

8.4.2.4

Jours travaillés et jours de repos

La convention individuelle de forfait en jours sur l'année fixe le nombre maximum de jours travaillés dans l'année, dans la limite du plafond précisé à l'article 8.4.2.2.

Si le nombre convenu de jours travaillés sur l'année est inférieur à 218, la rémunération du salarié est calculée

conformément à l'article 8.4.2.3 proportionnellement à cette durée réduite et sa charge de travail doit en tenir compte.

Dans le cas d'une embauche en cours d'année, le nombre de jours devant être travaillés sur l'année est calculé proportionnellement au nombre de jours calendaires restant sur l'année civile.

Afin de ne pas dépasser le nombre de jours travaillés convenu, le salarié bénéficie de jours de repos dont le nombre minimum sur l'année est déterminé dans la convention individuelle de forfait en jours. Ce nombre de jours de repos peut varier d'une année sur l'autre en fonction notamment des jours chômés, sans pour autant être inférieur au nombre minimum convenu.

Les jours de repos ainsi déterminés sont fixés pour moitié à l'initiative de l'employeur et pour moitié à l'initiative du salarié. Ils peuvent être pris par journée ou demi-journée avec un délai de prévenance réciproque de quinze jours, pouvant être réduit en fonction des nécessités, sans toutefois être inférieur à 3 jours.

Le salarié fixe les dates des jours de repos pris à son initiative en tenant compte des impératifs de sa mission et les communique à son employeur.

Dans le cadre du droit du salarié au respect de son temps de repos, l'employeur doit assurer la mise en œuvre des dispositions nécessaires afin que le salarié ait la possibilité de se déconnecter des outils de communication à distance mis à sa disposition.

8.4.2.5

Décompte des jours travaillés et charge de travail

L'employeur met à la disposition du salarié un document afin qu'il y mentionne :

- le nombre de jours travaillés et de jours de repos déterminés dans la convention individuelle de forfait en jours sur l'année,
- le nombre et les dates des jours travaillés,
- le nombre, les dates et la qualification des jours non travaillés (repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos),
- le nombre de jours qui ne doivent pas être travaillés pour que le nombre convenu de jours travaillés ne soit pas dépassé.

Le salarié y précise également ses heures habituelles d'entrée et de sortie pour permettre d'apprécier l'amplitude habituelle de ses journées de travail.

Tous les mois, l'employeur doit s'assurer de l'établissement de ce document par le salarié.

L'employeur tient ce document à la disposition de l'inspecteur du travail pendant une durée de trois ans, conformément à l'article D. 3171-16 du Code du travail

À échéance régulière, et a minima chaque trimestre, l'employeur effectue un contrôle des informations transmises par le salarié pour s'assurer du respect des durées minimales de repos et du nombre de jours travaillés afin de veiller notamment aux éventuelles surcharges de travail. S'il y a lieu, il procède à une analyse de la situation et prend toutes les mesures nécessaires pour respecter les dispositions de la convention individuelle de forfait en jours, et en particulier celles concernant la durée minimale des repos quotidien et hebdomadaire prévue à l'article 8.4.2.2.

La charge de travail confiée et l'amplitude de la journée d'activité en résultant doivent permettre à chaque salarié de prendre obligatoirement les repos quotidien et hebdomadaire susvisés.

L'employeur veille à ce que la charge de travail confiée au salarié lui permette de remplir cette obligation.

8.4.2.6

Dispositif de veille et d'alerte

Si le salarié considère que la charge de travail qui lui est confiée ne lui permet pas de mener à bien sa mission, il alerte son employeur par écrit.

L'employeur doit alors organiser un entretien dans les plus brefs délais avec le salarié concerné afin d'examiner avec lui l'organisation de son travail, sa charge de travail, l'amplitude de ses journées d'activité, et d'envisager toute solution permettant de traiter les difficultés qui auraient été identifiées. Cet entretien fait l'objet d'un écrit signé par l'employeur et le salarié.

Par ailleurs, si l'employeur est amené à constater que l'organisation du travail adoptée par le salarié et/ou que la charge de travail aboutissent à des situations anormales, il peut également organiser un rendez-vous avec le salarié. Cet entretien fait l'objet d'un écrit signé par l'employeur et le salarié.

8.4.2.7

Entretien annuel individuel de suivi du forfait en jours

Conformément à l'article L. 3121-46 du Code du travail, l'employeur organise un entretien annuel individuel avec

chaque salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours sur l'année. Au cours de cet entretien sont évoquées :

- la charge de travail de l'intéressé,
- l'organisation du travail dans l'office,
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale,
- la rémunération du salarié.

À l'issue de l'entretien, une fiche de synthèse est établie en deux exemplaires signés par les deux parties, l'un des exemplaires étant remis au salarié.

Cet entretien peut se dérouler à la suite de l'entretien annuel d'évaluation prévu à l'article 16 ci-après dont il est cependant distinct.

Article 9

Travail à temps partiel

(Voir aussi « Réduction du temps de travail »)

9.1

Définition et mise en place

Sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail ou à la durée du travail pratiquée dans l'office, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale.

Le recours au travail à temps partiel est possible dans le notariat et ce, dans les conditions prévues ci-après.

9.2

Contenu du contrat de travail

Indépendamment des dispositions de l'article 4, le contrat de travail des salariés à temps partiel mentionne obligatoirement :

- la qualification du salarié,
- les éléments de la rémunération,
- la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue, la répartition de cette durée entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ainsi que, pour chaque journée travaillée, les horaires de travail,
- les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir et la nature de cette modification,
- les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires.

9.3

Répartition des horaires au cours de la journée

Un salarié à temps partiel ne peut pas être occupé pour une période de travail continue quotidienne inférieure à deux heures.

L'horaire d'un salarié à temps partiel ne peut comporter au cours d'une même journée qu'une interruption, qui ne peut être supérieure à deux heures.

9.4

Heures complémentaires

À la condition de respecter un délai de prévenance de sept jours ouvrés, l'employeur peut demander au salarié d'effectuer des heures complémentaires au-delà de celles prévues au contrat de travail initial, dans les limites suivantes :

- le nombre d'heures complémentaires doit rester inférieur ou égal au tiers du nombre d'heures hebdomadaires ou mensuelles prévues au contrat de travail,
- le nombre total d'heures effectuées doit rester inférieur à la durée légale du travail ou à la durée du travail pratiquée dans l'office ou l'organisme assimilé, si elle est inférieure.

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 %.

Lorsque pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant douze semaines au cours d'une période de quinze semaines, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé de deux heures au moins, par semaine, l'horaire prévu dans son contrat de travail, le contrat est modifié sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié. L'horaire modifié est fixé en ajoutant à l'horaire antérieur la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

9.5 Égalité de traitement avec les salariés à temps complet

Les salariés à temps partiel bénéficient d'une égalité de droits avec les autres salariés, sous réserve des aménagements prévus au dernier alinéa du présent article. Ils doivent notamment bénéficier des mêmes possibilités de promotion, de déroulement de carrière et de formation.

Les salariés à temps partiel, qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet, et les salariés à temps complet, qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel, ont priorité pour l'attribution d'un emploi correspondant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur doit porter à la connaissance des salariés la liste des emplois vacants ou à créer. Toutefois, l'employeur est fondé à recruter une personne extérieure à l'office si aucun des salariés visés ci-dessus ne remplit les conditions d'aptitude pour ce poste ou n'accepte ce poste.

En cas de licenciement d'un salarié à temps partiel, celui-ci bénéficie, pour la recherche d'un nouvel emploi pendant la durée de son préavis, d'un nombre d'heures libres calculé au prorata de son temps de travail sur la base de 2 heures par journée habituellement travaillée, telle que mentionnée dans son contrat de travail, dans les conditions de l'article 12.3.

Titre III Rupture du contrat de travail

Article 10 Modification de la structure de l'office

10.1 Maintien de l'office

La cession de l'office, son apport en société, le transfert du siège de l'office hors de la commune, la modification du nombre des associés, le décès ou le changement du titulaire ou d'un associé, n'entraînent pas la rupture du contrat de travail, quels qu'en soient la nature et le contenu; il en est de même de la suspension ou de la destitution de l'employeur.

10.2 Suppression de l'office

En cas de suppression d'un office, le personnel doit faire l'objet d'une procédure de licenciement pour motif économique par le titulaire de l'office, sauf démission ou départ volontaire du salarié à la retraite ou reprise de son contrat de travail par l'attributaire des minutes.

Article 11 Démission

Toute démission d'un salarié doit résulter, soit d'une pli recommandé avec demande d'avis de réception, soit d'une lettre simple contre récépissé. Elle doit spécifier la durée du préavis. Son point de départ est la présentation de la lettre de démission à l'employeur.

La maladie survenue au cours du préavis ne prolonge pas la durée de celui-ci.

Les délais de préavis consécutifs à une démission sont ceux indiqués dans le tableau ci-après :

Ancienneté dans l'office	Employés	Techniciens	Cadres
Moins de 2 ans d'ancienneté	1 mois	1 mois	1 mois
Entre 2 ans et 10 ans d'ancienneté	1 mois	1 mois	2 mois
Plus de 10 ans d'ancienneté	1 mois	2 mois	3 mois

Article 12 Licenciement

Avenant n° 56, 21 mars 2024, non étendu, applicable à compter du 15 avr. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN ;

UNNE.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNCTN CGC ;

FGCEN FO, FSE CGT.

12.1

Motif

La période d'essai terminée, tout licenciement, quels que soient l'effectif de l'office et le temps de présence du salarié, doit avoir un motif réel et sérieux.

Dans le cas où, à la suite d'un licenciement, le salarié porterait le litige devant la juridiction compétente, si celle-ci reconnaît que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse, le salarié aura droit à une indemnité calculée en fonction du préjudice subi et s'imputant sur celle éventuellement allouée par le juge qui ne pourra être inférieure à :

— 2 mois de salaire, s'il a moins d'un an de présence dans l'office,

— 4 mois de salaire, s'il a plus d'un an et moins de 2 ans de présence dans l'office,

— à 6 mois de salaire, s'il a plus de 2 ans de présence dans l'office.

12.2 (d'origine)

Procédure

La procédure de licenciement est régie par les dispositions du Code du travail, complétées par celles du présent article.

Le licenciement doit, dans le mois de sa notification, être signalé par lettre recommandée avec AR par l'employeur à la Commission nationale paritaire de l'emploi dans le notariat, 31, rue du Général Foy - 75008 Paris - sous peine d'une pénalité, au profit du salarié, égale à un demi-mois de salaire calculé sur les mêmes bases que l'indemnité de licenciement.

12.2 (nouveau)

(Avenant n° 56, 21 mars 2024, non étendu) - Procédure

La procédure de licenciement est régie par les dispositions du Code du travail, complétées par celles du présent article.

Pour le notaire salarié, outre le respect des dispositions du Code du travail, la procédure de licenciement, quel que soit son motif, est soumise aux dispositions spécifiques prévues aux articles 19 et suivants du décret n° 93-82 du 15 janvier 1993 relatif aux notaires salariés.

Tout licenciement doit, dans le mois de sa notification, être signalé par lettre recommandée avec A.R. par l'employeur à la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi dans le Notariat (60, boulevard de la Tour Maubourg - 75007 Paris) sous peine d'une pénalité, au profit du salarié, égale à un demi-mois de salaire calculé sur les mêmes bases que l'indemnité de licenciement.

12.3

Préavis de licenciement

Les délais de préavis de licenciement sont fixés conformément au tableau ci-après :

Ancienneté dans l'office	
Moins de 2 ans d'ancienneté	1 mois
Plus de 2 ans d'ancienneté	3 mois

Le délai de préavis est augmenté de 50 %, si le licenciement intervient dans les 6 mois précédant ou suivant le changement du titulaire de l'office, la mise en société de l'office ou sa suppression, l'augmentation du nombre des associés.

À la demande de l'employeur ou du salarié, ce délai supplémentaire résultant de la majoration de 50 % peut donner lieu à dispense avec paiement de l'indemnité compensatrice de préavis correspondante.

Le salarié licencié est libre de quitter son emploi à tout moment au cours du délai de préavis, sans avoir à verser à l'employeur une indemnité compensatrice, sauf à l'informer par écrit 8 jours à l'avance. Dans cette hypothèse, il ne peut prétendre au paiement de l'indemnité compensatrice du préavis non effectué mais conserve le bénéfice de l'indemnité de licenciement prévue par la présente convention.

Le salarié est en droit de prendre au cours du délai préavis les congés payés dont les dates avaient été fixées, en accord avec l'employeur, avant la notification du licenciement. Le préavis est alors prolongé d'une durée égale à celle du congé.

Le temps accordé aux salariés pendant la durée du préavis, en cas de licenciement, pour la recherche d'un nouvel emploi est fixé à 2 heures par journée habituellement travaillée telle que mentionnée dans son contrat de travail. L'ensemble des heures dues au cours du préavis peut être cumulé avec un maximum de 50 heures par mois, à prendre sur les jours d'ouverture de l'étude. Le salarié doit prévenir son employeur des horaires durant lesquels il a l'intention de s'absenter. Aucune diminution de salaire ne peut résulter de cette absence.

12.4 Indemnité de licenciement

À l'exception du licenciement pour faute grave ou lourde et du licenciement pour inaptitude physique, le licenciement d'un salarié, ayant au moins deux ans de présence ininterrompue dans l'office à l'expiration du délai de préavis, donne lieu au versement d'une indemnité de licenciement qui s'établit comme suit :

- moins de 10 ans d'ancienneté dans l'office : un dixième de mois par année d'ancienneté,
- à partir de 10 ans d'ancienneté dans l'office : un dixième de mois par année d'ancienneté, plus un dixième de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Le licenciement pour inaptitude physique donne lieu au versement d'une indemnité de licenciement qui s'établit comme suit :

- moins de 10 ans d'ancienneté dans l'office : un dixième de mois par année d'ancienneté,
- à partir de 10 ans d'ancienneté dans l'office : un dixième de mois par année d'ancienneté, plus un quinzième de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte qu'au prorata du temps.

Les salariés ayant 30 ans et plus d'ancienneté dans l'étude voient leur indemnité de licenciement majorée de 25 %.

Article 13 Départ en retraite

13.1 Départ volontaire à la retraite

En cas de départ volontaire à la retraite, les salariés ont droit à une indemnité fixée en fonction de leur ancienneté dans l'office à :

- un demi-mois de salaire après dix ans d'ancienneté,
- un mois de salaire après quinze ans d'ancienneté,
- deux mois de salaire après vingt ans d'ancienneté,
- trois mois de salaire après trente ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le départ volontaire à la retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que prorata temporis.

13.2 Mise à la retraite

La mise à la retraite a lieu dans les conditions prévues à l'article L. 122-14-13 du Code du travail.

Titre IV Rémunérations

Article 14⁽¹⁾

(1) Décision de la Commission nationale paritaire d'interprétation du 18 mai 2006 (non étendue)

«Les salariés peuvent-ils bien bénéficier de compléments de rémunération en espèces s'ajoutant au salaire obtenu en multipliant le nombre de points qui leur est attribué par la valeur du point ?»

Après en avoir délibéré, les membres de la Commission émettent à l'unanimité l'avis suivant :

«Les salariés peuvent bénéficier de compléments de rémunération en espèces s'ajoutant au salaire obtenu en multipliant le nombre de points

qui leur est attribué par la valeur du point.»

Salaires minima

Mod. par Avenant n° 5, 14 oct. 2004, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Conseil supérieur du notariat.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

CGT-FO.

14.1

Accord annuel

Les partenaires sociaux doivent se réunir, chaque année dans la première quinzaine de février, afin de fixer la valeur du point au 1^{er} janvier et son évolution au cours de l'année civile, en se référant à tous éléments capables de permettre une évaluation du pouvoir d'achat.

Les nouveaux salaires prennent effet aux dates arrêtées pour la modification de la valeur du point.

14.2

Clause de sauvegarde

En outre, les partenaires sociaux conviennent de se réunir dans la deuxième quinzaine de septembre afin de faire le point de l'évolution du pouvoir d'achat et en vue de procéder, le cas échéant, au réajustement de la valeur du point pour le reste de l'année civile.

14.3

En cas de dénonciation de l'accord de salaires, conclu dans les conditions définies ci-dessus, les salaires résultant dudit accord doivent continuer à être versés sur les mêmes bases jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord.

14.4

L'application de cet accord de salaires ne peut entraîner aucun licenciement, ni aucune diminution de rémunération, ni aucun déclassement. Par ailleurs, l'application de cet accord de salaires doit, dans un même office, donner lieu au respect du principe « à travail égal, salaire égal ».

14.5

Le personnel des études reçoit un salaire mensuel déterminé ainsi qu'il suit.

Le salaire mensuel est égal au produit du nombre de points correspondant au coefficient de la classification mentionnée dans le contrat de travail et fixée conformément aux dispositions des articles 15.1 à 15.4 ci-après, par la valeur du point.

14.6

La valeur du point correspond à la durée légale du travail.

La modification de cette valeur du point, dans le cadre des procédures des articles 14.1 et 14.2 ci-dessus, fait l'objet d'un accord formant avenant à la présente convention et contenant un tableau des salaires minima, arrondis à l'euro supérieur.

14.7⁽¹⁾

(1) Procès-verbal d'interprétation 16 juin 2011 :

L'an deux mille onze,

Le seize juin,

À Paris 7^{ème}, 60 boulevard de La Tour Maubourg, au siège du Conseil Supérieur du Notariat,

La Commission nationale paritaire d'interprétation s'est réunie.

Sont présents :

Pour les employeurs

— M, notaire à Yutz (57),

— M, notaire à Dijon (21),

— M, notaire à Tarbes (65),

Pour les salariés

— M, représentant de la Fédération des Services, branche Notariat, dont le siège est à Pantin (93), 14 rue Scandicci, ladite fédération affiliée à la C.F.D.T,

— M, représentant le Syndicat National des Cadres et Techniciens du Notariat dont le siège est à Paris 8^{ème}, 59/63 rue du Rocher, ledit syndicat affilié à la C.F.E. - C.G.C.,

— M, représentant la Fédération Générale des Clercs et Employés de Notaire dont le siège est à Paris 8^{ème}, 31 rue du Rocher, ladite fédération affiliée à la c.g.t. - F.O.,

Tous désignés comme membres titulaires ou suppléants en application de la convention collective, les membres notaires par décision du Conseil Supérieur du Notariat, M, M. et M. par décision de leurs syndicats respectifs.

1. Désignation du Président et du Secrétaire

M. est désigné Président,

M. est désigné Secrétaire.

2. Examen, à la requête du Syndicat national des cadres et techniciens du notariat, affilié à la CFE-CGC, de la question relative à l'interprétation

de l'article 14.7, 1^{er} alinéa, de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001 aux termes duquel «Le treizième mois est un élément du salaire annuel qui s'acquiert dans la mesure où le salaire est versé...»

et de l'article 20.1, 1^{er} alinéa, de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001 aux termes duquel «Sous réserve des dispositions fixées à l'article 20.4 concernant le délai de carence, le salarié malade ou accidenté qui a 6 mois de présence à l'office, reçoit de son employeur une somme équivalente à son salaire brut.» :

«La quote-part du 13^{ème} mois est-elle due sur les périodes de maladie en cas de maintien du salaire ?»

Après en avoir délibéré, les membres de la Commission émettent à l'unanimité l'avis suivant :

«Le salarié du notariat se trouvant en arrêt de travail pour cause de maladie - et remplissant les conditions de l'article 20 de la convention collective du notariat du 8 juin 2001 - acquiert bien, en sus de son droit «à une somme équivalente à son salaire brut», un droit aux compléments dudit salaire brut, à savoir, notamment, le prorata de treizième mois afférent à ladite période, conformément aux dispositions de l'article 14.7 de la convention collective.

3. Examen, à la requête du Conseil supérieur du notariat, de la question suivante relative à l'interprétation

de l'article 14.7, 1^{er} alinéa, de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001 aux termes duquel «Le treizième mois est un élément du salaire annuel qui s'acquiert dans la mesure où le salaire est versé...»

et de l'article 23.1, 1^{er} alinéa, de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001 aux termes duquel «Pendant son congé légal de maternité, la salariée, remplissant les conditions requises pour percevoir des indemnités journalières, reçoit de son employeur une somme équivalente à son salaire brut...» :

«La quote-part du 13^{ème} mois est-elle due pendant le congé légal de maternité ?»

Après en avoir délibéré, les membres de la Commission émettent à l'unanimité l'avis suivant :

«La salariée du notariat se trouvant en congé de maternité - et remplissant les conditions de l'article 23 de la convention collective du notariat du 8 juin 2001 - acquiert bien, en sus de son droit «à une somme équivalente à son salaire brut», un droit aux compléments dudit salaire brut, à savoir, notamment, le prorata de treizième mois afférent à ladite période, conformément aux dispositions de l'article 14.7 de la convention collective.

4. Examen, à la requête du Conseil supérieur du notariat, de la question suivante relative à l'interprétation

de l'article 14.7, 1^{er} alinéa, de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001 aux termes duquel «Le treizième mois est un élément du salaire annuel qui s'acquiert dans la mesure où le salaire est versé...»

et de l'article 23.3, 1^{er} alinéa, de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001 aux termes duquel «Pendant son congé légal d'adoption, le salarié, remplissant les conditions requises pour percevoir des indemnités journalières, reçoit de son employeur une somme équivalente à son salaire brut...» :

«La quote-part du 13^{ème} mois est-elle due pendant le congé légal d'adoption ?»

Après en avoir délibéré, les membres de la Commission émettent à l'unanimité l'avis suivant :

«Le salarié du notariat se trouvant en congé d'adoption - et remplissant les conditions de l'article 23 de la convention collective du notariat du 8 juin 2001 - acquiert bien, en sus de son droit «à une somme équivalente à son salaire brut», un droit aux compléments dudit salaire brut, à savoir, notamment, le prorata de treizième mois afférent à ladite période, conformément aux dispositions de l'article 14.7 de la convention collective.

CFDT

CFE-CGC

CGT-FO

Les employeurs CSN

Treizième mois

Le treizième mois est un élément du salaire annuel qui s'acquiert dans la mesure où le salaire est versé. Il est versé au plus tard le 20 décembre. Ce treizième mois est égal au montant du salaire habituel du mois de décembre, en ce non comprises les gratifications exceptionnelles et les heures supplémentaires occasionnelles.

Lorsque le salaire habituel comprend une partie variable en plus de la rémunération fixe convenue, le treizième mois est égal au douzième de la totalité de la rémunération fixe et variable annuelle.

En cas de non versement de salaire ou d'arrivée en cours d'année, le treizième mois est acquis au prorata du temps.

Le treizième mois est acquis au prorata du temps compte tenu du nombre de jours de congé ou de RTT acquis et non pris au moment du départ de l'intéressé, si ce dernier quitte l'étude en cours d'année, sans pouvoir cependant excéder le montant défini au premier alinéa ci-dessus.

En cas de passage en cours d'année du travail à temps partiel au travail à temps complet, ou inversement, le treizième mois est calculé proportionnellement au nombre de mois travaillés à temps partiel et à temps complet sur la base de la valeur du salaire habituel du mois de décembre.

14.8

Rémunération des cadres titulaires d'une convention de forfait en jours sur l'année

Les salaires minima mentionnés à l'article 14.5 ci-dessus sont majorés de gré à gré au minimum de 20 % pour les cadres visés à l'article 15.4 titulaires d'une convention de forfait en jours de l'année.

14.9

Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires demandées par l'employeur sont rémunérées conformément à la loi et ouvrent droit aux bonification ou majoration légales. Ces rémunération, bonification et majoration sont versées au salarié en argent. Il peut, toutefois, être convenu entre l'employeur et le salarié qu'elles prendront, en tout ou partie, la forme d'un repos, conformément à l'article L. 212-5 du Code du travail.

Les heures supplémentaires ouvrent droit au repos compensateur obligatoire prévu à l'article L. 212-5-1 du Code du travail lorsque les conditions prescrites par celui-ci sont remplies.

14.10

Computation du contingent d'heures supplémentaires

Les heures supplémentaires effectuées à l'intérieur du contingent légal d'heures supplémentaires doivent donner lieu à information de l'inspecteur du travail et, s'ils existent, à consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Pour le décompte du contingent prévu à l'alinéa ci-dessus, ne sont pas considérés comme temps de travail les jours fériés et ponts, les périodes de congé payé, ainsi que les autres jours d'absence, quel qu'en soit le motif. Les absences motivées par la participation à un stage de formation continue proposé par l'employeur seront toutefois considérées comme temps de travail pour le décompte de ce contingent.

(Phrase précédente supprimée par avenant n° 5 du 14 octobre 2004, non étendu)

Article 15 (d'origine)

Classification

Avenant n° 7, 16 févr. 2006, non étendu, applicable à compter du 1^{er} mars 2006

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Conseil supérieur du Notariat.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

CGT-FO ;

CGT.

15.1

Critères

La classification des salariés des offices notariaux est fondée sur le principe des critères classants. Cette classification tient compte de l'évolution de la profession et de la qualification requise pour assumer les fonctions déterminées par le contrat de travail.

L'entretien d'évaluation prévu à l'article 16 ci-après a pour objet notamment de vérifier si la classification du salarié est toujours en adéquation avec ses attributions et d'examiner ses perspectives d'évolution.

La classification comporte trois catégories :

- Les employés,
- Les techniciens,
- Les cadres.

Chacune de ces trois catégories comporte plusieurs niveaux. À chacun d'eux est affecté un coefficient plancher en fonction duquel l'employeur et le salarié déterminent, d'un commun accord, le coefficient de base devant servir à la détermination du salaire en multipliant ce coefficient par la valeur attribuée au point de salaire.

Lors de toute embauche d'un salarié, un contrat de travail par acte écrit fixe le contenu de son travail et le coefficient qui lui est attribué.

Le classement des salariés et la détermination du salaire minimum résultant de ce classement s'effectuent en fonc-

tion de critères devant être cumulativement réunis.

Les critères de classement sont :

- Le contenu de l'activité,
- L'autonomie,
- L'étendue et la teneur des pouvoirs conférés (du T.2 au C.4),
- La formation,
- L'expérience.

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

Le contenu de l'activité se définit par la nature des tâches à accomplir et par son niveau de difficulté qui va de l'exercice de tâches simples et répétitives à la prise en charge de missions complexes concernant plusieurs domaines.

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

Les pouvoirs délégués pour accomplir les tâches prévues par le contrat de travail se caractérisent par leur teneur, puis par leur étendue.

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

Par « expérience », il faut entendre une pratique qui confère à son titulaire les capacités nécessaires pour accomplir son travail, même s'il n'a pas reçu une formation sanctionnée par le diplôme correspondant.

Pour chacun des niveaux prévus à l'intérieur des trois grandes catégories de salariés sont mentionnés des exemples d'emplois.

Pour effectuer le classement des salariés, il convient de s'attacher à l'emploi occupé et non au salaire, la formation et les diplômes n'entrant en ligne de compte que dans la mesure où il sont mis en oeuvre dans cet emploi.

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

Tout salarié est susceptible de passer d'une catégorie à une autre et, à l'intérieur de chaque catégorie, d'un niveau à un autre, en fonction de la qualité de son travail et de l'extension de sa qualification.

Les coefficients sont établis pour fixer à chaque niveau un minimum de rémunération au-delà duquel un coefficient supérieur peut être attribué, par accord entre le salarié et l'employeur, sans qu'il en résulte pour autant une modification de la classification, même si le coefficient convenu vient à excéder le plancher du niveau supérieur.

L'appellation de « principal », « notaire salarié », « notaire assistant » ou « notaire stagiaire » ou « clerc stagiaire » ne constitue qu'un titre et non une classification, étant entendu que dans les deux dernières appellations il est fait référence expressément au décret modifié du 5 juillet 1973, relatif à la formation professionnelle dans le notariat.

15.2 Employés

Niveau 1

E.1 - Coefficient : 100(Avenant n° 7, 16 févr. 2006 : E. 1 - Coefficient 110)⁽¹⁾

(1) Procédure de mise en œuvre

Cette procédure doit être mise en œuvre avant de procéder à l'augmentation des salaires en application de l'accord de salaires signé ce même jour.

Le changement de coefficient plancher de chacun des niveaux de la catégorie Employés ne constitue pas en lui-même une augmentation de salaire : il s'impute en priorité sur tous les éléments de salaire confondus antérieurement perçus par le salarié (complément SMIC, coefficient de base plus élevé, points complémentaires, compléments en espèces), à l'exception des points de formation prévus à l'article 29.1.3.

La modification des coefficients plancher n'entraîne donc pas d'augmentation de rémunération pour :

- les salariés classés E1, dont le salaire mensuel brut, hors points de formation, est égal ou supérieur à 1 240 €, à la date de signature du présent avenant,*
- les salariés classés E2, dont le salaire mensuel brut, hors points de formation, est égal ou supérieur à 1 297 €, à la date de signature du présent avenant,*
- les salariés classés E3, dont le salaire mensuel brut, hors points de formation, est égal ou supérieur à 1 353 €, à la date de signature du présent avenant.*

Contenu de l'activité

Exécution des tâches simples sans mise en oeuvre de connaissances particulières et ne nécessitant qu'une initiation de courte durée.

Autonomie

Exécution à partir de consignes précises et détaillées.

Formation

Formation scolaire de base.

Expérience

Aucune expérience professionnelle n'est exigée.

Exemples d'emplois

Archiviste, coursier, employé aux machines de reproduction, employé accueil standard, accompagnateur pour visites immobilières.

Niveau 2

E.2 - Coefficient : 108(Avenant n° 7, 16 févr. 2006 : E. 2 - Coefficient 115)⁽¹⁾

(1) Procédure de mise en œuvre

Cette procédure doit être mise en œuvre avant de procéder à l'augmentation des salaires en application de l'accord de salaires signé ce même jour.

Le changement de coefficient plancher de chacun des niveaux de la catégorie Employés ne constitue pas en lui-même une augmentation de salaire : il s'impute en priorité sur tous les éléments de salaire confondus antérieurement perçus par le salarié (complément SMIC, coefficient de base plus élevé, points complémentaires, compléments en espèces), à l'exception des points de formation prévus à l'article 29.1.3.

La modification des coefficients plancher n'entraîne donc pas d'augmentation de rémunération pour :

- les salariés classés E1, dont le salaire mensuel brut, hors points de formation, est égal ou supérieur à 1 240 €, à la date de signature du présent avenant,
- les salariés classés E2, dont le salaire mensuel brut, hors points de formation, est égal ou supérieur à 1 297 €, à la date de signature du présent avenant,
- les salariés classés E3, dont le salaire mensuel brut, hors points de formation, est égal ou supérieur à 1 353 €, à la date de signature du présent avenant.

Contenu de l'activité

Organisation et exécution de travaux relevant de spécialités bien définies, à enchaîner de manière cohérente.

Autonomie

Exécution à partir de consignes précises.

Formation

Connaissances professionnelles, supposant la possession ou le niveau d'un diplôme reconnu : CAP ou équivalent.

Expérience

Pratique acquise lors de la formation initiale.

Exemples d'emploi

Dactylo TTX

Niveau 3

E.3 - Coefficient : 117(Avenant n° 7, 16 févr. 2006 : E. 3 - Coefficient 120)⁽¹⁾

(1) Procédure de mise en œuvre

Cette procédure doit être mise en œuvre avant de procéder à l'augmentation des salaires en application de l'accord de salaires signé ce même jour.

Le changement de coefficient plancher de chacun des niveaux de la catégorie Employés ne constitue pas en lui-même une augmentation de salaire : il s'impute en priorité sur tous les éléments de salaire confondus antérieurement perçus par le salarié (complément SMIC, coefficient de base plus élevé, points complémentaires, compléments en espèces), à l'exception des points de formation prévus à l'article 29.1.3.

La modification des coefficients plancher n'entraîne donc pas d'augmentation de rémunération pour :

- les salariés classés E1, dont le salaire mensuel brut, hors points de formation, est égal ou supérieur à 1 240 €, à la date de signature du présent avenant,
- les salariés classés E2, dont le salaire mensuel brut, hors points de formation, est égal ou supérieur à 1 297 €, à la date de signature du présent avenant,
- les salariés classés E3, dont le salaire mensuel brut, hors points de formation, est égal ou supérieur à 1 353 €, à la date de signature du présent avenant.

Contenu de l'activité

Exécution de travaux qualifiés nécessitant des connaissances professionnelles confirmées et une bonne connaissance de la technique et des techniques connexes, acquises par la pratique.

Autonomie

Exécution sur indications.

Formation

Possession ou niveau d'un diplôme reconnu : Brevet, Baccalauréat ou équivalent

Expérience

Pratique professionnelle confirmée.

Exemples d'emploi

Aide comptable, employé standard qualifié, secrétaire TTX.

15.3 Techniciens

Niveau 1

T.1 - Coefficient : 125

Contenu de l'activité

Rédaction ou exécution d'actes ou opérations simples.

Autonomie

Exécution sur directives générales et sous contrôle régulier.

Formation

Connaissances générales de droit ou d'économie ou de comptabilité : capacité en droit, diplôme de 1^{er} cycle de l'école de notariat ou diplôme équivalent.

Expérience

À défaut de la formation initiale, pratique notariale.

Exemples d'emploi

Secrétaire assistant de rédaction d'actes, assistant de rédaction.

Niveau 2

T.2 - Coefficient : 146

Contenu de l'activité

Rédaction des actes courants ou résolution des problèmes juridiques ou économiques ou comptables, simples.

Autonomie

Exécution sur directives générales. Autonomie dans la réalisation du travail avec contrôle de bonne fin.

Étendue et teneur des pouvoirs conférés

Réception de la clientèle des dossiers qui lui sont confiés.

Formation

Sérieuses connaissances juridiques ou économiques ou comptables : BTS, DUT, niveau baccalauréat + 2, diplôme de 1^{er} cycle de l'école de notariat ou diplôme équivalent.

Expérience

Pratique notariale d'au moins trois ans.

Exemples d'emploi

Comptable, négociateur, clerc aux successions simples, clercs aux actes courants simples.

Niveau 3

T.3 - Coefficient : 195

Contenu de l'activité

Gestion de dossiers complexes avec mise en oeuvre, par lui-même ou par délégation, des moyens nécessaires à cette gestion, notamment la rédaction des actes ou autres documents juridiques ou économiques ou comptables qu'ils comportent.

Autonomie

Autonomie de gestion des dossiers, sous l'autorité d'un cadre ou d'un notaire, à charge de rendre compte.

Étendue et teneur des pouvoirs conférés

Contrôle de l'exécution des tâches déléguées. Réception de la clientèle des dossiers qui lui sont confiés. Réception exceptionnelle de la clientèle pendant une absence de courte durée d'un cadre ou d'un notaire.

Formation

Formation juridique ou économique ou comptable ou en informatique ou en communication, étendue et connaissance approfondie de la technique notariale : diplôme de 1^{er} clerc ou diplôme équivalent.

Expérience

Expérience professionnelle d'au moins quatre années.

Exemples d'emplois

Caissier comptable, négociateur expert, clerc formaliste, clerc rédacteur, taxateur, technicien en informatique, technicien en communication.

15.4 Cadres

Niveau 1

C.1 - Coefficient : 210

Contenu de l'activité

Définition et réalisation, par lui-même ou par délégation, de travaux dans le respect des orientations données.

Autonomie

Travaux menés sous la conduite d'un notaire ou d'un cadre confirmé.

Étendue et teneur des pouvoirs conférés

Réception de la clientèle dans la limite de ses attributions. Autorité sur le personnel dont il a la charge et auquel il apporte une aide technique.

Formation

Diplôme de 1^{er} clerc ou diplôme équivalent.

Expérience

Expérience professionnelle d'au moins quatre années.

Exemples d'emploi

Cadre polyvalent dans un office à structure simplifiée, clerc spécialiste, responsable d'un service à développement limité : expertise, négociation, etc. selon l'orientation des activités de l'office.

Niveau 2

C.2 - Coefficient : 270

Contenu de l'activité

Mise au point de dossiers complexes ou de conception difficile. Conduite d'un secteur dont il assure le développement selon la délégation reçue.

Autonomie

Large autonomie.

Étendue et teneur des pouvoirs conférés

Autorité sur le personnel de son secteur. Réception de la clientèle.

Formation

Diplôme de notaire ou diplôme équivalent.

Expérience

Expérience professionnelle confirmée permettant d'assurer la conduite de son secteur dans le cadre de la délégation reçue du notaire et de prendre les initiatives nécessaires.

Exemples d'emploi

Responsable d'un service juridique ou technique tel que :

- le droit de la famille,
- le service comptable,

ou d'un service spécialisé, tel que l'expertise, la négociation ou la gestion.

S'il est peu développé, l'office peut tenir lieu de secteur.

Responsable en communication.

Niveau 3

C.3- Coefficient : 340

Contenu de l'activité

Conduite de l'office ou d'une partie importante de celui-ci.

Autonomie

Large délégation de pouvoirs.

Étendue et teneur des pouvoirs conférés

Prise des initiatives requises par les circonstances en l'absence du notaire.

Réception de toute la clientèle. Autorité sur le personnel qu'il anime et coordonne.

Formation

Diplôme de notaire ou diplôme équivalent.

Expérience

Expérience professionnelle confirmée, de cinq années au moins après l'obtention du diplôme de notaire ou d'un diplôme équivalent, lui permettant d'exercer des activités de même niveau que celles du notaire.

Exemples d'emploi

Cadre principal d'un office ayant une structure adéquate,

Responsable dans un office important d'un ou plusieurs secteurs d'activités sous le contrôle d'un notaire,

Poste autonome d'un spécialiste hautement qualifié.

Niveau 4**C.4 - Coefficient : 380****Contenu de l'activité**

Participation à la détermination et à la mise en oeuvre de la stratégie de l'office.

Autonomie

Large délégation de pouvoirs.

Étendue et teneur des pouvoirs conférés

Prise des initiatives requises par les circonstances en l'absence du notaire.

Réception de toute la clientèle. Autorité sur le personnel qu'il anime et coordonne.

Formation

Diplôme de notaire ou diplôme équivalent.

Expérience

Expérience professionnelle confirmée, de cinq années au moins après l'obtention du diplôme de notaire ou d'un diplôme équivalent, lui permettant d'exercer des activités de même niveau que celles du notaire.

15.5**Procédure de mise en oeuvre**

Dans les offices pourvus d'institutions représentatives du personnel, l'employeur informe préalablement les représentants du personnel de la mise en oeuvre de la nouvelle classification.

Puis, dans tous les offices, l'employeur reçoit le personnel individuellement, au plus tard 15 jours avant la date du 1^{er} octobre 2001, pour l'informer de la nouvelle classification et de sa mise en oeuvre. Lors de cet entretien, il doit être remis au salarié, comme récépissé, un projet de contrat de travail mentionnant son nouveau classement (catégorie, niveau et coefficient), en fonction des tâches réellement exercées.

Il n'existe pas de correspondance entre les coefficients de l'ancienne classification et ceux de la nouvelle.

Au terme d'un délai de réflexion de 15 jours maximum, le contrat de travail est signé, en double exemplaire, par les deux parties, un exemplaire étant remis au salarié.

Le bulletin de salaire mentionne les éléments du nouveau classement du salarié (catégorie, niveau et coefficient).

En tout état de cause, le nouveau classement du salarié ne peut entraîner une diminution de la rémunération habituelle effective, tous éléments de salaire confondus, antérieurement perçue.

15.6**Difficultés d'application**

Sur délégation de la commission mixte paritaire de la convention collective et conformément à l'article 43.9 ci-après, le conseil paritaire national de conciliation tente de régler les difficultés d'application de la nouvelle classification aux salariés des études embauchés avant le 1^{er} octobre 2001.

Après la signature du contrat de travail, ou en cas de refus par le salarié de le signer, si un désaccord apparaît sur cette nouvelle classification, la partie la plus diligente peut saisir, dans un délai maximum de six mois à compter de la date mentionnée sur le récépissé de remise du projet de contrat de travail, le conseil paritaire national de conciliation.

À défaut des saisines prévues aux paragraphes précédents, les autres modes de règlement des conflits individuels

restent ouverts aux parties.

Article 15 (nouveau)

Classification

Mod. par Avenant n° 11, 20 déc. 2007, non étendu, applicable à compter du 1^{er} févr. 2008

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Conseil supérieur du notariat.

Syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

SNCTN CGC ;

FGCEN FO ;

FNPSSE CGT.

Mod. par Avenant n° 11 bis, 10 janv. 2008, non étendu, applicable à compter du 1^{er} févr. 2008

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Conseil supérieur du notariat.

Syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

SNCTN CGC ;

FGCEN FO ;

FNPSSE CGT.

Mod. par Avenant n° 13, 14 févr. 2008, non étendu, applicable à compter du 1^{er} mars 2008 (art. 15.6) et du 1^{er} juill. 2008 (art. 15.4 et 15.5)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Conseil supérieure du Notariat.

Syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

FS CFDT ;

CFE-CGC ;

CGT-FO ;

CGT.

Mod. par Avenant n° 20, 15 nov. 2012, non étendu, applicable au 1^{er} janv. 2013⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNCTN CGC ;

FGCEN FO ;

FNPSSE CGT.

Mod. par Avenant n° 21, 14 févr. 2013, non étendu¹

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN.

Syndicat(s) de salariés :

SNCTN CGC ;

FGCEN FO.

Mod. par Avenant n° 22, 26 sept. 2013, non étendu, applicable le 1^{er} janv. 2014⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN.

Syndicat(s) de salariés :

*CFTC CSFV ;
FS CFDT ;
SNCTN CGC ;
FGCEN FO ;
FNPSE CGT.*

Mod. par Avenant n° 23, 17 oct. 2013, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2014⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN.

Syndicat(s) de salariés :

*CFTC CSFV ;
FS CFDT ;
SNCTN CGC ;
FGCEN FO ;
FSE-CGT.*

Mod. par Avenant n° 24, 23 janv. 2014, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2015⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN.

Syndicat(s) de salariés :

*CFTC CSFV ;
FS CFDT ;
SNCTN CGC ;
FGCEN FO ;
FSE CGT.*

15.1

Critères

La classification des salariés des offices notariaux est fondée sur le principe des critères classants. Cette classification tient compte de l'évolution de la profession et de la qualification requise pour assumer les fonctions déterminées par le contrat de travail.

L'entretien d'évaluation prévu à l'article 16 ci-après a pour objet notamment de vérifier si la classification du salarié est toujours en adéquation avec ses attributions et d'examiner ses perspectives d'évolution.

La classification comporte trois catégories :

- Les employés,*
- Les techniciens,*
- Les cadres.*

Chacune de ces trois catégories comporte plusieurs niveaux. À chacun d'eux est affecté un coefficient plancher en fonction duquel l'employeur et le salarié déterminent, d'un commun accord, le coefficient de base devant servir à la détermination du salaire de base en multipliant ce coefficient par la valeur attribuée au point de salaire.

Lors de toute embauche d'un salarié, un contrat de travail par acte écrit fixe le contenu de son travail et le coefficient qui lui est attribué.

(Avenant n° 11 bis, 10 janv. 2008, non étendu) Le classement des salariés et la détermination du salaire minimum résultant de ce classement s'effectuent en fonction de critères. Pour qu'un salarié soit classé à un niveau donné, ces critères doivent être cumulativement réunis sauf, toutefois, ce qui résulte des dispositions de l'article 15.6.

Les critères de classement sont :

- Le contenu de l'activité,*
- L'autonomie dans le cadre du travail effectivement réalisé,*
- L'étendue et la teneur des pouvoirs conférés (du T.2 au C.4),*
- La formation,*
- L'expérience.*

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

Le contenu de l'activité se définit par la nature des tâches à accomplir et par son niveau de difficulté qui va de l'exercice de tâches simples et répétitives à la prise en charge de missions complexes concernant plusieurs domaines.

Par «autonomie», il faut entendre la liberté de décision dont dispose le salarié pour organiser son travail. Le degré

d'autonomie dépend de l'importance et de la fréquence des contrôles exercés par le responsable hiérarchique ou par le notaire.

Les pouvoirs délégués pour accomplir les tâches prévues par le contrat de travail se caractérisent par leur teneur, puis par leur étendue.

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

Par «expérience», il faut entendre une pratique qui confère à son titulaire les capacités nécessaires pour accomplir son travail, même s'il n'a pas reçu une formation sanctionnée par le diplôme correspondant.

Pour chacun des niveaux prévus à l'intérieur des trois grandes catégories de salariés sont mentionnés des exemples d'emplois.

Pour effectuer le classement des salariés, il convient de s'attacher à l'emploi occupé et non au salaire, la formation et les diplômes n'entrant en ligne de compte que dans la mesure où ils sont mis en œuvre dans cet emploi.

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

Tout salarié est susceptible de passer d'une catégorie à une autre et, à l'intérieur de chaque catégorie, d'un niveau à un autre, en fonction de la qualité de son travail et de l'extension de sa qualification.

Les coefficients sont établis pour fixer à chaque niveau un minimum de rémunération au-delà duquel un coefficient supérieur peut être attribué, par accord entre le salarié et l'employeur, sans qu'il en résulte pour autant une modification de la classification, même si le coefficient convenu vient à excéder le plancher du niveau supérieur.

L'appellation de «principal», «notaire salarié», «notaire assistant» ou «notaire stagiaire» ou «clerc stagiaire» ne constitue qu'un titre et non une classification, étant entendu que dans les deux dernières appellations il est fait référence expressément au décret modifié du 5 juillet 1973, relatif à la formation professionnelle dans le notariat.

15.2

Reconnaissance du savoir-faire

Tout nouveau salarié, entrant dans le notariat à compter de la date d'entrée en vigueur du présent article, voit, pour autant qu'il n'en ait pas encore profité, au terme des 3 premières années de travail accompli effectivement et consécutivement au sein de la profession notariale, son savoir-faire reconnu par l'office dans lequel il se trouve à cette date-là par une attribution unique de 10 points.

Ces points sont attribués au salarié sur justification de ces 3 premières années de travail dans le notariat : seules sont ici assimilées à du travail effectif les absences pour jours de repos RTT de l'article 8 ci-dessus, de repos compensateur des articles 7 et 14.9 ci-dessus et 2 de l'accord de branche du 8 juin 2001 relatif à l'incidence de la réduction du temps de travail, pour congés payés de l'article 18.1 ci-après, pour jours chômés et payés de l'article 18.7 et pour formation à la demande de l'employeur de l'article 29.1.2.

Ces points disparaissent lorsqu'un changement de niveau ou de catégorie est accordé postérieurement au salarié, dans la mesure où le niveau coefficient qui en résulte est égal ou supérieur au montant de ces points ajouté à l'ancien coefficient.

Les jours non travaillés, résultant d'absences non énumérées au deuxième alinéa, prolongent d'une durée égale le terme de ces 3 premières années.

Pour faciliter l'application de cet article en cas de changement d'office à l'intérieur de cette période des trois premières années, l'employeur est tenu de délivrer au salarié, lors de son départ de l'office, une attestation mentionnant qu'il n'a pas encore bénéficié des 10 points mentionnés ci-dessus ainsi que le nombre de mois de travail accomplis dans son office et, s'il y a lieu, le nombre de jours non travaillés dans son office, sans autre précision, susceptible de prolonger le terme des trois premières années conformément à ce qui est écrit ci-dessus. Corrélativement, le salarié est tenu de remettre la ou lesdites attestations à son nouvel employeur.

15.3

Employés

(Avenant n° 23, 17 oct. 2013, non étendu)⁽¹⁾

(1) Tout salarié classé dans la catégorie Employés niveau 1 - E1 - est automatiquement classé dans la catégorie Employés niveau 2 - E2 - à compter du 1^{er} janvier 2014, avec application du salaire correspondant à cette dernière catégorie.

Ce changement de catégorie ne constitue pas en lui-même une augmentation de salaire. L'augmentation qui en découle s'impute en priorité sur tous les éléments de salaire confondus, antérieurement perçus par le salarié (coefficient de base plus élevé, points de reconnaissance de savoir-faire, points complémentaires, points de formation, compléments en espèces).

Les points supplémentaires attribués en application du présent avenant s'imputeront sur les points auxquels le salarié pourrait prétendre en application de l'article «15.2 - Reconnaissance du savoir-faire».

Niveau 2 - E.2 - Coefficient : 115

- **Contenu de l'activité**

Exécution de tâches simples.

- **Autonomie**

Exécution à partir de consignes précises et détaillées.

- **Formation**

Formation scolaire de base.

- **Expérience**

Aucune expérience professionnelle n'est exigée.

- **Exemple d'emploi**

Archiviste, coursier, employé aux machines de reproduction et numérisation, employé accueil standard, accompagnateur pour visites immobilières, secrétaire.

Niveau 3 - E.3 - Coefficient : 120

- **Contenu de l'activité**

Exécution de travaux qualifiés nécessitant des connaissances professionnelles confirmées et une bonne connaissance de la technique et des techniques connexes, acquises par la pratique.

- **Autonomie**

Exécution sur indications.

- **Formation**

Possession ou niveau d'un diplôme reconnu : brevet, baccalauréat ou équivalent.

- **Expérience**

Expérience professionnelle d'au moins deux ans.

- **Exemples d'emplois**

Aide comptable, employé accueil standard qualifié, secrétaire.

15.4 Techniciens

Niveau 1

*(Avenant n° 13, 14 févr. 2008, non étendu)***T.1 - Coefficient 132⁽¹⁾**

(1) Le changement des coefficients plancher du niveau 1 T1 de la catégorie des Techniciens et du niveau 1 C1 de la catégorie des Cadres ne constitue pas en lui-même une augmentation de salaire : il s'impute en priorité sur tous les éléments de salaire confondus antérieurement perçus par le salarié (coefficient de base plus élevé, points complémentaires, compléments en espèces), à l'exception des points de formation prévus à l'article 29.1.3.

Contenu de l'activité

Rédaction ou exécution d'actes ou opérations simples.

Autonomie

Exécution sur directives générales et sous contrôle régulier.

Formation

Connaissances générales de droit ou d'économie ou de comptabilité : capacité en droit, BTS du notariat, licence professionnelle métiers du notariat, diplôme de 1^{er} cycle de l'école de notariat ou diplôme équivalent, C.Q.P. d'assistant rédacteur d'actes.

Expérience

À défaut de la formation initiale, pratique notariale d'au moins 3 ans.

Exemples d'emplois

Secrétaire assistant de rédaction d'actes, Assistant de rédaction.

Niveau 2

T.2 - Coefficient : 146

Contenu de l'activité

Rédaction des actes courants ou résolution des problèmes juridiques ou économiques ou comptables, simples.

Autonomie

Exécution sur directives générales. Autonomie dans la réalisation du travail avec contrôle de bonne fin.

Étendue et teneur des pouvoirs conférés

Réception de la clientèle des dossiers qui lui sont confiés.

Formation

Sérieuses connaissances juridiques ou économiques ou comptables : BTS, DUT, niveau baccalauréat + 2, BTS du notariat, licence professionnelle métiers du notariat, diplôme de 1^{er} cycle de l'école de notariat ou diplôme équivalent.

Expérience

Pratique notariale d'au moins trois ans.

Exemples d'emplois

Comptable, Négociateur, Clerc aux successions simples, Clerc aux actes courants simples.

Niveau 3**T.3 - Coefficient : 195****Contenu de l'activité**

Gestion de dossiers complexes avec mise en œuvre, par lui-même ou par délégation, des moyens nécessaires à cette gestion, notamment la rédaction des actes ou autres documents juridiques ou économiques ou comptables qu'ils comportent.

Autonomie

Autonomie de gestion des dossiers, sous l'autorité d'un cadre ou d'un notaire, à charge de rendre compte.

Étendue et teneur des pouvoirs conférés

Contrôle de l'exécution des tâches déléguées. Réception de la clientèle des dossiers qui lui sont confiés. Réception exceptionnelle de la clientèle pendant une absence de courte durée d'un cadre ou d'un notaire.

Formation

Formation juridique ou économique ou comptable ou en informatique ou en communication, étendue et connaissance approfondie de la technique notariale : diplôme de 1^{er} clerc, diplôme de l'institut des métiers du notariat ou diplômes équivalents, C.Q.P. de comptable taxateur, C.Q.P. de formaliste.

Expérience

Pratique notariale d'au moins quatre ans, en ce compris la formation notariale en alternance.

Exemples d'emplois

Caissier comptable, Négociateur expert, Clerc formaliste, Clerc rédacteur, Taxateur, Technicien en informatique, Technicien en communication.

**15.5
Cadres****Niveau 1**

(Avenant n° 13, 14 févr. 2008, non étendu)**C.1 - Coefficient 220⁽¹⁾**

(1) Le changement des coefficients plancher du niveau 1 TI de la catégorie des Techniciens et du niveau 1 CI de la catégorie des Cadres ne constitue pas en lui-même une augmentation de salaire : il impute en priorité sur tous les éléments de salaire confondus antérieurement perçus par le salarié (coefficient de base plus élevé, points complémentaires, compléments en espèces), à l'exception des points de formation prévus à l'article 29.1.3.

Contenu de l'activité

Définition et réalisation, par lui-même ou par délégation, de travaux dans le respect des orientations données.

Autonomie

Travaux menés sous la conduite d'un notaire ou d'un cadre confirmé.

Étendue et teneur des pouvoirs conférés

Réception de la clientèle dans la limite de ses attributions. Autorité sur le personnel dont il a la charge et auquel il apporte une aide technique.

Formation

(Avenant n° 11 bis, 10 janv. 2008, non étendu) Diplôme de 1^{er} clerc, diplôme de l'institut des métiers du notariat ou diplômes équivalents.

Expérience

Selon ses attributions, expérience professionnelle ou pratique notariale d'au moins quatre années.

Exemples d'emplois

Cadre polyvalent dans un office à structure simplifiée, Clerc spécialiste, Responsable d'un service à développement limité : expertise, négociation, etc... selon l'orientation des activités de l'office.

Niveau 2

C.2 - Coefficient : 270

Contenu de l'activité

Mise au point de dossiers complexes ou de conception difficile. Conduite d'un secteur dont il assure le développement selon la délégation reçue.

Autonomie

Large autonomie.

Étendue et teneur des pouvoirs conférés

Autorité sur le personnel de son secteur. Réception de la clientèle.

Formation

Diplôme de notaire ou diplôme équivalent.

Expérience

Selon ses attributions, expérience professionnelle ou pratique notariale d'au moins quatre années permettant d'assurer la conduite de son secteur dans le cadre de la délégation reçue du notaire et de prendre les initiatives nécessaires.

Exemples d'emplois

Responsable d'un service juridique ou technique tel que :

. le droit de la famille,

. le service comptable,

ou d'un service spécialisé, tel que l'expertise, la négociation ou la gestion.

S'il est peu développé, l'office peut tenir lieu de secteur.

Responsable en communication.

Niveau 3

C.3 - Coefficient : 340

Contenu de l'activité

Conduite de l'office ou d'une partie importante de celui-ci.

Autonomie

Large délégation de pouvoirs.

Étendue et teneur des pouvoirs conférés

Prise des initiatives requises par les circonstances en l'absence du notaire.

Réception de toute la clientèle. Autorité sur le personnel qu'il anime et coordonne.

Formation

Diplôme de notaire ou diplôme équivalent.

Expérience

Selon ses attributions, expérience professionnelle ou pratique notariale de cinq années au moins après l'obtention du diplôme de notaire ou d'un diplôme équivalent, lui permettant d'exercer des activités de même niveau que celles du notaire.

Exemples d'emplois

Cadre principal d'un office ayant une structure adéquate,

Responsable dans un office important d'un ou plusieurs secteurs d'activités sous le contrôle d'un notaire,

Poste autonome d'un spécialiste hautement qualifié.

Niveau 4

C.4 - Coefficient : 380

Contenu de l'activité

Participation à la détermination et à la mise en œuvre de la stratégie de l'office.

Autonomie

Large délégation de pouvoirs.

Étendue et teneur des pouvoirs conférés

Prise des initiatives requises par les circonstances en l'absence du notaire.

Réception de toute la clientèle. Autorité sur le personnel qu'il anime et coordonne.

Formation

Diplôme de notaire ou diplôme équivalent.

Expérience

Selon ses attributions, expérience professionnelle ou pratique notariale de cinq années au moins après l'obtention du diplôme de notaire ou d'un diplôme équivalent, lui permettant d'exercer des activités de même niveau que celles du notaire.

15.6

Corrélation diplômes - Classification

Mod. par Avenant n° 22, 26 sept. 2013, non étendu, applicable le 1^{er} janv. 2014⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNCTN CGC ;

FGCEN FO ;

FNPSE CGT.

Mod. par Avenant n° 24, 23 janv. 2014, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2015⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNCTN CGC ;

FGCEN FO ;

FSE CGT.

Par dérogation aux dispositions du 6^{ème} alinéa de l'article 15.1, les salariés titulaires des diplômes ainsi qu'il est dit ci-dessous doivent être classés à l'embauche ou à l'obtention de ces diplômes aux niveaux indiqués ci-après, même s'ils ne remplissent pas l'ensemble des critères normalement exigés pour prétendre à ces classifications. Dès qu'ils remplissent l'ensemble des critères classants du niveau supérieur, les dispositions de l'article 15.1 doivent s'appliquer.

- Tout salarié titulaire du diplôme de fin de 1^{er} cycle d'une Ecole de notariat, ou d'un diplôme équivalent, et dont le contrat de travail est conclu notamment en vue de l'obtention du diplôme de 1^{er} clerc doit être classé au niveau T1. Sa rémunération peut toutefois subir un abattement de 15 % par rapport à celle correspondant au coefficient 125 pendant les six premiers mois et de 10 % pendant les six mois suivants.

-(Avenant n° 11 bis, 10 janv. 2008, non étendu) Tout salarié dont le contrat de travail est conclu en vue de l'obtention du certificat de qualification professionnelle de comptable taxateur ou du certificat de qualification professionnelle de formaliste ou du certificat de qualification professionnelle d'assistant rédacteur d'actes doit être classé au niveau T1. Sa rémunération peut toutefois subir un abattement de 15 % par rapport à celle correspondant au coefficient 125 pendant les six premiers mois et de 10 % les six mois suivants.

-(Avenant n° 13, 14 févr. 2008, non étendu) Tout salarié titulaire du brevet de technicien supérieur «notariat» doit être classé T1.

- Tout salarié titulaire de la licence professionnelle métiers du notariat, ou d'un diplôme équivalent, doit être classé au niveau T1, sans que son coefficient puisse être inférieur à 135.

- Tout salarié titulaire du diplôme de 1^{er} clerc doit être classé T2

- Tout salarié titulaire du diplôme de l'institut des métiers du notariat doit être classé T2.

-(Avenant n° 24, 23 janv. 2014, non étendu) Tout salarié titulaire du certificat de qualification professionnelle de comptable taxateur doit être classé T.2 pendant 12 mois de travail effectif au sein de la profession notariale, puis T.3.

-(Avenant n° 24, 23 janv. 2014, non étendu) Tout salarié titulaire du certificat de qualification professionnelle de formaliste doit être classé T.2 pendant 18 mois de travail effectif au sein de la profession notariale, puis T.3.

- Tout salarié titulaire du certificat de qualification professionnelle d'assistant rédacteur d'actes doit être classé T1.
- Tout salarié titulaire du DESS de droit notarial, du Mastère mention ou spécialité droit notarial, ou du diplôme d'aptitude aux fonctions de notaires (DAFN), et dont le contrat de travail est conclu notamment en vue de l'obtention du diplôme supérieur notariat ou du certificat de fin de stage du DAFN doit être classé T2, sans que son coefficient puisse être inférieur la deuxième année à 160. Tout salarié titulaire d'un master de droit sans mention ou spécialité de droit notarial dont le contrat est conclu en vue de l'obtention du diplôme de notaire doit être classé T.1 durant les 6 premiers mois, puis T.2 durant les 24 mois suivants, sans que son coefficient puisse être inférieur à 160 les 12 derniers mois(Terms ajoutés par Avenant n° 22, 26 sept. 2013, non étendu).

- Tout salarié titulaire du diplôme d'aptitude aux fonctions de notaire et du certificat de fin de stage ou du diplôme supérieur de notariat doit être classé C1.

(Al. précédent remplacé par Avenant n° 22, 26 sept. 2013, non étendu) Tout salarié titulaire d'un des diplômes suivants :

- diplôme supérieur de notariat
 - diplôme d'aptitude aux fonctions de notaire et du certificat de fin de stage
 - diplôme de notaire
 - certificat d'aptitude aux fonctions de notaire
- doit être classé C1.

15-7

Modalités d'application

Mod. par Avenant n° 20, 15 nov. 2012, non étendu, applicable au 1^{er} janv. 2013⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNCTN CGC ;

FGCEN FO ;

FNPSSE CGT.

Le changement de coefficient plancher qui résulterait de l'application de l'article 15.6 ne constitue pas en lui-même une augmentation de salaire : il s'impute en priorité sur tous les éléments de salaire confondus antérieurement perçus par le salarié (coefficient de base plus élevé, points complémentaires, points de formation, compléments en espèces).

Article 16

Entretien annuel d'évaluation

Un entretien individuel d'évaluation a lieu chaque année dans le courant du premier semestre civil.

Cet entretien individuel a pour objet d'instaurer un échange entre le salarié et l'employeur, ou le responsable hiérarchique direct du salarié auquel cette mission est déléguée dans les offices de plus de 20 salariés, sur son activité professionnelle, ses résultats et ses objectifs. Il ne peut entraîner une rétrogradation dans un coefficient ni l'attribution d'un salaire inférieur.

L'entretien permet :

Au salarié,

1. De porter à la connaissance de son employeur, ou du responsable hiérarchique délégué, ses demandes tant en ce qui concerne ses conditions de travail que ses attributions, sa classification ou sa rémunération;
2. D'exprimer les demandes de formation nécessaires à l'exercice de ses attributions ou favorables à son projet professionnel;
3. De connaître l'appréciation portée sur ses compétences, son activité et son comportement professionnels;
4. D'être informé de ses perspectives d'évolution dans l'étude.;

À l'employeur,

1. De porter à la connaissance du salarié les observations objectives sur ses compétences, son comportement, le contenu de son activité, la teneur des pouvoirs qui lui sont conférés au sein de l'étude et les résultats de la période écoulée,
2. De fixer des objectifs d'activité habituelle pour remplir correctement les tâches confiées et de convenir, éventuellement, d'objectifs de progrès compatibles avec le temps de travail du salarié, avec la situation économique et

l'environnement de l'étude et avec la déontologie notariale.

3. D'étudier les moyens d'accompagnement éventuellement nécessaires pour atteindre ces objectifs, notamment par une formation appropriée;

4. De faire le point sur les possibilités d'évolution dans l'étude en fonction de l'expérience et des actions de formation suivies par le salarié ou des diplômes obtenus.

L'employeur avertit à l'avance le salarié de la date de l'entretien d'évaluation. À l'issue de l'entretien, une fiche de synthèse est établie, à partir du modèle élaboré à l'article 17 ci-après, en deux exemplaires, signés par les deux parties, l'un des exemplaires étant remis au salarié.

La fiche de synthèse mentionne, d'une part, les orientations et les engagements convenus par les deux parties et, d'autre part, les observations de l'employeur ou du responsable hiérarchique et celles du salarié.

Lors des inspections de comptabilité, les inspecteurs contrôleurs doivent vérifier l'existence des fiches de synthèse, notamment de leur volet formation et mention en est faite dans leur rapport.

Article 17

Entretien annuel d'évaluation - Synthèse de l'entretien - Année ...

Mod. par Avenant n° 1, 16 juin 2022, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN ;

SNF.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNCTN CGC.

A

Le collaborateur

Nom, prénom : Date d'entrée dans l'étude :

Contenu de l'activité :

Intitulé	Niveau	Coefficient
...
...

Formation initiale :

Connaissances	Diplômes	Année d'obtention
...
...

Expérience :

Dans le notariat	Autre
...	...
...	...

Déroulement de carrière au sein de l'étude (Tableau ajouté par Avenant n° 1, 16 juin 2022, non

étendu)

Années	Contenu de l'activité	Coefficient
...
...

B
Évaluation de l'activité

Principales missions ou activités du collaborateur
1. ... 2. ...

Appréciations de l'employeur ou du responsable hiérarchique sur l'exécution des activités et la réalisation des missions
... ...

Appréciations du collaborateur sur ses activités et la réalisation de ses missions et des moyens mis à sa disposition
... ...

C
Détermination des objectifs à venir

(Activité habituelle, le cas échéant objectifs de progrès)

Types d'objectifs	Objectifs fixés et/ou convenus	Résultats attendus	Moyens éventuels d'accompagnement
...
...

Commentaires du collaborateur sur les objectifs :

D
Formation

Formations suivies précédemment	Appréciation des formations	
Intitulé du stage :	Collaborateur	Employeur ou responsable hiérarchique

Formations envisagées	
Formation article 29 cc oui <input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/> Formation autre oui <input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/>	
Souhaits du collaborateur	Choix de l'employeur ou du responsable hiérarchique
Intitulé du stage :	Intitulé du stage :
Objectifs :	Objectifs :

Synthèse du projet de formation pour l'année à venir
...
...

E
Projet professionnel du collaborateur

Souhaits du collaborateur	Avis de l'employeur ou du responsable hiérarchique
...	...
...	...

F
Conclusions

Observations, suggestions du collaborateur
...
...

Observations, suggestions de l'employeur ou du responsable hiérarchique
...
...

...
...

Date de l'entretien :

Signature du collaborateur

Signature de l'employeur ou du responsable hiérarchique

Titre V
Congés et absences

Article 18
Congés

Avenant n° 61, 22 mai 2025, non étendu, applicable à compter du 1^{er} juin 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;
SNN ;
UNNE.
Syndicat(s) de salariés :
UNSA ;
CFTC ;
CFDT ;
SNCTN CGC ;
FO ;
CGT.

18.1 (d'origine) Congés annuels

Tout salarié de la profession, ayant un an de période de référence dans un même office (1^{er} juin - 31 mai), a droit à un congé annuel de 30 jours ouvrables.

Le salarié n'ayant pas un an de période de référence dans l'office, au sens du précédant alinéa, a droit à 2,50 jours ouvrables de congé par mois, arrondis au nombre entier de jours immédiatement supérieur.

Pour ce droit à congé, seul le travail effectif est pris en considération. Sont assimilés à un travail effectif pour la détermination de la durée du congé toute absence rémunérée en vertu de la présente convention et en outre le délai de carence prévu à l'article 20.4.

La période normale de congés est fixée du 1^{er} mai au 30 avril de l'année suivante. Toutefois, au minimum, 12 jours ouvrables consécutifs doivent être pris entre le 1^{er} mai et le 31 octobre. Passé le 30 avril, les congés non pris sont perdus sauf cas de maladie ou de maternité ou d'accident du travail ayant rendu impossible la prise de ces congés dans la période prescrite.

Pour la fixation des dates de départ en congé, les salariés doivent faire connaître leurs desiderata à l'employeur avant le 1^{er} février. Celui-ci fixe ensuite, avant le 1^{er} mars, l'ordre et les dates de départ en congé, en tenant compte des nécessités de l'organisation de l'office et, dans la mesure du possible, de la situation de famille, des souhaits du personnel et du temps de présence des bénéficiaires.

18.1 (nouveau) (Avenant n° 61, 22 mai 2025, non étendu) - Congés annuels

Tout salarié de la profession, ayant un an de période de référence dans un même office (1^{er} juin - 31 mai), a droit à un congé annuel de 30 jours ouvrables.

Le salarié n'ayant pas un an de période de référence dans l'office, au sens du précédent alinéa, a droit à 2,50 jours ouvrables de congé par mois, arrondis au nombre entier de jours immédiatement supérieur.

Lorsque le contrat de travail est suspendu pour cause d'arrêt de travail lié à un accident ou une maladie n'ayant pas un caractère professionnel, la durée du congé auquel le salarié a droit est de 2 jours ouvrables par mois, conformément aux dispositions de l'article L. 3141-5-1 du Code du travail.

Par exception, lorsque le contrat de travail est suspendu pour cause d'arrêt de travail lié à un accident ou une maladie n'ayant pas un caractère professionnel et que le salarié bénéficie de la garantie de salaire prévue à l'article 20 de la présente convention collective en ce compris le délai de carence prévu par l'article 20.4, la durée du congé auquel ce dernier a droit est de 2,5 jours ouvrables par mois. Le salarié absent pour cause d'arrêt de travail lié à un accident ou une maladie n'ayant pas un caractère professionnel pendant toute une période de référence ne pourra acquérir, au titre de ses périodes d'arrêts de travail donnant lieu à maintien de salaire ou non, plus de 27 jours ouvrables de congés payés.

Pour la détermination de la durée du congé, seul le travail effectif est pris en considération. Outre les dispositions de l'article L. 3141-5 du Code du travail, sont assimilées à un travail effectif pour la détermination de la durée du congé toute absence rémunérée en vertu de la présente convention.

La période normale des congés est fixée du 1^{er} mai au 30 avril de l'année suivante. Toutefois, au minimum, 12 jours ouvrables consécutifs doivent être pris entre le 1^{er} mai et le 31 octobre.

Pour la fixation des dates de départ en congé, les salariés doivent faire connaître leurs desiderata à l'employeur avant le 1^{er} février. Celui-ci fixe ensuite, avant le 1^{er} mars, l'ordre et les dates de départ en congé, en tenant compte des nécessités de l'organisation de l'office et, dans la mesure du possible, de la situation de famille, des souhaits du personnel et du temps de présence des bénéficiaires.

18.2 Fractionnement des congés

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 ouvre droit aux jours supplémentaires dans les conditions prévues par la loi.

18.3

Les délégués et représentants syndicaux bénéficient des congés ou absences énumérées à l'article 34.2 de la présente convention, qui ne sauraient en aucun cas s'imputer sur leur temps normal de congé annuel, ni sur les congés exceptionnels prévus, ni sur les jours de repos RTT.

18.4

La rupture du contrat, qu'elle émane de l'employeur ou du salarié, sauf cas de licenciement pour faute lourde, ne peut être une cause de suppression de l'indemnité compensatrice de congé payé. Le salarié y a toujours droit s'il remplit les conditions voulues.

18.5

Dans les cas où le salarié tombe malade ou est victime d'un accident au cours de ses vacances, la durée de son indisponibilité, médicalement constatée ou prescrite en matière d'arrêt de travail n'entre pas en ligne de compte pour le calcul du congé, étant précisé que le surplus des congés ne peut être pris immédiatement à la suite de cet arrêt de travail.

18.6

Pour leur permettre de prendre leur congé dans leur département d'origine, les salariés natifs des départements d'outre-mer travaillant en métropole peuvent, sur leur demande, bénéficier d'une période de congé supplémentaire, non payé, d'un mois tous les 2 ans. Ils ont, en outre, la possibilité de grouper les jours de congé de l'année en cours et ceux de l'année précédente.

18.7

Les fêtes légales telles que définies à l'article L. 222-1 du Code du travail, ainsi que les samedis veilles de Pâques et de Pentecôte, sont chômés et payés sans récupération.

En outre, sont chômés et payés les après-midi des 24 et 31 décembre.

Article 19 Absences

19.1

Congés pour événements familiaux

En sus des congés annuels, les salariés ont droit à des congés payés de courte durée dans les cas suivants :

— mariage du salarié : 6 jours ouvrables consécutifs,

— mariage d'un enfant : 2 jours ouvrables,

à prendre au moment de l'événement, la demande de ces congés devant être faite à l'employeur au moins 3 semaines à l'avance;

— naissance d'un enfant : 3 jours ouvrables, à prendre dans la période de 3 semaines entourant la date de la naissance,

— accueil au foyer en vue de l'adoption : 3 jours ouvrables, pour le conjoint du futur adoptant, à prendre dans la période de 3 semaines entourant l'accueil au foyer.

Par ailleurs, les salariés ont droit aux absences suivantes, sans retenue de salaire :

— décès du conjoint ou d'un enfant : 3 jours ouvrables,

— décès du père, de la mère, du père ou de la mère du conjoint, d'un petit-enfant : 2 jours ouvrables,

— décès d'un grand-parent, d'un frère ou d'une soeur : 1 jour ouvrable;

à prendre au moment de l'événement.

En outre, les salariés ont droit à une absence de 2 jours ouvrables, à prendre sur les congés payés ou sur les jours de repos RTT, pour le déménagement du domicile.

19.2

Les absences provoquées par la fréquentation des cours professionnels ou de perfectionnement, les périodes militaires de réserve obligatoires, les jours d'absence pour maternité, maladie ou accident constatés par certificat médical, ne peuvent être déduits des congés annuels payés tels qu'ils sont acquis dans les conditions prévues à l'article 18.1, alinéa 3.

19.3

Tout salarié a le droit de bénéficier d'une absence non rémunérée en cas de maladie ou d'accident constatés par certificat médical d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge.

La durée de cette absence est au maximum de trois jours par an. Elle est portée à 5 jours si l'enfant a moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de 16 ans. Le tout sans préjudice des dispositions du Code du travail.

Titre VI Maladie - Maternité - Adoption

Article 20 Garantie de salaire

20.1

(Voir art. 14.7, procès-verbal d'interprétation)

Sous réserve des dispositions fixées à l'article 20.4 concernant le délai de carence, le salarié malade ou accidenté qui a 6 mois de présence à l'office, reçoit de son employeur une somme équivalente à son salaire brut.

Le droit pour le salarié de recevoir de son employeur une somme équivalente à son salaire brut est toutefois subordonné à la condition que le salarié ait droit à des indemnités journalières de maladie ou d'accident du travail.

Le versement de cette somme est assuré par l'employeur pendant une durée ne pouvant excéder 6 mois consécutifs ou non au cours des 12 mois qui suivent la date de départ du premier arrêt de travail.

À l'issue de cette période de 12 mois, le salarié doit, pour bénéficier d'une nouvelle période de 6 mois rémunérés comme il est dit ci-dessus, avoir repris ses fonctions dans l'office pendant une période d'au moins 2 mois et 12 jours ouvrables consécutifs, à temps complet ou suivant la durée prévue au contrat de travail, depuis la fin de l'arrêt ou du dernier arrêt de travail. Tout congé payé pris pendant la période de 2 mois et 12 jours ouvrables prolonge d'autant cette période.

Le salarié qui ne remplit pas les conditions pour percevoir des indemnités journalières de maladie ou d'accident du travail, reçoit une somme équivalente à la moitié de son salaire brut pendant une période ne pouvant excéder 30 jours calendaires consécutifs ou non au cours des 12 mois qui suivent la date de départ du premier arrêt de travail.

À l'issue de cette période de 12 mois, le salarié doit, pour bénéficier d'une nouvelle période de 30 jours calendaires rémunérés comme il est dit ci-dessus, avoir repris ses fonctions dans l'office pendant une période d'au moins 2 mois et 12 jours ouvrables consécutifs, à temps complet ou suivant la durée prévue au contrat de travail, depuis la fin de l'arrêt ou du dernier arrêt de travail. Tout congé payé pris pendant la période de 2 mois et 12 jours ouvrables prolonge d'autant cette période.

Pour l'indemnisation prévue au présent article, lorsque le salaire brut comprend une partie variable, en plus de la rémunération fixe convenue, il convient d'entendre par salaire brut la rémunération fixe brute convenue, ou la moitié de cette somme dans l'hypothèse du cinquième alinéa du présent article, augmentée chaque mois de la seule partie variable brute échue pour le mois considéré⁽¹⁾.

(1) (Avis de la Commission d'interprétation du 28 mai 2009, non étendu)

Examen, à la requête de la C.F.D.T. et pour avis à donner, de questions relatives à l'interprétation de l'article 20.1, alinéas 7 et 8, de la convention collective nationale du notariat concernant la garantie de salaire au profit du salarié malade ou accidenté, lorsque le salaire brut est constitué d'une partie fixe et d'une partie variable :

Pourquoi le calcul de l'indemnisation n'est-il pas le même que pour un salarié classique ?

Pourquoi l'employeur peut-il récupérer sur les remboursements de la CRPCEN la partie variable du salaire alors qu'il ne la maintient pas dans ce qu'il verse au salarié ?

Après en avoir délibéré, les membres de la Commission émettent à l'unanimité l'avis suivant :

Les dispositions de la convention collective répondent exactement à la question posée et ne présentent aucune ambiguïté.

Il est précisé que, sur le plan de la compréhension du cas précis, il est nécessaire d'extraire de l'alinéa 7 de l'article 20.1 de la convention collective le membre de phrase suivant : «... ou la moitié de cette somme dans l'hypothèse du cinquième alinéa du présent article...»

S'il s'avère au cours d'un mois considéré que le montant des indemnités journalières de maladie ou d'accident du travail perçues par l'office, en vertu de la subrogation prévue à l'article 20.2 ci-après, est supérieur au salaire brut ainsi défini, le surplus des indemnités journalières doit être reversé au salarié.

20.2 Modalités d'application

Pendant son arrêt de maladie, le salarié reçoit de son employeur la somme déterminée à l'article 20.1, l'employeur étant de plein droit subrogé dans les droits du salarié pour percevoir les indemnités journalières qui lui sont dues dans le cadre des dispositions légales ou réglementaires.

Pendant son arrêt dû à un accident de travail, le salarié reçoit de son employeur la somme déterminée à l'article 20.1, l'employeur étant de plein droit subrogé dans les droits du salarié pour percevoir les indemnités journalières qui lui sont dues dans le cadre des dispositions légales ou réglementaires.

Pour ce faire, le salarié doit, dans l'un et l'autre cas, remettre, en temps utile, à l'employeur les pièces administratives nécessaires au versement des indemnités déléguées.

Les sommes dues en cas de maladie ou d'accident doivent être payées, si le salarié le demande, par chèque envoyé à son domicile ou par virement postal ou bancaire.

20.3

Le salarié malade qui n'a pas 6 mois de présence à l'office, perçoit uniquement les indemnités auxquelles il peut prétendre et dues par tous organismes d'assurance ou de prévoyance qui les lui versent directement.

20.4

Délai de carence

Il est institué un délai de carence de 4 jours calendaires en ce qui concerne le maintien du salaire pendant la maladie de moins de 21 jours et ce, dans les conditions suivantes :

- le premier arrêt de travail n'entraîne pas l'application du délai de carence;
- si le salarié est à nouveau absent pour maladie au cours d'une période d'un an calculée à compter du premier arrêt de travail, le délai de carence est appliqué à chaque arrêt de travail de moins de 21 jours;
- la perte de salaire se calcule en fonction du nombre de jours calendaires du ou des mois au cours desquels l'absence a lieu;
- ce délai de carence ne s'applique pas lorsque l'absence est la conséquence d'un accident du travail ou d'une maladie de longue durée, telle que définie par le Code de la Sécurité sociale, quelle qu'en soit la durée;
- pendant le délai de carence, lorsqu'il s'applique, le salarié perçoit les indemnités des organismes d'assurance et de prévoyance auxquelles il peut prétendre.

20.5

À la reprise de son travail, sur décision exclusive du médecin du travail, le salarié peut reprendre son travail à temps partiel.

Dans l'hypothèse où la période de travail à temps partiel a été précédée d'un ou de plusieurs arrêts de travail dont la durée totale est inférieure à 6 mois, l'employeur doit, dans les conditions prévues à l'article 20.1 ci-dessus, verser au salarié ayant droit à des indemnités journalières de maladie ou d'accident du travail une somme équivalente à son entier salaire brut jusqu'à l'expiration du délai de 6 mois prévu à l'article 20.1.

Il en est de même pour le salarié qui ne peut percevoir des indemnités journalières de maladie ou d'accident du travail lorsque la période de travail à temps partiel a été précédée d'un ou plusieurs arrêts de travail d'une durée totale inférieure à 30 jours calendaires, ce salarié reçoit, dans les conditions prévues à l'article 20.1, une somme équivalente à son entier salaire brut jusqu'à l'expiration du délai de 30 jours calendaires prévu à cet article 20.1. Cette période de travail à temps partiel ne fait pas courir le délai de 2 mois et 12 jours ouvrables fixé à l'article 20.1.

Article 21

Incidence sur le contrat de travail

En cas de maladie, le salarié doit aviser son employeur dès que possible et au plus tard dans les 48 heures de son arrêt de travail.

Il doit justifier de son état en faisant parvenir à l'employeur dans le même délai un certificat d'arrêt de travail. L'employeur peut demander, à ses frais, une contre-visite ou faire état, le cas échéant, des résultats de celle qu'auraient fait effectuer pendant la cessation de travail, tous organismes d'assurance ou de prévoyance auquel l'intéressé serait affilié.

Article 22

Garantie d'emploi

I - L'absence prolongée entraînant un arrêt de travail égal ou supérieur à 12 mois consécutifs ayant pour effet de désorganiser l'étude, cette absence peut constituer un motif de licenciement.

S'il redevient apte à reprendre son travail et à charge pour lui d'en aviser son ancien employeur, le salarié bénéficie, pendant les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail, d'une priorité d'embauche au cas où un poste correspondant à sa classification deviendrait vacant dans l'office.

II- En cas d'absences fréquentes et répétées ayant pour effet de désorganiser l'étude, ces absences peuvent constituer

un motif de licenciement. Dans cette hypothèse, si à l'issue du préavis le salarié n'a pas épuisé la totalité de la garantie de salaire prévue à l'article 20.1, le solde de celle-ci lui est versé.

Article 23

Maternité - Adoption

23.1

Congé de maternité

(Voir art. 14.7, procès-verbal d'interprétation)

Pendant son congé légal de maternité, la salariée, remplissant les conditions requises pour percevoir des indemnités journalières, reçoit de son employeur, une somme équivalente à son salaire brut, l'employeur étant de plein droit subrogé dans les droits de la salariée pour percevoir les indemnités journalières qui lui sont dues.

Pour ce faire, la salariée doit remettre, en temps utile, à l'employeur les pièces administratives nécessaires au versement des indemnités déléguées, toutes prestations supplémentaires provenant de tous organismes d'assurance complémentaire, mutualiste ou privée, restant acquises à l'intéressé qui les perçoit directement.

Le congé ci-dessus, avec salaire brut si la salariée remplit les conditions requises pour percevoir des indemnités journalières, peut être prolongé pour état pathologique conformément à la législation en vigueur.

Les sommes dues en cas de maternité doivent être payées, si la salariée le demande, par chèque envoyé à son domicile ou par virement postal ou bancaire.

23.2

Le congé maternité ne saurait en aucun cas être assimilé à un congé maladie et ne peut entraîner aucune diminution de la durée des congés payés.

23.3

Congé d'adoption

Pendant son congé légal d'adoption, le salarié, remplissant les conditions requises pour percevoir des indemnités journalières, reçoit de son employeur, une somme équivalente à son salaire brut, l'employeur étant de plein droit subrogé dans les droits du salarié pour percevoir les indemnités journalières qui lui sont dues.

Pour ce faire, le salarié doit remettre, en temps utile, à l'employeur les pièces administratives nécessaires au versement des indemnités déléguées, toutes prestations supplémentaires provenant de tous organismes d'assurance complémentaire, mutualiste ou privée, restant acquises à l'intéressé qui les perçoit directement.

Les sommes dues en cas d'adoption doivent être payées, si le salarié le demande, par chèque envoyé à son domicile ou par virement postal ou bancaire.

Ce congé ne saurait en aucun cas être assimilé à un congé maladie et ne peut entraîner aucune diminution de la durée des congés payés.

Titre VII

Dispositions diverses

Article 24

Discipline professionnelle

Le notariat étant une profession soumise à des règles arrêtées par les pouvoirs publics et fixées par les règlements professionnels, le personnel est tenu de se conformer à ces règles en matière déontologique et disciplinaire.

Article 25

Hygiène et sécurité

Les locaux de travail doivent répondre aux conditions d'hygiène, de salubrité et de sécurité prescrites par les lois et règlements.

Le personnel peut toujours faire appel à l'inspection du travail ou à la chambre départementale de discipline pour assurer l'application des lois et règlements en vigueur.

Un local doit être aménagé et agencé pour que le personnel puisse y prendre ses repas dans les cas et conditions prévues par les règlements en vigueur, sauf remise aux salariés de titres-restaurant ou accès à un restaurant d'entreprise.

Les délégués du personnel sont spécialement chargés de veiller au respect de ces prescriptions dans les offices dont l'effectif est inférieur à 50 salariés, au sens de la loi, ou au-dessus si aucun comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail n'a été constitué.

Dans les offices d'au moins 50 salariés, au sens de la loi, où un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a été constitué, les membres de ce comité ont le droit de suivre une formation appropriée de 3 jours par mandat, pendant lesquels leur rémunération est maintenue.

Article 26

Médecine du travail

26.1

Les employeurs, quel que soit l'effectif du personnel, doivent prendre toutes mesures utiles pour que leurs salariés soient rattachés à un service médical du travail.

26.2

L'ensemble des frais occasionnés par le complet fonctionnement de la médecine du travail est supporté par les employeurs.

26.3

Tout salarié fait obligatoirement l'objet d'un examen médical avant son entrée en fonction ou, au plus tard, avant la fin de la période d'essai.

Tous les salariés sont obligatoirement tenus à un examen médical au moins une fois par an ou plus selon les prescriptions du médecin du travail.

Après une absence pour cause de maladie professionnelle ou d'accident du travail, après un congé de maternité, une absence d'au moins 21 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel, ou en cas d'absences répétées, les salariés doivent bénéficier d'un examen par le médecin du travail.

Cet examen doit avoir lieu lors de la reprise du travail et, au plus tard, dans un délai de 8 jours.

Les salariés doivent se rendre obligatoirement à ces examens médicaux du travail.

26.4

Le temps nécessaire aux examens médicaux de la médecine du travail est pris sur les heures de travail des salariés, sans retenue de salaire, ni récupération. Les frais de transport pour se rendre à ces examens médicaux du travail sont pris en charge par l'employeur.

Article 27

Travailleurs handicapés

Conformément au droit commun les offices sont assujettis aux dispositions relatives à l'emploi des travailleurs handicapés.

Article 28

Service national

Les salariés astreints à l'appel de préparation à la défense nationale bénéficient d'une autorisation d'absence d'un jour pour y participer. Cette absence n'entraîne pas de réduction de la rémunération et est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination du droit à congé.

Les salariés sous contrat à durée indéterminée, quittant leurs fonctions pour effectuer leur service national, sont considérés comme étant en congé sans rémunération. À leur libération, ils sont repris sans formalité, dans leur catégorie d'emploi. Les intéressés préviennent leur employeur, dans la mesure du possible, un mois à l'avance.

Les périodes de rappel au service national, non provoquées par les intéressés, sont payées et ne sont pas imputées sur les congés annuels. Toutefois, les intéressés ne perçoivent que la différence entre leur solde et le montant de leur salaire, lorsque ce dernier est plus élevé.

Pour tout salarié ayant au moins un an de présence à l'étude, la durée du service national ainsi que celle des périodes de rappel au service national ou de mobilisation, entrent en ligne de compte pour l'évaluation de l'ancienneté et sont, pour cette évaluation, comptées pour temps de présence à l'étude.

Article 29 (d'origine)

Formation professionnelle

Les offices occupant au minimum 10 salariés doivent obligatoirement verser à l'organisme agréé à cet effet :

- les 7/8^e de la fraction de la contribution prévue à l'article L. 951-1 du Code du travail, destinée au financement du plan de formation,
- la totalité de la fraction de cette même contribution destinée au financement de la formation en alternance.

L'obligation de contribuer au financement du plan de formation au taux applicable aux employeurs occupant au

minimum 10 salariés, ainsi que l'obligation de versement à l'organisme agréé prévue ci-dessus, sont étendues aux offices employant au moins 7 salariés.

Les offices occupant moins de 7 salariés, doivent obligatoirement verser à cet organisme la totalité de la contribution prévue à l'article L. 952-1 du Code du travail, ainsi que, s'ils y sont soumis, la totalité de la contribution prévue à l'article 30 de la loi de finances pour 1985, destinée au financement de la formation en alternance.

Indépendamment des formations dispensées sur un plan collectif et/ou national (euro, nouvelles technologies...), un plan de formation doit être établi annuellement dans chaque office. Chaque employeur est tenu d'inscrire tous les ans le 1/4 de son effectif au plan de formation, dans la limite à la fois de 2 jours ouvrables minimum par personne ou, s'il est supérieur, du temps prévu pour la formation retenue, pris sur le temps de travail et, de l'enveloppe budgétaire de l'organisme agréé. Au terme de 4 ans l'ensemble du personnel de l'étude doit s'être vu proposer le bénéfice de ces 2 jours de formation.

Dans les études de moins de 4 salariés, les employeurs doivent avoir inscrit, tous les 4 ans, l'ensemble de leur personnel au plan de formation, dans les limites prévues à l'alinéa précédent.

Les formations suivies dans le cadre du plan de formation donnent droit au salarié, qui en produit attestation, à une attribution unique de 5 points par période de 4 ans et dès son accomplissement. Le cumul de ces majorations ne peut excéder 10 % du total des points du coefficient dont bénéficie le salarié lors de cette attribution. Ces points disparaissent lorsqu'un changement de niveau ou de catégorie est accordé au salarié, dans la mesure où le nouveau coefficient qui en résulte est égal ou supérieur au montant de ces points ajouté à l'ancien coefficient. À défaut, le solde de ces 5 points cumulés reste acquis au salarié tant que celui-ci n'a pas bénéficié d'un nouveau changement de niveau ou de catégorie.

Après avoir satisfait aux obligations ci-dessus, et dans la limite du solde de la même enveloppe budgétaire, chaque salarié doit la 3^e année se voir proposer une formation d'une durée minimale de 2 jours ouvrables non attributive alors de points.

Article 29 (nouveau) **Formation professionnelle**

Mod. par Avenant n° 5, 14 oct. 2004, non étendu, applicable à compter du 3 nov. 2004.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Conseil supérieur du notariat.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

CGT-FO.

Avenant n° 9, 7 déc. 2006, non étendu, applicable à compter du jour suivant son dépôt.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Conseil supérieur du Notariat.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

Fédération nationale des personnels des sociétés d'études CGT ;

Fédération générale des clercs et employés de notaire CGT-FO.

Mod. par Avenant n° 17, 21 oct. 2010, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNCTN CGC ;

FGCEN FO ;

FNPSSE CGT.

Mod. par Avenant n° 20, 15 nov. 2012, non étendu, applicable au 1^{er} janv. 2013⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNCTN CGC ;

FGCEN FO ;

FNPSSE CGT.

Mod. par Avenant n° 26, 23 janv. 2015, non étendu, applicable à compter du 1^{er} mars 2015. Les dispositions de l'article 29.5 seront applicables en 2016 sur la totalité de la masse salariale de 2015⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNCTN CGC ;

FGCEN FO ;

FNPSSE CGT.

29.1

Plan de formation

Mod. par Avenant n° 20, 15 nov. 2012, non étendu, applicable au 1^{er} janv. 2013⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNCTN CGC ;

FGCEN FO ;

FNPSSE CGT.

Un plan de formation doit être établi annuellement dans chaque office.

L'attestation de présence délivrée par l'organisme de formation doit être remise à l'employeur par le salarié qui a suivi une action de formation.

29.1.1

Formations éligibles

En application des dispositions en vigueur du code du travail, les actions de formation susceptibles d'être inscrites au plan de formation sont actuellement :

- les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi,*
- les actions de développement des compétences.*

29.1.1.1

Actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi

Toute action de formation suivie par un salarié pour assurer son adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'office constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'employeur de la rémunération.

29.1.1.2

Actions de développement des compétences

Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés, notamment les formations à distance et la préparation de l'examen du contrôle des connaissances techniques, peuvent, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, qui peut être dénoncé dans les huit jours de sa conclusion, se dérouler hors du temps de travail effectif :

- soit dans la limite de 80 heures par an et par salarié ;*

- soit, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 5 % du forfait.

Les heures de formation accomplies en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'office d'une allocation de formation dont le montant est égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné, conformément à la législation en vigueur, dans la limite des fonds disponibles à l'organisme agréé, versés conformément à l'article 29.5 ci-après.

Lorsque tout ou partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail, l'office définit avec le salarié par écrit, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels il souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations 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 disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé ;

- les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Pendant la durée de la formation accomplie en dehors du temps de travail, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Le refus du salarié de participer à des actions de formation de développement des compétences réalisées en dehors du temps de travail ou la dénonciation dans les huit jours de l'accord ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

29.1.2

Modalités spécifiques de mise en œuvre des actions de formation d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi

29.1.2.1

Proposition de formation

Chaque employeur est tenu de proposer à chacun des salariés de l'office une ou plusieurs actions de formation d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi, par période quadriennale et dans la limite à la fois :

- de 2 jours ouvrables minimum, consécutifs ou non, pris sur le temps de travail par journée ou par demi-journée, sur une ou plusieurs années de la période quadriennale,

- et de l'enveloppe budgétaire de l'organisme agréé.

Les périodes quadriennales visées à l'alinéa précédent débutent à la date d'embauche du salarié dans l'office, se succèdent et cessent à la date de fin du contrat de travail.

Pour tous les salariés embauchés avant le 1^{er} janvier 2013, la première période quadriennale débute le 1^{er} janvier 2013.

Les suspensions du contrat de travail, pour quelque cause que ce soit, n'ont pas pour effet de prolonger une période quadriennale ; toutefois, la suspension du contrat de travail d'une durée égale ou supérieure à 6 mois prolonge ladite période quadriennale d'autant.

Par ailleurs, lorsqu'au cours des 3 derniers mois de la période quadriennale, une suspension du contrat de travail a pour conséquence de mettre l'employeur dans l'impossibilité de proposer une formation dans les conditions prévues au premier alinéa ci-dessus, ladite formation doit alors être proposée au salarié, en priorité, lors de sa reprise du travail.

La suspension du contrat de travail qui couvre la totalité d'une période quadriennale exonère l'employeur, sur ladite période, de l'obligation instituée à l'article 29.1.2.2.

Les propositions de formation d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi sont mentionnées sur la fiche individuelle de suivi prévue à l'article 29.1.2.3.

29.1.2.2

Attribution de points de formation

Le salarié qui a suivi une ou plusieurs actions de formation d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi proposées par l'employeur, en application de l'article 29.1.2.1, bénéficie d'une attribution de 5 points qui viennent majorer son salaire.

Les 5 points de formation sont attribués à compter du premier jour du mois au cours duquel le salarié produit l'attestation de présence délivrée par l'organisme de formation, justifiant du suivi des 2 jours ou plus de formation. Lorsque les journées de formation suivies par le salarié ne sont pas consécutives, ces points sont attribués à compter du premier jour du mois au cours duquel le salarié produit l'attestation de présence délivrée par l'organisme de formation qui, cumulée avec les précédentes, justifie du suivi des 2 jours de formation.

Cette majoration de salaire n'intervient qu'une seule fois au cours de chaque période quadriennale telle que définie à l'alinéa 2 de l'article 29.1.2.1, même si le salarié a suivi plus de 2 jours ouvrables de formation sur ladite période, sous réserve de l'application de l'alinéa 5 de l'article 29.1.2.1.

La date de présentation par le salarié à l'employeur de chacune des attestations de présence délivrées par les organismes de formation et la date d'attribution des points de formation sont portées sur la fiche individuelle de suivi prévue à l'article 29.1.2.3.

Les points de formation font l'objet d'une ligne distincte sur le bulletin de paye du salarié.

Le cumul des points acquis au titre du présent article ne peut excéder 20 % du total des points du coefficient de base, défini à l'alinéa 4 de l'article 15.1, dont bénéficie le salarié lors de cette attribution. Ces points de formation disparaissent lorsqu'un changement de niveau ou de catégorie est accordé au salarié, dans la mesure où le nouveau coefficient de base est égal ou supérieur au nombre de ces points de formation ajouté à l'ancien coefficient de base. À défaut, le solde de ces 5 points cumulés reste acquis au salarié tant que celui-ci n'a pas bénéficié d'un nouveau changement de niveau ou de catégorie.

29.1.2.3

Fiche individuelle de suivi des formations proposées par l'employeur et de l'attribution des points de formation

Chaque employeur est tenu d'établir une fiche individuelle de suivi des actions de formation d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi qu'il propose à chaque salarié, à partir du modèle ci-après.

Cette fiche est tenue à jour et conservée par l'employeur qui en remet une copie au salarié.

FICHE INDIVIDUELLE DE SUIVI

DES FORMATIONS PROPOSÉES PAR L'EMPLOYEUR ET DE L'ATTRIBUTION DES POINTS DE FORMATION

OFFICE :

NOM ET PRÉNOM DU SALARIÉ :

DATE D'EMBAUCHE DANS L'OFFICE⁽¹⁾

DATE DE FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL :

Période quadriennale	Date de la proposition	Formation proposée	Signature du salarié	Signature de l'employeur	Date de présentation à l'employeur par le salarié de l'attestation de présence délivrée par l'organisme de formation	Durée de la formation	Signature de l'employeur	Signature du salarié	Date d'attribution des points de formation ⁽²⁾
du .../.../... au .../.../...	.../.../...				.../.../...				.../.../...
	.../.../...				.../.../...				
	.../.../...				.../.../...				
	.../.../...				.../.../...				
	.../.../...				.../.../...				
du .../.../... au .../.../...	.../.../...				.../.../...				.../.../...
	.../.../...				.../.../...				
	.../.../...				.../.../...				
	.../.../...				.../.../...				
	.../.../...				.../.../...				
du .../.../... au .../.../...	.../.../...				.../.../...				.../.../...
	.../.../...				.../.../...				
	.../.../...				.../.../...				
	.../.../...				.../.../...				
	.../.../...				.../.../...				

⁽¹⁾ Pour tous les salariés embauchés avant le 01/01/2013 : début de la 1^{ère} période quadriennale fixé au 01/01/2013.

⁽²⁾ Le nombre cumulé des points attribués au titre de la formation en application de l'article 29.1.2.2 de la convention collective du notariat ne peut excéder 20% du total des points du coefficient de base défini à l'alinéa 4 de l'article 15.1 dont bénéficie le salarié lors de cette attribution. Ces points de formation disparaissent lorsqu'un changement de niveau ou de catégorie est accordé au salarié, dans la mesure où le nouveau coefficient de base est égal ou supérieur au nombre de points de formation ajouté à l'ancien coefficient de base.

29.2

Droit individuel à la formation

Les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée à temps complet, ayant au minimum un an d'ancienneté dans l'office, acquièrent chaque année un droit individuel à la formation (DIF) d'une durée de 25 heures. La durée du droit est calculée prorata temporis pour les salariés à temps partiel qui effectuent moins d'un mi-temps légal.

La détermination de ce droit s'effectue par année civile.

Les salariés justifiant d'une année d'ancienneté dans l'office au 1^{er} janvier acquièrent à terme échu, soit le 31 décembre, un droit à 25 heures de formation.

les salariés ne justifiant pas d'une année d'ancienneté dans l'office au 1^{er} janvier acquièrent un droit calculé ne proportion des mois complets d'activité écoulés depuis la date anniversaire de leur entrée dans l'office.

Pour l'acquisition de ce droit par les salariés au titre de l'année civile 2004, il sera fait application des dispositions suivantes:

- les salariés justifiant d'une année d'ancienneté dans l'office au 6 mai 2004 acquièrent à terme échu, soit le 31

décembre 2004 un droit à 17 heures de formation,

- les salariés en remplissant pas cette condition acquièrent un droit calculé en proportion des mois complets d'activité écoulés entre la date anniversaire de leur entrée dans l'office et le 31 décembre.

Les droits acquis peuvent se cumuler d'une année sur l'autre dans la limite de 150 heures.

Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel effectuant moins d'un demi-temps légal qui peuvent cumuler des droits sur une période supérieure à 6 ans.

Le DIF-CDD est calculé prorata temporis de la durée du contrat. La demande est formulée avant le terme du contrat.

Les frais pédagogiques, de transport et d'hébergement engagés au titre du DIF-CDD ainsi que l'allocation formation sont pris en charge par le FONGECIF géographiquement compétent.

Chaque salarié est informé par écrit annuellement du total des droits acquis au titre du dispositif du droit individuel à la formation. Cette information est mentionnée dans le document synthèse de l'entretien annuel d'évaluation prévu à l'article 17 de la Convention Collective.

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié mais requiert l'accord écrit de l'employeur sur le choix de la formation. L'employeur, saisi d'une demande écrite par le salarié désireux d'exercer son DIF, dispose d'un délai d'un mois pour répondre. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation du choix de la formation. Le salarié s'engage à suivre avec assiduité la formation et à en justifier.

Les actions de formation permettant l'exercice du droit individuel à la formation sont les actions de promotion ou d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances et les actions de qualification.

Les actions de formation considérées comme prioritaires pour la mise en œuvre du DIF sont arrêtées par la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Ces actions de formation se déroulent à hauteur de 80 % en dehors du temps de travail et à hauteur de 20 % pendant le temps de travail. Les heures de formation suivies en dehors du temps de travail donnent lieu au versement de l'allocation prévue au III de l'article L. 932-1 du Code du Travail, dans la limite des fonds disponibles à l'OPCA-PL, versés conformément à l'article 29.5 ci-après. Les frais de formation sont pris en charge dans les limites définies par la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et dans la limite des fonds disponibles à l'OPCA-PL, versés conformément à l'article 29.5 ci-après.

Les heures justifiées de formation suivies hors du temps de travail ne peuvent entraîner une imputation d'heures ou de jours de congé supérieure au nombre d'heures ou de jours de formation effectivement suivie.

En cas de licenciement, sauf si celui-ci est prononcé pour faute grave ou lourde, l'employeur devra préciser dans la lettre de notification les droits dont le salarié bénéficie en matière de DIF et la possibilité de les utiliser, à condition de demander, pendant le préavis, à bénéficier d'une action de formation, de bilan de compétence ou de validation des acquis de l'expérience.

Lorsque le salarié use effectivement de ce droit, le montant de l'allocation de formation, correspondant aux heures acquises au titre du droit individuel à la formation et n'ayant pas été utilisées, est calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise.

Lorsque le salarié n'utilise pas de ce droit, le montant correspondant au droit individuel à la formation n'est pas dû par l'employeur.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de formation, de bilan de compétence, ou de validation des acquis de l'expérience soit engagée avant la fin du préavis.

En cas de départ à la retraite, le DIF est sans objet.

Les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation n'acquièrent pas de droit individuel à la formation.

29.3

Professionnalisation

29.3.1

Contrats de professionnalisation

Les contrats sont régis par les dispositions en vigueur de l'accord de branche relatif à la professionnalisation dans le Notariat.

29.3.2

Périodes de professionnalisation

Mod. par Avenant n° 9, 7 déc. 2006, non étendu, applicable à compter du jour suivant son dépôt

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Conseil supérieur du Notariat.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

Fédération nationale des personnels des sociétés d'études CGT ;

Fédération générale des clercs et employés de notaire CGT-FO.

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

Ces périodes sont ouvertes aux salariés, tels que définis à l'article L. 982-1 du Code du Travail, dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des techniques et de législation relative à l'activité notariale.

Elles ont pour objet notamment de permettre à des publics prioritaires d'acquérir la qualification nécessaire pour consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle.

Ces publics prioritaires sont :

- les salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'office,
- les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité ou aux hommes et femmes après un congé parental,
- les travailleurs reconnus handicapés par la COTOREP,
- (Avenant n° 9, 7 déc. 2006, non étendu) les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'un « office notarial ».

Ces périodes de professionnalisation ont pour objet la préparation de diplômes professionnels du Notariat ou de certificats de qualification professionnelle tels que le diplôme de 1^{er} clerc, les quatre semestrialités du Diplôme Supérieur du Notariat, le certificat de qualification professionnelle de caissier comptable taxateur, le certificat de qualification professionnelle de formaliste, le certificat de qualification d'assistant rédacteur d'actes ou tout autre certificat de qualification professionnelle mis en place par la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

(Avenant n° 9, 7 déc. 2006, non étendu) Les actions de formation sont arrêtées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. Elles ont lieu, en principe, pendant le temps de travail, le salarié bénéficiant du maintien de son salaire.

(Avenant n° 9, 7 déc. 2006, non étendu) Ces actions peuvent, toutefois, se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative, soit du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation prévue à l'article 29.2, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié, en application de l'article 29.1.1.3. Dans les deux cas, l'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels il souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

(Avenant n° 9, 7 déc. 2006, non étendu) Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du droit individuel à la formation dans la limite de quatre-vingts heures sur une même année civile. Dans ce cas, l'employeur doit prendre vis à vis du salarié des engagements qui portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans le délai d'un an, à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

(Avenant n° 9, 7 déc. 2006, non étendu). Les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement de l'allocation prévue au III de l'article L. 932-1 du Code du Travail dans la limite des fonds disponibles à l'OPCA-PL, versés conformément à l'article 29.5 ci-après.

Après l'obtention du diplôme, des 4 semestrialités ou du certificat de qualification professionnelle préparé, le salarié est classé à l'un des niveaux prévus à l'article 15 de la Convention Collective en fonction de l'emploi occupé.

(Al. supprimé par avenant n° 9, 7 déc. 2006, non étendu)

29.3.3

Tutorat

Mod. par Avenant n° 9, 7 déc. 2006, non étendu, applicable à compter du jour suivant son dépôt.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Conseil supérieur du Notariat.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

Fédération nationale des personnels des sociétés d'études CGT ;

Fédération générale des clercs et employés de notaire CGT-FO.

La formation de tuteur et l'accompagnement tutorial ne constituent pas une priorité de financement par l'OPCA-PL.

29.4

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Le Conseil Supérieur du Notariat a mis en place un observatoire prospectif des métiers et des qualifications des collaborateurs du Notariat. Il assure le financement de tous les frais liés à son fonctionnement.

Sur demande écrite et motivée de la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, ledit observatoire effectue tous travaux ou études possibles d'observation inhérents aux métiers et qualification au sein du Notariat et restitue à la Commission les résultats et conclusions par écrit.

29.5

Participation financière des employeurs à la formation professionnelle

(Voir Accord 14 déc. 2023)(Avenant n° 26, 23 janv. 2015, non étendu)

Dans le notariat, à l'exception des offices dont le siège est implanté dans un D.O.M.-C.R.O.M. (art. L. 6523-1 du code du travail), la participation financière des employeurs est versée à l'OPCA-PL - Actalians - Organisme Collecteur Paritaire Agréé dont le siège est situé au 4, rue du colonel Driant à Paris cedex 01 (75046).

Cette participation financière des employeurs à la formation professionnelle est fixée aux taux globaux suivants :

- Offices de 1 à 6 salariés : 0,60 % de la masse salariale annuelle,
- Offices de 7 à 19 salariés : 1,40 % de la masse salariale annuelle,
- Offices de 20 salariés et plus : 1,60 % de la masse salariale annuelle.

Elle est répartie de la façon suivante :

- Une contribution légale dont le taux est, à la date de l'entrée en vigueur du présent accord, de :
 - pour les employeurs de moins de 10 salariés : 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours (article L. 6331-2 du code du travail),
 - pour les employeurs d'au moins 10 salariés : 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours (article L. 6331-9 du code du travail).

Ces sommes sont collectées, ventilées et mutualisées conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

- Une contribution supplémentaire, ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue, instituée conformément aux dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail et dont le taux est, à la date de l'entrée en vigueur du présent accord et compte tenu du taux de la contribution légale actuelle, de :

- pour les employeurs de 1 à 6 salariés : 0,05 % de la masse salariale annuelle,
- pour les employeurs de 7 à 9 salariés : 0,85 % de la masse salariale annuelle,
- pour les employeurs de 10 à 19 salariés : 0,40 % de la masse salariale annuelle,
- pour les employeurs de 20 salariés et plus : 0,60 % de la masse salariale annuelle.

Ces taux peuvent être amenés à fluctuer à la hausse ou à la baisse, en fonction des variations des taux de la contribution légale et dans la limite des taux globaux ci-dessus déterminés.

Article 30

Commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle

30.1

Objet

La Commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle instituée par accord paritaire du 17 décembre 1973 a pour objet de promouvoir une politique active de l'emploi et de la formation dans la profession. Les conclusions et les accords contractuels qui résultent des travaux de cette Commission sont proposés à la Commission mixte nationale qui décide s'il y a lieu de leur intégration à la présente convention.

Cette commission a les pouvoirs définis par l'accord national interprofessionnel sur la sécurité de l'emploi du 10 février 1969 et plus particulièrement pour but :

- de définir les grandes orientations en matière de formation professionnelle continue et de formation en alternance

et de transmettre ces orientations à la section notariale de l'organisme visé à l'article 29 chargée de mettre en oeuvre et d'assurer le suivi de cette politique,

— de permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible,

— d'étudier l'organisation et l'amélioration des conditions de l'emploi dans la profession,

— de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels publics et privés existants pour les différents niveaux de qualification, des moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement, et de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles,

— de promouvoir la politique de formation et de concourir au placement des jeunes à l'issue de leur formation,

— d'examiner en cas de licenciement pour motif économique, les conditions de mise en oeuvre des moyens de reclassement et de réadaptation,

— d'établir un rapport, au moins une fois par an, sur la situation de l'emploi et son évolution et sur la formation professionnelle dans le notariat.

30.2⁽¹⁾

(1) Procès-verbal d'interprétation 7 juillet 2011 :

L'an deux mille onze,

Le sept juillet,

À Paris 7^{ème}, 60 boulevard de La Tour Maubourg, au siège du Conseil Supérieur du Notariat,

La Commission nationale paritaire d'interprétation s'est réunie.

Sont présents :

Pour les employeurs

— M^e, notaire à Yutz (57), membre titulaire,

— M^e, notaire à Dijon (21), membre titulaire,

— M^e, notaire à Tarbes (65), membre titulaire

Pour les salariés

— M., membre titulaire, représentant de la Fédération des Services, branche Notariat, dont le siège est à Pantin (93), 14 rue Scandicci, ladite fédération affiliée à la C.F.D.T.,

— M., membre titulaire, représentant le Syndicat National des Cadres et Techniciens du Notariat dont le siège est à Paris 8^{ème}, 59/63 rue du Rocher, ledit syndicat affilié à la C.F.E. - C.G.C.,

— M., membre suppléant, représentant la Fédération Générale des Clercs et Employés de Notaire dont le siège est à Paris 8^{ème}, 31 rue du Rocher, ladite fédération affiliée à la c.g.t. - F.O.,

Tous désignés comme membres titulaires ou suppléant en application de la convention collective, les membres notaires par décision du Bureau du Conseil supérieur du notariat du 27 janvier 2011, M. par décision de la Fédération des Services C.F.D.T. du 25 janvier 2011, M. par décision du Syndicat national des cadres et techniciens du notariat C.F.E. - C.G.C. du 7 juillet 2011 et M. par décision de la Fédération générale des clercs et employés de notaire c.g.t. - F.O. du 15 février 2011.

Examen, à la requête du Conseil supérieur du notariat, de la question suivante relative à l'interprétation

de l'article 30.2, alinéa 2, de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001, concernant la Commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle, aux termes duquel «Elle est composée de :

— 5 membres notaires désignés par le Conseil supérieur du notariat,

— 5 membres salariés ou retraités du notariat, désignés par les organisations syndicales représentatives au plan national, à raison d'un membre pour chacune de ces organisations.»

et de l'article 1, alinéas 4 et 5, de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001, aux termes duquel la convention collective «...s'applique aux salariés des offices notariaux et des organismes assimilés dont l'activité est directement liée à celle de la profession notariale. Elle ne s'applique pas aux salariés affectés à des travaux d'entretien ou de nettoyage.

Il est précisé que les organismes assimilés sont :

— le Conseil supérieur du notariat,

— les Conseils régionaux,

— les Chambres de notaires.»

«Qu'entend-on par salariés ou retraités du notariat ?»

Après en avoir délibéré, les membres de la Commission émettent à la majorité absolue l'avis suivant :

«Au sens de l'article 30.2, alinéa 2, est salarié du notariat, celui qui entre dans le champ d'application de l'article 1, alinéas 4 et 5 de la convention collective.

Au sens de l'article 30.2, alinéa 2, est retraité du notariat, tout ancien salarié comme défini ci-dessus ayant liquidé sa retraite.»

CFDT

CFE-CGC

CGT-FO

Les employeurs CSN

Composition - Réunions

La Commission se réunit une fois par trimestre s'il y a lieu, à la diligence du président ou du secrétaire ou de trois de ses membres.

Elle est composée de :

— 5 membres notaires désignés par le Conseil supérieur du notariat,

— 5 membres salariés ou retraités du notariat, désignés par les organisations syndicales représentatives au plan national, à raison d'un membre pour chacune de ces organisations.

Il est également procédé, dans les mêmes conditions que ci-dessus, à la désignation d'autant de membres suppléants. La durée des fonctions des membres est de 3 ans.

Le Conseil supérieur du notariat assume la charge matérielle du secrétariat administratif et du fonctionnement de la Commission.

La présidence et le secrétariat sont assurés alternativement par un membre notaire et par un membre salarié, chaque collège désignant à la majorité son représentant pour une durée d'un an.

Article 31 **Égalité professionnelle**

Les dispositions du Code du travail relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doivent être respectées par les offices 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 et d'emploi.

Article 32 **Égalité de traitement entre les salariés français et étrangers**

Sous réserve des dispositions législatives et réglementaires spécifiques au notariat, les dispositions du Code du travail relatives à l'égalité de traitement entre les salariés français et étrangers doivent être respectées par les offices en matière de rémunération, d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, et des conditions de travail et d'emploi.

Article 33 **Emplois temporaires**

Dans les cas prévus à l'article L. 124-2-1 du Code du travail, les offices peuvent affaier appel à des entreprises de travail temporaire constituées conformément aux dispositions du Code du travail.

Les dispositions de droit commun s'appliquent aux conditions d'emploi de leurs salariés.

Article 34 **Droit syndical⁽¹⁾**

(1) Décision de la Commission nationale paritaire d'interprétation du 18 mai 2006 (non étendue)

«Les salariés qui s'absentent pour participer aux réunions des Commissions mises en place par la C.R.P.C.E.N. ont-ils droit au maintien de leur salaire dans les conditions prévues audit article ?»

Après en avoir délibéré, les membres de la Commission émettent à l'unanimité l'avis suivant :

«Les salariés qui s'absentent pour participer aux réunions des Commissions mises en places à la C.R.P.C.E.N. ont droit au maintien de leur salaire dans les conditions prévues audit article et dans la limite du temps normalement nécessaire pour se rendre aux réunions et y assister.»

34.1

Les parties contractantes reconnaissent aux salariés, sans exception, l'entière liberté d'opinion en toute matière.

Aucun employeur n'a à prendre en considération le fait qu'un salarié soit affilié à un syndicat ou exerce une activité syndicale.

34.2

Les représentants du personnel aux organismes syndicaux et professionnels, ainsi que les membres des commissions ou organismes créés par les pouvoirs publics, disposent du temps nécessaire à l'accomplissement de leurs fonctions dans les conditions suivantes :

— tous les membres du conseil d'administration des Fédérations et des Syndicats nationaux de salariés ont le temps nécessaire pour assister aux réunions de ces conseils dans la limite de 4 jours par an, sauf circonstances exceptionnelles nécessitant des réunions extraordinaires;

— ils ont droit, en outre, à 4 jours de congé exceptionnel pour prendre part au congrès annuel de leur Fédération ou Syndicat;

— chaque syndicat peut déléguer 2 de ses membres au congrès annuel de sa Fédération, pour lequel 2 jours de congé exceptionnel sont accordés;

— le président, le vice-président, le secrétaire et le trésorier de chaque syndicat ou section départementale ou régionale, disposent de 2 jours par mois pour l'accomplissement de leurs obligations syndicales;

— les membres des bureaux des Fédérations et Syndicats nationaux disposent de 18 jours par an pour l'accomplissement de leurs obligations syndicales. En outre, le président, les deux vice-présidents, le secrétaire et le trésorier de ces organismes nationaux, disposent complémentirement de 3 jours par mois, sans qu'il puisse y avoir cumul avec les jours prévus à l'alinéa précédent, en cas de cumul de fonctions;

— les représentants du personnel dans les organismes mixtes ou paritaires de la profession, ainsi que les membres de commission ou d'organismes créés par les pouvoirs publics, ont le droit d'assister aux réunions plénières de ces organismes.

Toutes les facilités prévues au présent article sont accordées à leurs bénéficiaires, du fait de leur nomination et de la notification qui en est faite par l'organisme intéressé au président de l'organisme national, régional ou départemental.

Celui-ci avise, dans le délai d'un mois, soit directement, soit par la voie hiérarchique, l'employeur du salarié intéressé pour qu'aucune entrave ne soit apportée à l'accomplissement de sa mission et pour qu'aucune remarque désobligeante ne lui soit faite.

Les salariés visés par les dispositions ci-dessus sont tenus d'aviser leur employeur dès que possible, chaque fois qu'ils s'absentent, sans avoir toutefois à solliciter son autorisation.

Il est formellement convenu que tous les salariés, visés dans le présent article, reçoivent durant leur absence leur salaire et bénéficient de plein droit des garanties de stabilité d'emploi légales ou conventionnelles.

La procédure de licenciement engagée à l'encontre d'un salarié :

- membre du conseil d'administration d'une Fédération nationale ou d'un Syndicat national ou départemental,
- ou élu à un organisme mixte ou paritaire,
- ou membre d'une commission mixte ou paritaire instituée par la présente convention,

qui a justifié de cette qualité lors de l'entretien préalable, ne peut être poursuivie qu'après avis motivé sur la cause réelle et sérieuse du licenciement. Cet avis est rendu par le Conseil paritaire national de conciliation siégeant en formation restreinte (président et secrétaire ou, en cas d'indisponibilité, un membre représentant les employeurs et un membre représentant les salariés) statuant sur mémoires, dans les 15 jours de la réception des mémoires de chacune des parties et au plus tard dans le mois de sa saisine par l'une ou l'autre des parties. Cet avis donné en dernier ressort, n'exclut pas le recours devant les juridictions compétentes. Dans l'hypothèse où le licenciement serait reconnu sans motif réel et sérieux, l'indemnité de licenciement prévue à l'article 12.4 serait augmentée d'une somme égale à 3 mois de salaire.

L'exercice de cette activité syndicale comporte la possibilité d'assister à toutes assemblées nationales ou internationales des organisations syndicales, avec congé rémunéré, pour prendre part effectivement à ces assemblées et dans la limite de 2 jours consécutifs.

La durée rémunérée du transport ne peut excéder 2 jours et la participation du personnel d'une même étude ne peut dépasser 25 % de l'effectif avec minimum d'un salarié.

Dans le cas où un salarié, désigné ou élu par un syndicat, dans la limite d'une personne à la fois par étude, est appelé à remplir une fonction dans laquelle la profession est intéressée et imposant sa mise en disponibilité pour une durée n'excédant pas 3 ans, sa réintégration dans son ancien emploi est obligatoire de plein droit à l'expiration de la durée pour laquelle cette mise en disponibilité a été demandée et ce, aux conditions en vigueur à l'époque de la réintégration.

À la demande d'une organisation syndicale de salariés signataire des présentes, un congé sans limitation de durée peut être obtenu par toute personne salariée, dans la limite d'une personne par étude, titulaire, d'un mandat donné par l'organisation syndicale, et comportant l'obligation, pour elle, d'assurer une permanence.

Cette personne reste salariée de l'étude.

Le statut social de cette personne est le même que celui des autres salariés de la profession et ses droits sont maintenus pendant toute la durée de son congé.

Sa rémunération, qui ne peut être moindre que celle de l'emploi qu'elle occupait lors de sa mise en congé, est décidée par l'organisation syndicale concernée et est assurée par l'étude à laquelle l'organisation syndicale de salariés en remet, avant paiement, le montant ainsi que les charges y afférentes.

Durant son détachement, le salarié ne peut, en aucune manière, s'immiscer dans la marche de l'étude ou prétendre à une activité quelconque en son sein.

Pendant l'exercice de son mandat, la personne détachée ne peut être licenciée par l'étude.

À la fin de l'exercice de son mandat, ou de la tenue de la permanence syndicale, la personne est réintégrée dans son emploi et dans le même établissement, ou à défaut, dans la profession, dans toute la mesure du possible, par les soins conjugués du Conseil supérieur du notariat, de l'organisation syndicale et de l'étude; des mesures nécessaires sont prises pour faciliter éventuellement, sa réintégration professionnelle et son recyclage.

Article 35 **Délégués du personnel**

Dans les offices occupant au moins 11 salariés, au sens de la loi, des élections de délégués du personnel sont obli-

gatoirement organisées par l'employeur tous les 2 ans.

L'exercice de leur mandat et les attributions des délégués du personnel sont déterminés par la loi.

Article 36 **Comité d'entreprise**

Dans les offices occupant au moins 50 salariés, au sens de la loi, l'employeur doit également organiser tous les 2 ans des élections au comité d'entreprise.

L'employeur peut toutefois décider, après consultation du comité d'entreprise et des délégués du personnel s'ils existent, que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise.

L'exercice de leur mandat et les attributions des membres du comité d'entreprise sont déterminés par la loi.

Dans les cas prévus à l'article L. 431-3 du Code du travail, les délégués du personnel, s'ils existent, exercent collectivement les attributions économiques du comité d'entreprise.

Le budget du comité d'entreprise est assuré par une contribution annuelle, versée par l'employeur, dont le montant est fixé par le comité d'entreprise en accord avec l'employeur, eu égard aux oeuvres sociales qui peuvent être instituées au sein de l'office. Cette contribution est versée dans le mois de sa fixation. Son montant ne peut être inférieur à celui résultant de l'application des dispositions légales ou réglementaires.

Par ailleurs, l'employeur verse au comité d'entreprise la subvention de fonctionnement prévue par la loi.

Article 37 **Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail**

Dans les offices occupant au moins 50 salariés, au sens de la loi, et ayant des délégués du personnel et/ou un comité d'entreprise, l'employeur doit obligatoirement procéder à la constitution d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail selon les modalités prévues à cet effet par la loi.

L'exercice de leur mandat et les attributions des membres du comité d'hygiène, de sécurité

Article 38 **Prévoyance complémentaire**

Avenant n° 15, 17 déc. 2009, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2010

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN.

Syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

SNCTN CGC ;

FGCEN FO ;

FNPSE CGT.

38.1

Les mesures de prévoyance complémentaires comprennent :

1) (d'origine) *Un contrat d'assurance contracté par le Conseil supérieur du notariat siégeant en comité mixte, assurant la couverture du risque décès et de certains risques d'invalidité.*

Les salariés n'ont à supporter aucune cotisation pour le financement de cette oeuvre.

1) (nouveau) *(Avenant n° 15, 17 déc. 2009) Deux contrats d'assurance régis par les dispositions en vigueur des deux accords collectifs de branche relatifs à la prévoyance complémentaire dans le notariat et concernant, l'un, la couverture des risques décès, incapacité temporaire et invalidité permanente, et, l'autre, la couverture du risque dépendance totale.*

Les salariés n'ont à supporter aucune cotisation pour le financement de ces deux contrats, en dehors de toute souscription facultative à la couverture du risque dépendance.

2) La mutuelle des clercs et employés de notaire :

- pour la couverture du risque chirurgical, les salariés n'ayant à supporter aucune cotisation pour son financement;

- pour la couverture des autres risques, les employeurs prenant en charge une somme égale au tiers de la cotisation fixée par la Mutuelle des clercs et employés de notaire (Article exclu de l'extension par arrêté du 25 février 2002, JO 9 mars 2002)

38.2

Les employeurs s'obligent à maintenir, dans leur intégralité, les mesures de prévoyance ci-dessus rappelées.

38.3

Tous les offices assujettis à la participation à l'effort de construction prévue par les textes en vigueur doivent obligatoirement verser au GIC, Groupement Interprofessionnel pour la Construction (association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901, déclarée à la Préfecture de police de Paris, le 5 juillet 1955, Comité interprofessionnel du logement habilité à collecter la participation des employeurs à l'effort de la construction en application de l'article L.313-1 du Code de la Construction et de l'Habitation et des textes subséquents) au minimum la moitié du montant de la construction, sauf décision contraire du comité d'entreprise.

Titre VIII

Négociations collectives et conflits

Article 39

Négociations collectives

Toutes les négociations collectives, relatives à la convention collective du notariat, ont lieu, au niveau national, entre le Conseil supérieur du notariat et les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national.

Chaque délégation syndicale peut comprendre, outre les représentants de ces organisations, 2 salariés qui sont désignés par chacune de ces organisations.

Tous les membres des délégations sont autorisés à s'absenter de l'office pour participer à toute négociation collective.

Les 2 salariés désignés par chaque organisation sont tenus d'aviser leur employeur 8 jours à l'avance, chaque fois qu'ils s'absentent, sans avoir à solliciter son autorisation, et reçoivent leur salaire pendant leur absence.

Tous les frais de déplacement (voyages, hébergement et repas) des membres composant les délégations syndicales, sont pris en charge par le Conseil supérieur du notariat dans la limite de 3 personnes par organisation syndicale.

En aucun cas, le temps passé à la négociation ne peut s'imputer sur les jours et crédits d'heures dont peuvent bénéficier, par ailleurs, les représentants du personnel.

Article 40

Commission nationale paritaire d'interprétation

40.1

Objet

Conformément aux dispositions de l'article L. 132-17 du Code du travail, une Commission nationale paritaire d'interprétation de la présente convention collective et de ses avenants est instituée.

Son rôle est de donner un avis sur les difficultés d'interprétation de cette convention et de ses avenants.

Ses avis sont proposés à la Commission mixte nationale qui décide s'il y a lieu de leur intégration à la présente convention.

40.2

Composition

La Commission est composée, d'une part, de représentants des organisations syndicales de salariés signataires de la convention collective, à raison d'un membre pour chacune de ces organisations, et, d'autre part, de notaires désignés en nombre égal par le Conseil supérieur du notariat.

Il est pourvu, dans les mêmes conditions, à la désignation d'autant de membres suppléants.

La durée des fonctions des membres est de 3 ans.

40.3

Siège - Procédure

La Commission a son siège au Conseil supérieur du notariat. Ses audiences se tiennent dans les locaux de cet organisme.

Elle nomme, au début de chaque année, un président et un secrétaire, pris alternativement l'un, parmi les membres notaires, et l'autre, parmi les membres représentant les salariés.

Elle se réunit à la diligence du président ou du secrétaire.

Elle est saisie au moyen d'une requête, soit du Conseil supérieur du notariat, soit d'une organisation syndicale repré-

sentative des salariés au plan national. Cette requête signée par la partie intéressée, est adressée au secrétaire de la Commission par pli recommandé avec demande d'avis de réception.

Cette Commission est convoquée à la diligence du secrétaire dans les 10 jours de la réception de la demande. Sa réunion doit avoir lieu dans les 2 mois de la convocation.

La Commission peut, d'un commun accord entre ses membres, faire appel à un ou deux experts ou juristes pour éclairer ses travaux.

Elle décide, à la majorité absolue, de l'interprétation à donner aux textes.

Chaque réunion de la Commission donne lieu à l'établissement d'un procès-verbal, signé par l'ensemble des membres présents, qui est adressé à chaque organisation syndicale.

La Commission peut saisir, pour avis, la Commission nationale de la négociation collective dans les conditions prévues à l'article L. 136-2.4°, du Code du travail.

Article 41

Distinction entre les conflits collectifs et les conflits individuels

41.1

Le conflit collectif est celui relatif à l'exécution de la présente convention et des lois et décrets d'ordre général sur le travail, dans la mesure où cette exécution présente un caractère d'intérêt général.

Tout conflit collectif, ou d'ordre collectif, est soumis aux procédures de conciliation et d'arbitrage ci-après créées sous le présent titre, sans préjudice des dispositions prévues par la législation en vigueur.

41.2

Les conflits individuels sont soumis aux procédures de conciliation ci-après créées.

Néanmoins, les parties conservent la faculté de saisir directement la juridiction compétente.

41.3

En cas de difficulté sur la qualification collective ou individuelle du conflit, la partie la plus diligente en réfère à une Commission d'arbitrage créée par la présente convention, qui se compose de :

- de la Commission nationale paritaire d'interprétation,
- du Conseil paritaire national créé par l'article 43.6 de la présente convention.

Le fonctionnement et le financement de cette Commission s'effectuent de la même manière que ceux du Conseil paritaire national.

Cette Commission statue souverainement.

En cas de désaccord, les membres de cette Commission peuvent choisir un tiers arbitre (Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 25 février 2002, JO 9 mars 2002).

À défaut d'accord, ce tiers arbitre est désigné par le ministre chargé du Travail.

De toute façon, l'action intentée sur le conflit collectif à la suite d'un fait individuel ne peut jamais nuire au droit pour l'intéressé de poursuivre, par la procédure prévue en matière de conflit individuel, la réparation du préjudice causé.

Article 42

Conflits collectifs

42.1

Procédure de conciliation

Tout conflit collectif de travail est soumis à la procédure de conciliation.

Cette procédure peut être engagée à l'occasion d'un conflit collectif ou d'ordre collectif, soit par l'un des organismes représentatifs du notariat, soit par l'une des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national, directement, soit par le ministre chargé du Travail, soit par le préfet du département dans lequel le conflit est né (Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 25 février 2002, JO 9 mars 2002).

42.2

Commission régionale

La Commission paritaire régionale, pour le règlement des conflits collectifs, est composée de 2 membres au moins et de 10 membres au plus, à raison de moitié pour le collège employeurs et de moitié pour les organisations syndicales de salariés, avec autant de membres suppléants pour chaque catégorie.

Les membres de la Commission représentant les employeurs sont désignés par le Conseil régional des notaires.

Les membres de la Commission représentant les salariés sont désignés parmi les salariés en activité ou retraités des offices situés en priorité dans le ressort du Conseil régional, par les organisations syndicales représentatives au plan national, à raison d'un membre par organisation.

La durée des fonctions des membres est de 3 ans.

Lorsqu'il n'a pu être constitué de commission régionale, le litige est porté directement auprès de la Commission nationale de conciliation obligatoire et d'arbitrage facultatif créée à l'article 42.8 ci-après.

La Commission nomme, au début de son exercice, puis au début de chaque nouvelle année, un président et un secrétaire pris alternativement l'un parmi les membres notaires et l'autre parmi les représentants des salariés.

Notification de la composition de la Commission paritaire régionale est faite dans la huitaine, à la diligence du secrétaire :

- aux Chambres départementales du ressort du Conseil régional;
- aux organisations syndicales nationales;
- aux préfets des divers départements du Conseil régional et aux inspecteurs départementaux du Travail.

Lorsqu'un conflit intéresse l'étude d'un des membres titulaires, celui-ci est remplacé par l'un des suppléants.

Si l'un des membres titulaires ne peut assister à la réunion, il fait appel à un membre suppléant choisi par lui, afin qu'il y ait toujours 2 membres présents au minimum.

En cas d'absence du président ou du secrétaire, la Commission désigne l'un de ses membres pour le remplacer.

42.3

La Commission régionale de conciliation siège dans les locaux du Conseil régional des notaires.

42.4

La Commission paritaire régionale de conciliation est saisie du litige par les organismes d'employeurs ou de salariés ou les représentants des pouvoirs publics visés à l'article 42.1 qui précède.

La Commission est valablement saisie, en ce qui concerne les représentants des pouvoirs publics, sur leur simple demande quelle qu'en soit la forme (Alinéas exclus de l'extension par arrêté du 25 février 2002, JO 9 mars 2002).

En ce qui concerne les organismes d'employeurs ou de salariés, ils doivent adresser une lettre recommandée avec demande d'avis de réception à la Commission accompagnée d'un mémoire qui est transmis, par le secrétaire, à chacun des membres appelés à siéger à la Commission et à la partie défenderesse.

Toute la procédure devant la Commission paritaire régionale de conciliation est confiée au secrétaire.

Cette procédure comprend :

- l'introduction de la demande dont il est parlé ci-dessus,
- la notification qui en est faite dans les 5 jours à la partie défenderesse, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Cette commission est convoquée à la diligence du secrétaire, dans les 10 jours de la réception de la demande; sa réunion doit avoir lieu obligatoirement dans le mois de la convocation.

La Commission convoque devant elle les parties demanderesse et défenderesse et toutes les personnes dont l'audition serait demandée par l'une ou l'autre des parties et ce, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Les représentants dûment mandatés des parties peuvent se faire assister de tous défenseurs de leur choix, dont les noms et qualités doivent être obligatoirement communiqués au secrétaire de la Commission 24 heures avant la réunion de celle-ci.

42.5

L'exception d'incompétence qui pourrait être invoquée par l'une des parties, doit être soulevée dès l'ouverture de l'audience. Le mémoire des parties est alors transmis dans les 48 heures, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, à la Commission d'arbitrage, créée à l'article 41.3 ci-dessus, qui rend et communique sa décision dans le délai de 15 jours.

Le secrétaire de la Commission paritaire régionale de conciliation est avisé de la décision prise dans les 48 heures de celle-ci, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Au cas où la Commission, ou le tiers arbitre prévu, déciderait qu'il s'agit d'un conflit collectif, ou d'ordre collectif, l'audience de la Commission paritaire régionale de conciliation est reprise dans les 15 jours de la réception de l'avis d'arbitrage.

Dans le cas contraire, le secrétaire de cette Commission transmet, dans les 48 heures de la réception de l'avis de

qualification, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, le dossier au secrétaire de la commission régionale des conflits individuels ci-après créée.

42.6

La Commission paritaire régionale de conciliation se saisit des mémoires des parties, entend celles-ci et s'efforce de les concilier.

En cas de conciliation, il est dressé séance tenante un procès-verbal de l'accord. Ce procès-verbal est établi en deux originaux, signés par les représentants des parties conciliées et par tous les membres de la Commission.

À chaque original de ce procès-verbal est annexé un exemplaire de chacun des mémoires des parties conciliées.

Un original est conservé aux archives de la Commission paritaire considérée qui doit en délivrer, sans frais, toutes copies aux parties et aux organismes patronaux et syndicaux qui en font la demande.

L'autre original est déposé, dans les 48 heures, auprès des services du ministre chargé du Travail et une copie est remise au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes du siège de la Commission.

La sentence de conciliation est exécutoire, sauf stipulations contraires, à compter du jour qui suit son dépôt auprès du service compétent.

42.7

En cas de désaccord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation, signé par le président et le secrétaire de la Commission, est aussitôt dressé et notifié dans les 48 heures par le secrétaire, aux parties, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Ce procès-verbal, qui doit énoncer succinctement tant le ou les points sur lesquels les parties se sont mises d'accord que les points sur lesquels le différend subsiste, est également adressé dans le même délai, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, par le secrétaire de la Commission régionale, aux fins de conciliation (et éventuellement d'arbitrage si les parties sont d'accord pour le solliciter, ainsi qu'on le prévoit plus loin), à la Commission nationale de conciliation obligatoire et d'arbitrage facultatif, ci-après créée. Une copie de tous les autres documents intéressant le litige est jointe au procès-verbal adressé à cette Commission qui se trouve valablement et automatiquement saisie du litige dès la réception du dossier.

En cas de non-conciliation et si les parties sont d'accord pour cela, la Commission régionale arbitre le différend. Si elle ne peut y parvenir, il est dressé procès-verbal de cette impossibilité et les parties en cause sont obligatoirement renvoyées devant la Commission nationale de conciliation obligatoire et d'arbitrage facultatif. Les sentences arbitrales doivent être motivées.

La sentence d'arbitrage est notifiée aux parties dans les 48 heures de sa date, par les soins du secrétaire, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Elle est établie en deux originaux dont l'un reste aux archives de la Commission régionale et l'autre est déposé dans les 48 heures auprès des services du ministre chargé du Travail; une copie est remise au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes du siège de la Commission. La sentence est exécutoire, sauf stipulations contraires, à compter du jour qui suit son dépôt auprès du service compétent.

42.8

Commission nationale

Les différends collectifs qui n'auraient pas trouvé une solution devant la Commission régionale de conciliation sont obligatoirement portés devant la Commission nationale de conciliation obligatoire et d'arbitrage facultatif.

Cette Commission a pour mission de tenter de résoudre, par voie de conciliation, les conflits dont elle est saisie, soit par une Commission régionale de conciliation, soit directement en l'absence de Commission régionale.

En outre, elle peut agir comme Commission d'arbitrage, dans le cas où les parties sont d'accord pour soumettre à son arbitrage les conflits qui subsisteraient à l'issue de la procédure de conciliation.

Son siège est celui du Conseil supérieur du notariat.

Elle est composée de 2 membres au moins et de 10 membres au plus, à raison de moitié pour le collège employeurs et de moitié pour les organisations syndicales de salariés, avec autant de membres suppléants pour chaque catégorie.

Les membres de la Commission représentant les employeurs sont désignés par le Conseil supérieur du notariat.

Les membres représentant les salariés sont désignés parmi les salariés ou les retraités des offices par les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national, à raison d'un membre par organisation.

La durée des fonctions des membres est de 3 ans.

Le fonctionnement de la Commission paritaire nationale est le même que celui des Commissions paritaires régionales.

42.9

La Commission nomme, au début de son exercice, puis au début de chaque nouvelle année, un président et un secrétaire pris alternativement l'un parmi les membres notaires et l'autre parmi les membres représentant les salariés. La Commission nationale siège dans les locaux du Conseil supérieur du notariat.

42.10

La Commission nationale est saisie du litige dans les conditions prévues à l'article 42.4 de la présente convention. Dans le cas où la Commission paritaire régionale de conciliation ne saisirait pas la Commission nationale, la partie la plus diligente peut le faire directement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, adressée au secrétariat.

Il appartient aux parties de déposer éventuellement tous mémoires complémentaires.

La Commission nationale est réunie à la diligence de son président, dans les 30 jours de la réception du dossier émanant de la Commission paritaire régionale de conciliation ou de la demande d'une des parties.

Elle convoque devant elle ces parties et éventuellement tous témoins qu'elle déciderait de citer.

Elle convoque également toutes les personnes dont l'audition serait demandée par les parties.

Toutes ces convocations doivent être adressées, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, 8 jours au moins avant la date fixée pour la réunion.

Les représentants régulièrement mandatés des parties peuvent se faire assister de tous défenseurs de leur choix, dont les noms et qualités doivent être communiqués au secrétaire de ladite commission, 24 heures avant la date prévue pour la réunion.

Elle s'efforce de concilier les parties.

Lorsqu'un accord intervient, procès-verbal en est dressé sur-le-champ.

Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation est dressé et leur est signifié dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 42.7 ci-dessus.

Si les parties sont d'accord, la Commission nationale arbitre le différend, son arbitrage ne pouvant porter sur d'autres points que celui ou ceux visés par le procès-verbal de non-conciliation.

Dans ce cas, la Commission nationale est chargée de trancher en dernier ressort ou, si elle ne peut y parvenir, de faire arbitrer le litige.

Les sentences arbitrales doivent être motivées.

42.11

La sentence d'arbitrage est notifiée aux parties, dans les 48 heures de sa date, par les soins du secrétaire.

Cette notification est faite par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

La sentence est établie en deux originaux. Un original reste aux archives de la Commission nationale, l'autre original est déposé dans le délai de 48 heures auprès des services du ministre chargé du Travail; une copie est remise au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes du siège de la Commission.

La sentence est exécutoire, sauf stipulations contraires, à compter du jour qui suit son dépôt auprès du service compétent.

42.12

Recours à la Cour supérieure d'arbitrage

Tout arbitrage d'un conflit collectif ou d'ordre collectif peut faire l'objet, devant la Cour supérieure d'arbitrage instituée à l'article L. 525-5 du Code du travail, d'un recours pour excès de pouvoir ou violation de la loi, à la requête de l'une ou l'autre des parties ayant été arbitrées en vertu des dispositions qui précèdent.

La procédure à suivre est celle fixée par la loi.

Article 43 Conflits individuels

43.1

Commission paritaire régionale de conciliation

Il est constitué, dans le ressort de chaque Conseil régional, une Commission paritaire de conciliation, en vue du règlement des conflits individuels.

Tous différends de caractère individuel ayant pour origine le contrat de travail, qu'ils reposent sur l'application de

la présente convention ou de toutes conventions régionales, départementales ou locales, de tous textes ayant le caractère d'une convention de travail, de la législation du travail, de tous contrats individuels de travail, doivent être portés soit devant la Commission paritaire régionale chargée de concilier les parties intéressées, soit devant la juridiction de droit commun.

43.2

La Commission paritaire régionale, pour le règlement des conflits individuels, est composée de 2 membres au moins et de 10 membres au plus, à raison de moitié pour le collège employeurs et de moitié pour les organisations syndicales de salariés, avec autant de membres suppléants pour chaque catégorie.

Les membres de la Commission représentant les employeurs sont désignés par le Conseil régional des notaires.

Les membres de la Commission représentant les salariés sont désignés parmi les salariés en activité ou les retraités des offices situés en priorité dans le ressort du Conseil régional, par les organisations syndicales représentatives au plan national, à raison d'un membre par organisation.

Il est désigné de la même façon un nombre égal de suppléants.

La durée des fonctions des membres est de 3 ans.

Lorsqu'il n'a pu être constitué de commission régionale, le litige est porté directement auprès du Conseil paritaire national de conciliation créé à l'article 43.6 ci-après.

La Commission nomme, au début de son exercice, puis au début de chaque nouvelle année, un président et un secrétaire pris alternativement l'un parmi les membres notaires et l'autre parmi les représentants du personnel.

Notification de la composition de la Commission paritaire régionale est faite dans la huitaine, à la diligence du secrétaire :

- aux Chambres départementales du ressort du Conseil régional,
- aux organisations syndicales de salariés représentatives au plan national,
- aux préfets des divers départements du Conseil régional et aux inspecteurs départementaux du travail.

Lorsqu'un conflit intéresse l'étude d'un des membres titulaires, celui-ci est remplacé par l'un des suppléants.

Si l'un des membres titulaires ne peut assister à la réunion il fait appel à un membre suppléant choisi par lui, afin qu'il y ait toujours 2 membres présents au minimum.

En cas d'absence du président ou du secrétaire, la Commission désigne l'un de ses membres pour le remplacer.

43.3

La Commission paritaire régionale siège dans les locaux du Conseil régional des notaires. Elle se réunit aussi souvent qu'il y a lieu, à la diligence du président ou du secrétaire.

Elle doit en toute hypothèse tenter d'assurer, dans un délai maximum de 2 mois du jour où elle est saisie, la conciliation des parties pour les conflits portés devant elle.

Elle est saisie au moyen d'une requête de la partie intéressée, signée de celle-ci, contenant les motifs de la plainte et les conclusions y faisant suite ainsi que toutes pièces justificatives, s'il y a lieu, adressée à la Commission, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, laquelle est transmise par le secrétaire aux membres de la Commission et à la partie défenderesse.

Toute la procédure devant la Commission paritaire régionale est confiée au secrétaire.

Cette procédure comprend :

- l'introduction de la demande dont il est parlé ci-dessus,
- la notification qui en est faite dans les 5 jours au défendeur,
- la remise du mémoire et des conclusions signées du défendeur, laquelle doit être effectuée dans le mois, faute de quoi il est passé outre et procédé en l'absence du mémoire,
- la notification de ce dernier mémoire au demandeur dans les 5 jours également.

43.4

La Commission convoque devant elle les notaires et les salariés qui doivent obligatoirement déférer à cette convocation, soit en personne, soit par mandataire muni d'un pouvoir régulier; ils peuvent se faire assister du défenseur de leur choix, dont les noms et qualités sont communiqués au secrétaire de la Commission paritaire régionale, 24 heures avant la réunion.

La convocation est faite par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, 8 jours francs avant la date fixée pour la réunion.

Après avoir entendu les parties ou leurs mandataires ainsi que, s'il y a lieu, leurs défenseurs et les témoins, elle

doit chercher à les concilier.

En cas de conciliation, il est dressé séance tenante procès-verbal de cette conciliation qui est signé par tous les membres de la Commission et par les 2 parties ou leur mandataire régulier.

À défaut de conciliation, ou en cas de non comparution de l'une des parties, la Commission, à la majorité des voix, émet un avis motivé; en cas de partage des voix, le procès-verbal doit faire état des différents avis motivés.

Les engagements résultant du procès-verbal de conciliation ont un caractère de transaction définitive et obligatoire pour les deux parties. Ces engagements doivent être exécutés conformément au procès-verbal, faute de quoi, même en l'absence de précision à ce sujet, les intérêts au taux légal courent sur le montant des sommes exigibles dès leur exigibilité.

43.5

À défaut de conciliation par la Commission, le litige est soumis au Conseil paritaire national de conciliation ci-après créé.

43.6

Conseil paritaire national de conciliation

Le Conseil paritaire national de conciliation a pour mission de tenter de résoudre, par voie de conciliation, les conflits individuels de travail dont il est saisi, soit par une Commission régionale de conciliation, soit directement en l'absence de Commission régionale.

Son siège est celui du Conseil supérieur du notariat.

Il est composé de 2 membres au moins et de 10 membres au plus, à raison de moitié pour le collège employeurs et de moitié pour les organisations syndicales de salariés.

Les membres du Conseil représentant les employeurs sont désignés par le Conseil supérieur du notariat.

Les membres du Conseil représentant les salariés sont désignés parmi les salariés ou les retraités des offices par les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national, à raison d'un membre par organisation.

Il est pourvu, dans les mêmes conditions, à la désignation d'autant de membres suppléants.

La durée des fonctions des membres est de 3 ans.

Le fonctionnement du Conseil paritaire national est le même que celui des Commissions paritaires régionales.

43.7

Le Conseil paritaire national est saisi valablement par la transmission au secrétariat du dossier de l'affaire et ce, dans les 5 jours du procès-verbal de la Commission régionale.

Si le président le juge utile, après avis du secrétaire, il peut être procédé à un complément d'enquête. De même, le Conseil paritaire national peut recueillir tous témoignages écrits ou oraux complémentaires, que bon lui semble.

La procédure est régie comme devant les Commissions paritaires régionales.

Le Conseil paritaire national, qui est réuni, doit tenter de concilier les parties dans les 2 mois de la réception du dossier.

Chaque partie peut se faire représenter par tout mandataire porteur d'un pouvoir régulier et se faire assister par tous défenseurs de son choix, dont les noms et qualités sont communiqués au secrétaire du Conseil paritaire national 24 heures avant la réunion.

43.8

Les engagements résultant du procès-verbal de conciliation ont le caractère de transaction définitive et obligatoire pour les 2 parties.

Ils doivent être exécutés conformément au procès-verbal, faute de quoi même en l'absence de précision à ce sujet, les intérêts au taux légal courent sur le montant total des sommes exigibles dès leur exigibilité.

43.9

Difficultés d'application de la nouvelle classification

Le fonctionnement et la procédure du Conseil paritaire national, saisi conformément à l'article 15.6 sont les mêmes que pour le règlement des conflits, sauf décision conjointe du président et du secrétaire de passer outre à la convocation des parties.

Article 44

Frais de fonctionnement des organismes de conciliation et d'interprétation

Les frais de fonctionnement des différentes commissions paritaires instituées par la présente convention, sont à la

charge des Conseils régionaux des notaires ou du Conseil supérieur du notariat, ces organismes devant - de façon permanente - assumer les frais de fonctionnement desdites commissions ainsi que les frais de déplacement et de séjour de leurs membres et des témoins qu'elles auraient décidé de citer, à l'exclusion de tous autres.

SALAIRES

Avenant n° 1 du 8 juin 2001

[Étendu par arrêté du 25 février 2002, JO 9 mars 2002, applicable à compter du 1^{er} octobre 2001]

Article 1

Au 1^{er} octobre 2001, la valeur du point est fixée à 10,12 euros (66,41 francs) pour 35 heures.

Article 2

Le tableau ci-dessous indique les minima des divers niveaux arrondis à l'euro supérieur.

Catégories	Niveaux	Coefficients	Salaires mensuels	
			Euros	Francs
Employés	E1	100	1 013	6 641,00
	E2	108	1 094	7 172,28
	E3	117	1 185	7 769,97
Techniciens	T1	125	1 266	8 301,25
	T2	146	1 479	9 695,86
	T3	195	1 975	12 949,95
Cadres	C1	210	2 127	13 946,10
	C2	270	2 734	17 930,70
	C3	340	3 443	22 579,40
	C4	380	3 848	25 235,80

Après application de la nouvelle classification, les salaires précédemment exprimés en points majorés éventuellement de l'ancienneté acquise devront être intégralement exprimés en points y compris l'ancienneté acquise.

Article 3

Le présent accord prend effet au 1^{er} octobre 2001.

Il sera déposé, conformément à l'article L. 132-10 du Code du travail, et porté à la connaissance des notaires et des salariés, au moyen d'une copie qui sera envoyée dans toutes les études et devra être élargée par tous les membres du personnel. Il sera soumis à la procédure d'extension prévue à l'article L. 133-8 du Code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Avenant n° 6 du 17 février 2005

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} mars 2005]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Conseil supérieur du notariat.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

CGT-FO.

Article 1

Au titre de l'article 14 de la Convention Collective Nationale du Notariat du 8 juin 2001, la valeur du point est fixée à 11,27 euros pour 35 heures.

Article 2

Le tableau ci-dessous indique les minima des divers niveaux arrondis à l'euro supérieur.

Catégories	Niveaux	Coefficients	Salaires mensuels	
			1 ^{er} mars 2004	1 ^{er} mars 2005
Employés	E1	100	1.091	1.127
	E2	108	1.179	1.218
	E3	117	1.277	1.319
Techniciens	T1	125	1.364	1.409
	T2	146	1.593	1.646
	T3	195	2.128	2.198
Cadres	C1	210	2.292	2.367
	C2	270	2.946	3.043
	C3	340	3.710	3.832
	C4	380	4.146	4.283

L'augmentation de salaire résultant de l'application du présent accord s'impute, lorsqu'elles existent encore, sur les indemnités différentielles créées pour maintenir le salaire en cas de réduction du temps de travail à 35 heures. Il est expressément rappelé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au S.M.I.C.

Article 3

Le présent accord prend effet au 1^{er} mars 2005.

Il sera déposé, conformément à l'article L. 132-10 du Code du Travail, et porté à la connaissance des notaires et des salariés, au moyen d'une copie qui sera envoyée dans tous les offices et devra être émargée par tous les membres du personnel. Il sera soumis à la procédure d'extension prévue à l'article L. 133-8 du Code du Travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Avenant n° 8 du 16 février 2006

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} mars 2006]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Conseil supérieur du Notariat.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE CGC ;

CGT ;

CGT FO.

Article 1

Au titre de l'article 14 de la Convention Collective Nationale du Notariat du 8 juin 2001, la valeur du point est fixée à 11,57 euros pour 35 heures.

Article 2

Le tableau ci-dessous indique les minima des divers niveaux arrondis à l'euro supérieur.

Catégories	Niveaux	Coefficients (jusqu'au 28 février 2006)	Salaires mensuels au 1 ^{er} mars 2005	Coefficients à partir du 1 ^{er} mars 2006	Salaires mensuels au 1 ^{er} mars 2006
Employés	E1	100	1.127	110	1.273
	E2	108	1.218	115	1.331
	E3	117	1.319	120	1.389
Techniciens	T1	125	1.409	125	1.447
	T2	146	1.646	146	1.690
	T3	195	2.198	195	2.257
Cadres	C1	210	2.367	210	2.430
	C2	270	3.043	270	3.124
	C3	340	3.832	340	3.934
	C4	380	4.283	380	4.397

L'augmentation de salaire résultant de l'application du présent accord s'impute, lorsqu'elles existent encore, sur les indemnités différentielles créées pour maintenir le salaire en cas de réduction du temps de travail à 35 heures. Il est expressément rappelé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au S.M.I.C.

Article 3

Le présent accord prend effet au 1^{er} mars 2006.

Il sera déposé, conformément à l'article L. 132-10 du Code du Travail, et porté à la connaissance des notaires et des salariés, au moyen d'une copie qui sera envoyée dans tous les offices et devra être élargée par tous les membres du personnel. Il sera soumis à la procédure d'extension prévue à l'article L. 133-8 du Code du Travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Avenant n° 10 du 15 février 2007

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} mars 2007]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Conseil supérieur du notariat.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération des services CFDT ;

Syndicat national des cadres et techniciens du notariat - CFE-CGC ;

Fédération commerce et force de vente CFTC ;

Fédération nationale des personnels des Sociétés d'Études CGT ;

Fédération générale des clercs et employés de notaire - CGT-FO.

Article 1

Au titre de l'article 14 de la Convention Collective Nationale du Notariat du 8 juin 2001, la valeur du point est fixée à 11,85 euros pour 35 heures.

Article 2

Le tableau ci-dessous indique les minima des divers niveaux arrondis à l'euro supérieur.

Catégories	Niveaux	Coefficients	Salaires mensuels	
			1 ^{er} mars 2006	1 ^{er} mars 2007
Employés	E1	110	1.273	1.304
	E2	115	1.331	1.363
	E3	120	1.389	1.422
Techniciens	T1	125	1.447	1.482
	T2	146	1.690	1.731
	T3	195	2.257	2.311
Cadres	C1	210	2.430	2.489
	C2	270	3.124	3.200
	C3	340	3.934	4.029
	C4	380	4.397	4.503

L'augmentation de salaire résultant de l'application du présent accord s'impute, lorsqu'elles existent encore, sur les indemnités différentielles créées pour maintenir le salaire en cas de réduction du temps de travail à 35 heures. Il est expressément rappelé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au S.M.I.C.

Article 3

Le présent accord prend effet au 1^{er} mars 2007.

Il sera déposé, conformément à l'article L. 132-10 du Code du Travail, et porté à la connaissance des notaires et des salariés, au moyen d'une copie qui sera envoyée dans tous les offices et devra être émarginée par tous les membres du personnel. Il sera soumis à la procédure d'extension prévue à l'article L. 133-8 du Code du Travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Avenant n° 12 du 14 février 2008

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} mars 2008]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Conseil supérieur du Notariat.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFDT ;

SNCTN CGC ;

FGCEN FO ;

FPNPSE CGT.

Article 1

Au titre de l'article 14 de la Convention Collective Nationale du Notariat du 8 juin 2001, la valeur du point est fixée à 12,16 euros pour 35 heures.

Article 2

Le tableau ci-dessous indique les minima des divers niveaux arrondis à l'euro supérieur.

Catégories	Niveaux	Coefficients	Salaires mensuels	
			1 ^{er} mars 2007	1 ^{er} mars 2008
Employés	E1	110	1.304	1.338
	E2	115	1.363	1.399
	E3	120	1.422	1.460

Catégories	Niveaux	Coefficients	Salaires mensuels	
			1 ^{er} mars 2007	1 ^{er} mars 2008
Techniciens	T1	125	1.482	1.520
	T2	146	1.731	1.776
	T3	195	2.311	2.372
Cadres	C1	210	2.489	2.554
	C2	270	3.200	3.284
	C3	340	4.029	4.135
	C4	380	4.503	4.621

L'augmentation de salaire résultant de l'application du présent accord s'impute, lorsqu'elles existent encore, sur les indemnités différentielles créées pour maintenir le salaire en cas de réduction du temps de travail à 35 heures. Il est expressément rappelé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au S.M.I.C.

Article 3

Le présent accord prend effet au 1^{er} mars 2008.

Il sera déposé, conformément à l'article L. 132-10 du Code du Travail, et porté à la connaissance des notaires et des salaires au moyen d'une copie qui sera envoyée dans tous les offices et devra être émargée par tous les membres du personnel. Il sera soumis à la procédure d'extension prévue à l'article L. 133-8 du Code du Travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Avenant n° 14 du 30 octobre 2008

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} oct. 2008]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Conseil supérieur du Notariat.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFTD ;

SNCTN CGC ;

FGCEN FO ;

FNPSE CGT.

Article 1

Au titre de l'article 14.2 de la Convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001, la valeur du point est fixée à 12,22 euros pour 35 heures.

Article 2

Le tableau ci-dessous indique les minima des divers niveaux arrondis à l'euro supérieur.

Catégories	Niveaux	Coefficients (jusqu'au 30 juin 2008)	Salaires mensuels au 1 ^{er} mars 2008 Point à 12,16 €	Coefficients à partir du 1 ^{er} juillet 2008	Salaires mensuels au 1 ^{er} octobre 2008 Point à 12,22 €
Employés	E1	110	1.338	110	1.345
	E2	115	1.399	115	1.406
	E3	120	1.460	120	1.467
Techniciens	T1	125	1.520	132	1.614
	T2	146	1.776	146	1.785
	T3	195	2.372	195	2.383

Catégories	Niveaux	Coefficients (jusqu'au 30 juin 2008)	Salaires mensuels au 1 ^{er} mars 2008 Point à 12,16 €	Coefficients à partir du 1 ^{er} juillet 2008	Salaires mensuels au 1 ^{er} octobre 2008 Point à 12,22 €
Cadres	C1	210	2.554	220	2.689
	C2	270	3.284	270	3.300
	C3	340	4.135	340	4.155
	C4	380	4.621	380	4.644

L'augmentation de salaire résultant de l'application du présent accord s'impute, lorsqu'elles existent encore, sur les indemnités différentielles créées pour maintenir le salaire en cas de réduction du temps de travail à 35 heures. Il est expressément rappelé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au S.M.I.C. sauf application des dispositions de l'accord de branche du 10 juillet 2008 relatif aux contrats de professionnalisation dans le notariat.

Article 3

Le présent accord prend effet au 1^{er} octobre 2008.

Il sera déposé, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, et porté à la connaissance des notaires et des salariés au moyen d'une copie qui sera envoyée dans tous les offices et devra être élargée par tous les membres du personnel. Il sera soumis à la procédure d'extension prévue à l'article L. 2261-24 du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Avenant n° 16 du 23 février 2010

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFTD ;

SNCTN CGC ;

FGCEN FO.

Article 1

Au titre de l'article 14 de la Convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001, la valeur du point est fixée à 12,37 euros pour 35 heures.

Article 2

Le tableau ci-dessous indique les minima des divers niveaux arrondis à l'euro supérieur.

Catégories	Niveaux	Coefficients	Salaires mensuels	
			1 ^{er} octobre 2008 point à 12,22 €	1 ^{er} mars 2010 point à 12,37 €
Employés	E1	110	1.345	1.361
	E2	115	1.406	1.423
	E3	120	1.467	1.485
Techniciens	T1	132	1.614	1.633
	T2	146	1.785	1.807
	T3	195	2.383	2.413

Catégories	Niveaux	Coefficients	Salaires mensuels	
			1 ^{er} octobre 2008 point à 12,22 €	1 ^{er} mars 2010 point à 12,37 €
Cadres	C1	220	2.689	2.722
	C2	270	3.300	3.340
	C3	340	4.155	4.206
	C4	380	4.644	4.701

L'augmentation de salaire résultant de l'application du présent accord s'impute, lorsqu'elles existent encore, sur les indemnités différentielles créées pour maintenir le salaire en cas de réduction du temps de travail à 35 heures. Il est expressément rappelé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au S.M.I.C., sauf application des dispositions de l'accord de branche du 10 juillet 2008 relatif aux contrats de professionnalisation dans le notariat.

Article 3

Le présent accord prend effet au 1^{er} mars 2010.

Il sera déposé, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, et porté à la connaissance des notaires et des salariés au moyen d'une copie qui sera envoyée dans tous les offices et devra être élargée par tous les membres du personnel. Il sera soumis à la procédure d'extension prévue à l'article L. 2261-24 du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Avenant n° 18 du 17 février 2011

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} mars 2011]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CSFV CFTC ;

FS CFTD ;

CFE-CGC ;

CGT-FO.

Article 1

Au titre de l'article 14 de la Convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001, la valeur du point est fixée à 12,62 euros pour 35 heures.

Article 2

Le tableau ci-dessous indique les minima des divers niveaux arrondis à l'euro supérieur.

Catégories	Niveaux	Coefficients	Salaires mensuels	
			1 ^{er} mars 2010 point à 12,37 €	1 ^{er} mars 2011 point à 12,62 €
Employés	E1	110	1.361	1.389
	E2	115	1.423	1.452
	E3	120	1.485	1.515
Techniciens	T1	132	1.633	1.666
	T2	146	1.807	1.843
	T3	195	2.413	2.461

Catégories	Niveaux	Coefficients	Salaires mensuels	
			1 ^{er} mars 2010 point à 12,37 €	1 ^{er} mars 2011 point à 12,62 €
Cadres	C1	220	2.722	2.777
	C2	270	3.340	3.408
	C3	340	4.206	4.291
	C4	380	4.701	4.796

L'augmentation de salaire résultant de l'application du présent accord s'impute, lorsqu'elles existent encore, sur les indemnités différentielles créées pour maintenir le salaire en cas de réduction du temps de travail à 35 heures. Il est expressément rappelé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au S.M.I.C., sauf application des dispositions de l'accord de branche du 10 juillet 2008 relatif aux contrats de professionnalisation dans le notariat.

Article 3

Le présent accord prend effet au 1^{er} mars 2011.

Il sera déposé, conformément à l'article L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, et porté à la connaissance des notaires et des salariés au moyen d'une copie qui sera envoyée dans tous les offices et devra être élargée par tous les membres du personnel. Il sera soumis à la procédure d'extension prévue à l'article L. 2261-24 du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Avenant n° 19 du 15 mars 2012

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} mars 2012]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC FO ;

SNCTN CGC ;

FNPS CGT.

Article 1

Au titre de l'article 14 de la Convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001, la valeur du point est fixée à 12,90 euros pour 35 heures.

Article 2

Le tableau ci-dessous indique les minima des divers niveaux arrondis à l'euro supérieur.

Catégories	Niveaux	Coefficients	Salaires mensuels	
			1 ^{er} mars 2011 point à 12,62 €	1 ^{er} mars 2012 point à 12,90 euro
Employés	E1	110	1.389	1.419
	E2	115	1.452	1.484
	E3	120	1.515	1.548
Techniciens	T1	132	1.666	1.703
	T2	146	1.843	1.884
	T3	195	2.461	2.516

Catégories	Niveaux	Coefficients	Salaires mensuels	
			1 ^{er} mars 2011 point à 12,62 €	1 ^{er} mars 2012 point à 12,90 euro
Cadres	C1	220	2.777	2.838
	C2	270	3.408	3.483
	C3	340	4.291	4.386
	C4	380	4.796	4.902

L'augmentation de salaire résultant de l'application du présent accord s'impute, lorsqu'elles existent encore, sur les indemnités différentielles créées pour maintenir le salaire en cas de réduction du temps de travail à 35 heures. Il est expressément rappelé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au S.M.I.C., sauf application des dispositions de l'accord de branche du 10 juillet 2008 relatif aux contrats de professionnalisation dans le notariat.

Article 3

Le présent accord prend effet au 1^{er} mars 2012.

Il sera déposé, conformément à l'article L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, et porté à la connaissance des notaires et des salariés au moyen d'une copie qui sera envoyée dans tous les offices et devra être élargée par tous les membres du personnel. Il sera soumis à la procédure d'extension prévue à l'article L. 2261-24 du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Avenant n° 21 du 14 février 2013

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} mars 2013]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNCTN CGC ;

FGCEN FO.

Mod. par Avenant n° 21 bis, 14 mars 2013, non étendu, applicable à sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN.

Syndicat(s) de salariés :

SNCTN CGC ;

FGCEN FO.

Article 1

L'article 15.3 de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001 dans sa rédaction issue de l'avenant n° 11 du 20 décembre 2007 rectifié par avenant n° 11 bis du 10 janvier 2008 est modifié ainsi qu'il suit :

- le premier sous-titre « Niveau 1 - E.1 - Coefficient 110 » est remplacé par le texte suivant : Niveau 1-E.1 - Coefficient 112

Article 2

Modalités d'application

Le changement du coefficient plancher du niveau 1 - E.1 de la catégorie des Employés ne constitue pas en lui-même une augmentation de salaire : il s'impute en priorité sur tous les éléments de salaire confondus antérieurement perçus par le salarié (coefficient de base plus élevé, points complémentaires, points de formation, compléments en espèces)

Article 3

Au titre de l'article 14 de la Convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001, la valeur du point est fixée à 13,09 euros pour 35 heures.

Article 4

Le tableau ci-dessous indique les minima des divers niveaux arrondis à l'euro supérieur.

Catégories	Niveaux	Coefficients	Salaires mensuels	
			1 ^{er} mars 2012 point à 12,90 €	1 ^{er} mars 2013 point à 13,09 €
Employés	E1	110	1.419	-
		112	-	1.467
	E2	115	1.484	1.506
	E3	120	1.548	1.571
Techniciens	T1	132	1.703	1.728
	T2	146	1.884	1.912
	T3	195	2.516	2.553
Cadres	C1	220	2.838	2.880
	C2	270	3.483	3.535
	C3	340	4.386	4.451
	C4	380	4.902	4.975

L'augmentation de salaire résultant de l'application du présent accord s'impute, lorsqu'elles existent encore, sur les indemnités différentielles créées pour maintenir le salaire en cas de réduction du temps de travail à 35 heures. Il est expressément rappelé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au S.M.I.C., sauf application des dispositions de l'accord de branche du 10 juillet 2008 relatif aux contrats de professionnalisation dans le notariat.

Article 3

(Renuméroté «Article 5» par Avenant n° 21 bis, 14 mars 2013, non étendu)

Mod. par Avenant n° 21 bis, 14 mars 2013, non étendu, applicable à sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN.

Syndicat(s) de salariés :

SNCTN CGC ;

FGCEN FO.

Le présent accord prend effet au 1^{er} mars 2013.

Il sera déposé, conformément à l'article L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, et porté à la connaissance des notaires et des salariés au moyen d'une copie qui sera envoyée dans tous les offices et devra être élargée par tous les membres du personnel. Il sera soumis à la procédure d'extension prévue à l'article L. 2261-24 du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Avenant n° 25 du 16 octobre 2014

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} oct. 2014]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

SNCTN CGC ;

FGCFEN FO.

Article 1

Au titre de l'article 14.2 de la Convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001, la valeur du point est fixée à 13,18 euros pour 35 heures.

Article 2

Le tableau ci-dessous indique les minima des divers niveaux arrondis à l'euro supérieur.

Catégories	Niveaux	Coefficients	Salaires mensuels	
			1 ^{er} mars 2013 point à 13,09 €	1 ^{er} octobre 2014 point à 13,18 €
Employés	E2	115	1.506	1.516
	E3	120	1.571	1.582
Techniciens	T1	132	1.728	1.740
	T2	146	1.912	1.925
	T3	195	2.553	2.571
Cadres	C1	220	2.880	2.900
	C2	270	3.535	3.559
	C3	340	4.451	4.482
	C4	380	4.975	5.009

L'augmentation de salaire résultant de l'application du présent accord s'impute, lorsqu'elles existent encore, sur les indemnités différentielles créées pour maintenir le salaire en cas de réduction du temps de travail à 35 heures. Il est expressément rappelé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au S.M.I.C., sauf application des dispositions de l'accord de branche du 10 juillet 2008 relatif aux contrats de professionnalisation dans le notariat.

Article 3

Le présent accord prend effet au 1^{er} octobre 2014.

Il sera déposé, conformément à l'article L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, et porté à la connaissance des notaires et des salariés au moyen d'une copie qui sera envoyée dans tous les offices et devra être émarginée par tous les membres du personnel. Il sera soumis à la procédure d'extension prévue à l'article L. 2261-24 du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Avenant n° 29 du 15 octobre 2015

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} oct. 2015]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FS CFTD ;

SNCTN CGC ;

FGCEN FO ;

FNPS CGT.

Article 1

Au titre de l'article 14.2 de la Convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001, dans sa rédaction issue de l'accord du 19 février 2015, la valeur du point est fixée à 13,25 euros pour 35 heures.

Article 2

Le tableau ci-dessous indique les minima des divers niveaux arrondis à l'euro supérieur.

Catégories	Niveaux	Coefficients	Salaires mensuels	
			1 ^{er} octobre 2014 point à 13,18 €	1 ^{er} octobre 2015 point à 13,25 €
Employés	E2	115	1.516	1.524
	E3	120	1.582	1.590
Techniciens	T1	132	1.740	1.749
	T2	146	1.925	1.935
	T3	1 195	2.571	2.584
Cadres	C1	220	2.900	2.915
	C2	270	3.559	3.578
	C3	340	4.482	4.505
	C4	380	5.009	5.035

L'augmentation de salaire résultant de l'application du présent accord s'impute, lorsqu'elles existent encore, sur les indemnités différentielles créées pour maintenir le salaire en cas de réduction du temps de travail à 35 heures. Il est expressément rappelé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au S.M.I.C., sauf application des dispositions de l'accord de branche du 10 juillet 2008 relatif aux contrats de professionnalisation dans le notariat.

Article 3

Le présent accord prend effet au 1^{er} octobre 2015. Il sera déposé, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail et sera porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, un exemplaire imprimé devant être élargé par tous les membres du personnel et conservé par l'employeur. Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du Code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Avenant n° 32 du 22 septembre 2016

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} oct. 2016]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Conseil supérieur du notariat ;

Syndicat national des notaires.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération des services CFDT ;

Syndicat national des cadres et techniciens du notariat, CFE-CGC ;

Fédération «commerce, services et force de vente» affiliée à la CFTC ;

Fédération nationale des personnels de sociétés d'études CGT ;

Fédération générale des clercs et employés de notaire CGT-FO.

Il est convenu :

Article 1

Au titre de l'article 14.2 de la Convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001, dans sa rédaction issue de l'accord du 19 février 2015, la valeur du point est fixée à 13,30 euros pour 35 heures.

Article 2

Le tableau ci-dessous indique les minima des divers niveaux arrondis à l'euro supérieur.

Catégories	Niveaux	Coefficients	Salaires mensuels	
			1 ^{er} octobre 2015 point à 13,25 €	1 ^{er} octobre 2016 point à 13,30 €
Employés	E2	115	1.524	1.530
	E3	120	1.590	1.596
Techniciens	T1	132	1.749	1.756
	T2	146	1.935	1.942
	T3	195	2.584	2.594
Cadres	C1	220	2.915	2.926
	C2	270	3.578	3.591
	C3	340	4.505	4.522
	C4	380	5.035	5.054

L'augmentation de salaire résultant de l'application du présent accord s'impute, lorsqu'elles existent encore, sur les indemnités différentielles créées pour maintenir le salaire en cas de réduction du temps de travail à 35 heures. Il est expressément rappelé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au S.M.I.C., sauf application des dispositions de l'accord de branche du 10 juillet 2008 relatif aux contrats de professionnalisation dans le notariat.

Article 3

Le présent accord prend effet au 1^{er} octobre 2016. Il sera déposé, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail et sera porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, un exemplaire imprimé devant être émarginé par tous les membres du personnel et conservé par l'employeur. Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du Code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Avenant n° 33 du 23 février 2017

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} mars 2017]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNCTN CGC.

Il est convenu :

Article 1

Au titre de l'article 14.2 de la Convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001, dans sa rédaction issue de l'accord du 19 février 2015, la valeur du point est fixée à 13,50 euros pour 35 heures.

Article 2

Le tableau ci-dessous indique les minima des divers niveaux arrondis à l'euro supérieur.

Catégories	Niveaux	Coefficients	Salaires mensuels	
			1 ^{er} octobre 2016 point à 13,30 €	1 ^{er} mars 2017 point à 13,50 €
72 Employés Mise à jour (septembre 2025)	E2	115	1.530	1.553
	E3	120	1.596	1.620

Catégories	Niveaux	Coefficients	Salaires mensuels	
			1 ^{er} octobre 2016 point à 13,30 €	1 ^{er} mars 2017 point à 13,50 €
Techniciens	T1	132	1.756	1.782
	T2	146	1.942	1.971
	T3	195	2.594	2.633
Cadres	C1	220	2.926	2.970
	C2	270	3.591	3.645
	C3	340	4.522	4.590
	C4	380	5.054	5.130

L'augmentation de salaire résultant de l'application du présent accord s'impute, lorsqu'elles existent encore, sur les indemnités différentielles créées pour maintenir le salaire en cas de réduction du temps de travail à 35 heures. Il est expressément rappelé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au S.M.I.C., sauf application des dispositions de l'accord de branche du 10 juillet 2008 relatif aux contrats de professionnalisation dans le notariat.

Article 3

Le présent accord prend effet au 1^{er} mars 2017. Il sera déposé, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail et sera porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, un exemplaire imprimé devant être émarginé par tous les membres du personnel et conservé par l'employeur. Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du Code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Avenant n° 35 du 15 février 2018

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} mars 2018]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération des services CFDT ;

Fédération «commerce, services et force de vente» affiliée à la CFTC ;

Syndicat national des cadres et techniciens du notariat, CFE CGC.

Il est convenu :

Article 1

Au titre de l'article 14 de la Convention collective nationale du notariat, du 8 juin 2001, dans sa rédaction issue de l'accord du 19 février 2015, la valeur du point est fixée à 13,72 euros pour 35 heures.

Article 2

Le tableau ci-dessous indique les minima des divers niveaux arrondis à l'euro supérieur.

Catégories	Niveaux	Coefficients	Salaires mensuels	
			1 ^{er} mars 2017 point à 13,50 €	1 ^{er} mars 2018 point à 13,72 €
Employés	E2	115	1.553	1.578
	E3	120	1.620	1.647

Catégories	Niveaux	Coefficients	Salaires mensuels	
			1 ^{er} mars 2017 point à 13,50 €	1 ^{er} mars 2018 point à 13,72 €
Techniciens	T1	132	1.782	1.812
	T2	146	1.971	2.004
	T3	195	2.633	2.676
Cadres	C1	220	2.970	3.019
	C2	270	3.645	3.705
	C3	340	4.590	4.665
	C4	380	5.130	5.214

L'augmentation de salaire résultant de l'application du présent accord s'impute, lorsqu'elles existent encore, sur les indemnités différentielles créées pour maintenir le salaire en cas de réduction du temps de travail à 35 heures. Il est expressément rappelé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au S.M.I.C., sauf application des dispositions de l'accord de branche du 10 juillet 2008 relatif aux contrats de professionnalisation dans le notariat.

Article 3

Le présent accord prend effet au 1^{er} mars 2018.

Il sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du Code du travail.

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail et sera porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, chaque employeur conservant la preuve de sa diffusion à tous les membres du personnel, par tout moyen.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du Code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Avenant n° 37 du 21 février 2019

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} mars 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFTD ;

SNCTN CFE CGC ;

FCSFV CFTC ;

FNPSE CGT ;

FGCEN FO.

Article 1

Au titre de l'article 14 de la Convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001, dans sa rédaction issue de l'accord du 19 février 2015, la valeur du point est fixée à 14,02 euros pour 35 heures.

Article 2

Le tableau ci-dessous indique les minima des divers niveaux arrondis à l'euro supérieur.

Avenant n° 40 du 17 septembre 2020

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} oct. 2020]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFDT ;

SNCTN CFE CGC ;

FCSFV CFTC ;

FNPSSE CGT ;

FGCEN FO.

Il est convenu :

Article 1

Au titre de l'article 14.2 de la Convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001, dans sa rédaction issue de l'accord du 19 février 2015, la valeur du point est fixée à 14,13 euros pour 35 heures.

Article 2

Le tableau ci-dessous indique les minima des divers niveaux arrondis à l'euro supérieur.

Catégories	Niveaux	Coefficients	Salaires mensuels	
			1 ^{er} mars 2019 point à 14,02 €	1 ^{er} octobre 2020 point à 14,13 €
Employés	E2	115	1 613	1625
	E3	120	1 683	1696
Techniciens	T1	132	1 851	1866
	T2	146	2 047	2063
	T3	195	2 734	2756
Cadres	C1	220	3 085	3109
	C2	270	3 786	3816
	C3	340	4 767	4805
	C4	380	5 328	5370

L'augmentation de salaire résultant de l'application du présent accord s'impute, lorsqu'elles existent encore, sur les indemnités différentielles créées pour maintenir le salaire en cas de réduction du temps de travail à 35 heures. Il est expressément rappelé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au S.M.I.C., sauf application des dispositions légales et conventionnelles de l'accord de branche du 10 juillet 2008 relatives aux contrats de professionnalisation et aux contrats d'apprentissage.

Article 3

Le présent accord prend effet au 1^{er} octobre 2020.

Il sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail et sera porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, chaque employeur conservant la preuve de sa diffusion à tous les membres du personnel, par tout moyen.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Avenant n° 41 du 18 février 2021

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} mars 2021]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNCTN CGC ;

FGCEN FO ;

FSE CGT.

Il est convenu :

Article 1

Au titre de l'article 14 de la Convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001, dans sa rédaction issue de l'accord du 19 février 2015, la valeur du point est fixée à 14,34 euros pour 35 heures.

Article 2

Le tableau ci-dessous indique les minima des divers niveaux arrondis à l'euro supérieur.

Catégories	Niveaux	Coefficients	Salaires mensuels	
			1 ^{er} octobre 2020 point à 14,13 €	1 ^{er} mars 2021 point à 14,34 €
Employés	E2	115	1 625	1 650
	E3	120	1 696	1 721
Techniciens	T1	132	1 866	1 893
	T2	146	2 063	2 094
	T3	195	2 756	2 797
Cadres	C1	220	3 109	3 155
	C2	270	3 816	3 872
	C3	340	4 805	4 876
	C4	380	5 370	5 450

L'augmentation de salaire résultant de l'application du présent accord s'impute, lorsqu'elles existent encore, sur les indemnités différentielles créées pour maintenir le salaire en cas de réduction du temps de travail à 35 heures. Il est expressément rappelé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au S.M.I.C., sauf application des dispositions légales et conventionnelles de l'accord de branche du 10 juillet 2008 relatives aux contrats de professionnalisation et aux contrats d'apprentissage.

Article 3

Le présent accord prend effet au 1^{er} mars 2021.

Il sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du Code du travail.

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail et sera porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, chaque employeur conservant la preuve de sa diffusion à tous les membres du personnel, par tout moyen.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du Code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Avenant n° 45 du 17 février 2022

[Non étendu, applicable le 1^{er} mars 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE CGC ;

CFTC ;

CGT FO ;

UNSA.

Il est convenu :

Article 1

Au titre de l'article 14 de la Convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001, dans sa rédaction issue de l'accord du 19 février 2015, la valeur du point est fixée à 14,71 euros pour 35 heures.

Article 2

Le tableau ci-dessous indique les minima des divers niveaux arrondis à l'euro supérieur.

Catégories	Niveaux	Coefficients	Salaires mensuels	
			1 ^{er} mars 2021 point à 14,34 €	1 ^{er} mars 2022 point à 14,71 €
Employés	E2	115	1 650	1 692
	E3	120	1 721	1 766
Techniciens	T1	132	1 893	1 942
	T2	146	2 094	2 148
	T3	195	2 797	2 869
Cadres	C1	220	3 155	3 237
	C2	270	3 872	3 972
	C3	340	4 876	5 002
	C4	380	5 450	5 590

L'augmentation de salaire résultant de l'application du présent accord s'impute, lorsqu'elles existent encore, sur les indemnités différentielles créées pour maintenir le salaire en cas de réduction du temps de travail à 35 heures. Il est expressément rappelé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au S.M.I.C., sauf application des dispositions légales et conventionnelles de l'accord de branche du 10 juillet 2008 relatives aux contrats de professionnalisation et aux contrats d'apprentissage.

Article 3

Le présent accord prend effet au 1^{er} mars 2022.

Il sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du Code du travail.

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail et sera porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, chaque employeur conservant la preuve de sa diffusion à tous les membres du personnel, par tout moyen.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du Code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Avenant n° 46 du 15 septembre 2022

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} oct. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN ;

SNF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA ;

CFTC CSFV ;

SNCTN CGC.

Il est convenu :

Article 1

Au titre de l'article 14.2 de la Convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001, dans sa rédaction issue de l'accord du 16 décembre 2021, la valeur du point est fixée à 14,92 euros pour 35 heures.

Article 2

Le tableau ci-dessous indique les minima des divers niveaux arrondis à l'euro supérieur.

Catégories	Niveaux	Coefficients	Salaires mensuels	
			1 ^{er} mars 2022 point à 14,71 €	1 ^{er} octobre 2022 point à 14,92 €
Employés	E2	115	1 692	1 716
	E3	120	1 766	1 791
Techniciens	T1	132	1 942	1 970
	T2	146	2 148	2 179
	T3	195	2 869	2 910
Cadres	C1	220	3 237	3 283
	C2	270	3 972	4 029
	C3	340	5 002	5 073
	C4	380	5 590	5 670

L'augmentation de salaire résultant de l'application du présent accord s'impute, lorsqu'elles existent encore, sur les indemnités différentielles créées pour maintenir le salaire en cas de réduction du temps de travail à 35 heures. Il est expressément rappelé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au S.M.I.C., sauf application des dispositions légales et conventionnelles de l'accord de branche du 10 juillet 2008 relatives aux contrats de professionnalisation et aux contrats d'apprentissage.

Article 3

Le présent accord prend effet au 1^{er} octobre 2022.

Il sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du Code du travail.

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail et sera porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, chaque employeur conservant la preuve de sa diffusion à tous les membres du personnel, par tout moyen.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du Code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Avenant n° 49 du 16 février 2023

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} mars 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN ;

SNF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Syndicat national des cadres et techniciens du notariat CFE CGC ;

Fédération «commerce, services et force de vente» CFTC ;

Fédération générale des clercs et employés de notaria CGT FO ;

UNSA.

Il est convenu :

Article 1

Au titre de l'article 14 de la Convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001, dans sa rédaction issue de l'accord du 16 décembre 2021, la valeur du point est fixée à 15,44 euros pour 35 heures.

Article 2

Le tableau ci-dessous indique les minima des divers niveaux arrondis à l'euro supérieur.

Catégories	Niveaux	Coefficients	Salaires mensuels	
			1 ^{er} octobre 2022 point à 14,92 €	1 ^{er} mars 2023 point à 15,44 €
Employés	E2	115	1 716	1 776
	E3	120	1 791	1 853
Techniciens	T1	132	1 970	2 039
	T2	146	2 179	2 255
	T3	195	2 910	3 011
Cadres	C1	220	3 283	3 397
	C2	270	4 029	4 169
	C3	340	5 073	5 250
	C4	380	5 670	5 868

L'augmentation de salaire résultant de l'application du présent accord s'impute, lorsqu'elles existent encore, sur les indemnités différentielles créées pour maintenir le salaire en cas de réduction du temps de travail à 35 heures. Il est expressément rappelé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au S.M.I.C., sauf application des dispositions légales et conventionnelles de l'accord de branche du 10 juillet 2008 relatives aux contrats de professionnalisation et aux contrats d'apprentissage.

Article 3

Le présent accord prend effet au 1^{er} mars 2023.

Il sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du Code du travail.

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail et sera porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, chaque employeur conservant la preuve de sa diffusion à tous les membres du personnel, par tout moyen.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du Code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Avenant n° 55 du 22 février 2024

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} mars 2024]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN ;

UNNE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNCTN CGC ;

FGCEN FO.

Il est convenu :

Article 1

Au titre de l'article 14 de la Convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001, dans sa rédaction issue de l'accord du 16 décembre 2021, la valeur du point est fixée à 15,47 euros pour 35 heures.

Article 2

Le tableau ci-dessous indique les minima des divers niveaux arrondis à l'euro supérieur.

Catégories	Niveaux	Coefficients	Salaires mensuels	
			1 ^{er} mars 2023 point à 15,44 €	1 ^{er} mars 2024 point à 15,47 €
Employés	E	120	1 853	1 857
Techniciens	T1	132	2 039	2 043
	T2	146	2 255	2 259
	T3	195	3 011	3 017
Cadres	C1	220	3 397	3 404
	C2	270	4 169	4 177
	C3	340	5 250	5 260
	C4	380	5 868	5 879

L'augmentation de salaire résultant de l'application du présent accord s'impute, lorsqu'elles existent encore, sur les indemnités différentielles créées pour maintenir le salaire en cas de réduction du temps de travail à 35 heures. Il est expressément rappelé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au S.M.I.C., sauf application des dispositions légales et conventionnelles de l'accord de branche du 10 juillet 2008 relatives aux contrats de professionnalisation et aux contrats d'apprentissage.

Article 3

Le présent accord prend effet au 1^{er} mars 2024.

Il sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du Code du travail.

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail et sera porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, chaque employeur conservant la preuve de sa diffusion à tous les membres du personnel, par tout moyen.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du Code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Avenant n° 57 du 19 septembre 2024

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} oct. 2024]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN ;

SNF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNCTN CGC ;

FGCEN FO.

Il est convenu :

Article 1

Au titre de l'article 14.2 de la Convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001, dans sa rédaction issue de l'accord du 16 décembre 2021, la valeur du point est fixée à 15,69 euros pour 35 heures.

Article 2

Le tableau ci-dessous indique les minima des divers niveaux arrondis à l'euro supérieur.

Catégories	Niveaux	Coefficients	Salaires mensuels	
			1 ^{er} mars 2024 point à 15,47 €	1 ^{er} octobre 2024 point à 15,69 €
Employés	E	120	1 857	1 883
Techniciens	T1	132	2 043	2 072
	T2	146	2 259	2 291
	T3	195	3 017	3 060
Cadres	C1	220	3 404	3 452
	C2	270	4 177	4 237
	C3	340	5 260	5 335
	C4	380	5 879	5 963

L'augmentation de salaire résultant de l'application du présent accord s'impute, lorsqu'elles existent encore, sur les indemnités différentielles créées pour maintenir le salaire en cas de réduction du temps de travail à 35 heures. Il est expressément rappelé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au S.M.I.C., sauf application des dispositions légales et conventionnelles des accords de branche du 10 juillet 2008 et du 23 mai 2024 relatifs aux contrats de professionnalisation dans le notariat et aux accords du 21 octobre 2021 et du 11 juillet 2024 relatifs à la rémunération des apprentis dans le notariat.

Article 3

Le présent accord prend effet au 1^{er} octobre 2024.

Il sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et L. 2231-1-1 du Code du travail.

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail et sera porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, chaque employeur conservant la preuve de sa diffusion à tous les membres du personnel, par tout moyen.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du Code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Avenant n° 60 du 20 février 2025

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} mars 2025]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN ;

UNNE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA ;

CGC ;

FO.

Il est convenu :

Article 1

Au titre de l'article 14 de la Convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001, dans sa rédaction issue de l'accord du 16 décembre 2021, la valeur du point est fixée à 15,78 euros pour 35 heures.

Article 2

Le tableau ci-dessous indique les minima des divers niveaux arrondis à l'euro supérieur.

Catégories	Niveaux	Coefficients	Salaires mensuels	
			1 ^{er} octobre 2024 point à 15,69 €	1 ^{er} mars 2025 point à 15,78 €
Employés	E	120	1 883	1 894
Techniciens	T1	132	2 072	2 083
	T2	146	2 291	2 304
	T3	195	3 060	3 078
Cadres	C1	220	3 452	3 472
	C2	270	4 237	4 261
	C3	340	5 335	5 366
	C4	380	5 963	5 997

L'augmentation de salaire résultant de l'application du présent accord s'impute, lorsqu'elles existent encore, sur les indemnités différentielles créées pour maintenir le salaire en cas de réduction du temps de travail à 35 heures. Il est expressément rappelé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au S.M.I.C., sauf application des dispositions légales et conventionnelles des accords de branche du 10 juillet 2008 et du 23 mai 2024 relatifs aux contrats de professionnalisation dans le notariat et aux accords du 21 octobre 2021 et du 11 juillet 2024 relatifs à la rémunération des apprentis dans le notariat.

Article 3

Le présent accord prend effet au 1^{er} mars 2025.

Il sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du Code du travail.

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail et sera porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, chaque employeur conservant la preuve de sa diffusion à tous les membres du personnel, par tout moyen.

Il pourra être soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du Code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

CLASSIFICATION

Avenant n° 54 du 14 décembre 2023

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2024]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN ;

SNF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA ;

CFTC CSFV ;

SNCTN CGC.

Préambule

Dans le contexte économique actuel, les partenaires sociaux du notariat ont souhaité une revalorisation de la rémunération conventionnelle minimale de la branche. Ils ont ainsi décidé de fusionner les niveaux 2 et 3 de la catégorie Employés (E2 et E3) pour créer un niveau unique (E) avec un coefficient de rémunération de 120, correspondant à celui du E3.

Les partenaires sociaux ont convenu ce qui suit :

Article 1

Modification de l'article 15.1

• *Les dispositions suivantes de l'article 15.1 de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001 dans sa rédaction issue de l'accord du 16 décembre 2021 :*

«Chacune de ces trois catégories comporte plusieurs niveaux. À chacun d'eux est affecté un coefficient plancher en fonction duquel l'employeur et le salarié déterminent, d'un commun accord, le coefficient de base devant servir à la détermination du salaire de base en multipliant ce coefficient par la valeur attribuée au point de salaire.»

sont remplacées par :

«Chacune de ces trois catégories comporte un ou plusieurs niveaux. À chacun d'eux est affecté un coefficient plancher en fonction duquel l'employeur et le salarié déterminent, d'un commun accord, le coefficient de base devant servir à la détermination du salaire de base en multipliant ce coefficient par la valeur attribuée au point de salaire.»

• *Les dispositions suivantes de l'article 15.1 de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001 dans sa rédaction issue de l'accord du 16 décembre 2021 :*

«Tout salarié est susceptible de passer d'une catégorie à une autre et, à l'intérieur de chaque catégorie, d'un niveau à un autre, en fonction de la qualité de son travail et de l'extension de sa qualification.»

sont remplacées par :

«Tout salarié est susceptible de passer d'une catégorie à une autre et, à l'intérieur des catégories techniciens et cadres, d'un niveau à un autre, en fonction de la qualité de son travail et de l'extension de sa qualification.»

Les autres dispositions de l'article 15.1 ne sont pas modifiées.

Article 2

Modifications de l'article 15.3

L'article 15.3 de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001 dans sa rédaction issue de l'accord du 16 décembre 2021 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

«15.3. Employés

Niveau E - Coefficient 120

• *Contenu de l'activité*

Exécution de tâches simples avec mise en œuvre de techniques et de procédures pouvant être acquises par la pratique.

• *Autonomie*

Exécution à partir de consignes.

- *Formation*

Formation scolaire de base reconnue, ou non, par un diplôme du second degré : diplôme national brevet, baccalauréat ou équivalent.

- *Expérience*

Aucune expérience professionnelle n'est exigée.

- *Exemples d'emplois*

Archiviste, coursier, assistant, secrétaire, employé accueil standard, accompagnateur pour visites immobilières, aide comptable.»

Article 3

Modalités d'application

Tout salarié classé dans la catégorie Employés niveau 2 - E2 - et dans la catégorie Employés niveau 3 - E3 - est automatiquement classé dans la catégorie Employés niveau «E» à compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant, avec application du salaire correspondant à cette dernière catégorie.

Cette fusion de catégories ne constitue pas nécessairement en elle-même une augmentation de salaire : elle s'imputera, pour les salariés anciennement classés E2, en priorité sur tous les éléments de salaire confondus, antérieurement perçus par le salarié (coefficient de base plus élevé, points de reconnaissance de savoir-faire, points complémentaires, points de formation, compléments en espèces).

Article 4

Dispositions transitoires

Les points supplémentaires attribués en application du présent avenant s'imputeront sur les points auxquels le salarié pourrait prétendre en application de l'article «15.2 - Reconnaissance du savoir-faire».

Article 5

Date d'entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2024.

Article 6

Publicité, dépôt et extension de l'avenant

L'accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du Code du travail.

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail et sera porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, chaque employeur conservant la preuve de sa diffusion à tous les membres du personnel, par tout moyen.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du Code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Commission paritaire chargée de l'étude de l'emploi et de la formation professionnelle

Accord du 17 décembre 1973

[Étendu par arrêté du 15 mai 1990, JO 26 mai 1990]

(Voir également article 30 de la convention)

Article 1

Il est créé une Commission paritaire chargée de l'étude de l'emploi et de la formation professionnelle dans le Notariat.

Cette commission a pour but :

1^o) de permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans leur ressort professionnel et territorial ;

— d'étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible ;

2^o) de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, publics et privés, existants pour les différents niveaux de qualification et de rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés, les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement, et de formuler à cet effet, toutes observations et propositions utiles ;

— de promouvoir la politique de formation et de concourir au placement des jeunes à l'issue de leur formation ;

3^o) d'examiner, en cas de licenciement, collectif ou pour cause de restructuration, mise en société, suppression d'étude, changement de titulaire d'office, les conditions de mise en oeuvre des moyens de reclassement et de réadaptation.

Article 2

La commission se réunira au moins une fois par trimestre et sur convocation de son président.

Article 3

Elle sera composée de :

— 6 membres notaires désignés par le Conseil Supérieur du Notariat,

— 6 membres salariés du Notariat désignés par les organisations syndicales signataires des présentes, proportionnellement au nombre de voix obtenues par chacune d'elles lors des élections professionnelles nationales, sans toutefois que chacune d'elles ait moins d'un représentant.

Il sera pris pour référence le dernier scrutin précédant le renouvellement global et statutaire des membres de la présente commission⁽³⁾.

(3) Note exemple :

Pour l'année 1973, les élections à la C.R.P.C.E.N. ont donné les résultats suivants :

— Fédération générale des clercs de notaires	18 128
— Fédération du personnel des professions judiciaires	4 164
Total	22 292

— Quotient par siège :	22 292 : 6 =	3 714
— Sièges pour F.G.C.N. :	9 reste :	2 630
— Sièges pour F.P.P.J. :	2 reste :	900

soit,

Total pour	F.G.C.N.	5
	F.P.P.J.	1

F.G.C.N.	4
F.P.P.J.	1
C.G.C.	1

Il sera également procédé dans les mêmes conditions que ci-dessus, à la désignation des membres suppléants — notaires et salariés du Notariat.

Ces membres seront désignés pour une durée de 3 années et leur mandat pourra toujours être renouvelé sans restriction.

Article 4

Le Conseil Supérieur du Notariat assumera la charge matérielle du secrétariat administratif et du fonctionnement de la commission, sauf financement possible dans le cadre de la loi du 16 juillet 1971.

Article 5

La présidence et le secrétariat de la commission seront assurés alternativement par un membre notaire et un membre salarié, désignés par la commission, à la majorité des membres présents, pour une durée d'un an.

Article 6

Un rapport sera établi au moins une fois l'an par la commission, sur la situation de l'emploi et son évolution, et la formation professionnelle dans le Notariat.

Article 7

Cette commission constitue un avenant à la convention collective du Notariat en date du quatre mai mil neuf cent cinquante-cinq et en tout état de cause, sera incluse par voie d'annexe ou d'avenant, dans le cadre de la nouvelle convention collective en cours de discussion.

Formation professionnelle

Promotion ou reconversion par alternance (Pro-A)

Accord du 16 juin 2022

[Étendu par arr. 14 nov. 2022, JO 22 nov., applicable à compter du lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN ;

SNF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNCTN CGC ;

FGCEN FO ;

FSE CGT.

Préambule

Depuis l'entrée en vigueur de la loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques du 6 août 2015, le notariat connaît une évolution rapide avec notamment une hausse significative du nombre d'offices. Dans ce contexte, l'acquisition et le maintien des compétences des salariés de la branche font partie des conditions de la qualité du service rendu par les notaires.

Conscients des besoins en formation et de l'importance de développer les voies de formation en alternance, les partenaires sociaux de la branche ont marqué dès le mois de juillet 2019, leur intérêt pour le nouveau dispositif de promotion ou reconversion par alternance - Pro-A - créé par la loi du 5 septembre 2018, en adoptant des dispositions transitoires dans l'attente de l'ouverture d'une négociation de branche sur la formation. La Commission natio-

nale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle dans le notariat s'est ensuite saisie du sujet dans l'objectif de proposer à la CPPNI une liste de certifications professionnelles éligibles à la Pro-A qu'elle lui a effectivement transmis le 12 avril 2022, accompagnée de la délibération suivante :

«La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a créé le dispositif de promotion ou reconversion par l'alternance (Pro-A) en lieu et place de la période de professionnalisation, afin de favoriser l'évolution professionnelle des salariés peu ou non qualifiés.

L'ordonnance du 21 août 2019 est venue préciser la finalité de ce dispositif qui doit permettre à tout salarié éligible et qui le souhaiterait de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle.

Aux termes de l'article L. 6324-3 du Code du travail, un accord collectif étendu définit la liste des certifications professionnelles éligibles à ce dispositif. L'extension de cet accord est subordonnée au respect de critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

La CNPEFP a confié la mission à l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications de la branche de mener une étude prospective. Il ressort de cette étude que les notaires attendent de leurs collaborateurs qu'ils maîtrisent à la fois les compétences cœur de métier mais également qu'ils développent des compétences liées aux évolutions et enjeux de l'environnement. Au terme de cette enquête, 5 facteurs de transformation ont été relevés :

1. L'évolution de la relation client : les clients sont de plus en plus exigeants, informés et digitalisés. Ils attendent des équipes notariales une grande réactivité pour répondre à leurs besoins. Ce phénomène s'est accentué avec la crise sanitaire.
2. La complexification de la réglementation entraîne un poids administratif supplémentaire pour les offices et, par voie de conséquence, un allongement du traitement des dossiers par les équipes de l'office, qui doivent être de plus en plus experts sur de nombreux domaines du droit.
3. La révolution du numérique a permis l'automatisation de certaines tâches quotidiennes des collaborateurs, demandant une forte capacité d'adaptation de ces derniers. Loin d'être achevée, de nouvelles évolutions technologiques pourraient transformer à nouveau les pratiques et activités pour demain.
4. La loi croissance a engendré une augmentation du nombre de notaires et a exacerbé un enjeu déjà connu de la profession notariale : l'inadéquation de certains métiers avec le niveau de diplôme attendu, augmentant les coûts pour les offices et pouvant entraîner une certaine insatisfaction ou démotivation des collaborateurs.
5. La crise sanitaire a poussé les offices à s'adapter face à l'urgence et a eu pour principales conséquences la réorganisation soudaine des offices et la mise en œuvre de nouvelles modalités de travail.

Les partenaires sociaux réunis en CNPEFP ont établi une liste de 34 formations certifiantes. Cette liste doit ensuite faire l'objet d'un accord de branche étendu conclu en CPPNI.»

La CPPNI et la CNPEFP ont travaillé en concertation sur ce sujet de la Pro-A, marquant ainsi la volonté des partenaires sociaux du notariat de se saisir de ce dispositif légal qui vise, d'une part, ainsi que le précise l'article L. 6324-1 du Code du travail, à permettre aux salariés de changer de métier ou de profession ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience mentionnées à l'article L. 6313-5, dans un contexte de forte évolution et de répondre, d'autre part, à la demande croissante d'accès à une qualification supérieure de nombreux salariés dans les offices.

Les partenaires sociaux sont ainsi convenus de ce qui suit :

Article 1

Objet

Le présent accord a pour objet de fixer le cadre de la mise en œuvre de la Pro-A pour les offices notariaux et leurs salariés relevant du champ d'application visé à l'article 2.

Article 2

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1 de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001, *dans sa rédaction issue de l'accord du 16 décembre 2021 (termes exclus de l'extension par arr. 14 nov. 2022, JO 22 nov.)*.

Article 3

Certifications professionnelles éligibles

Outre l'acquisition du socle de connaissances et de compétences dans les conditions définies par la loi, les certifications professionnelles figurant sur la liste annexée au présent accord, établie dans le respect des critères légaux de forte mutation de l'activité et de risques d'obsolescence des compétences, sont éligibles au dispositif.

3.1

Analyse des fortes mutations de l'activité et risques d'obsolescence des compétences

Les travaux de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications - OPMQ - de la branche (notamment la cartographie des effectifs, des métiers et des compétences des collaborateurs du notariat réalisée en 2020), initiés à la demande de la CNPEFP, ont permis d'identifier des facteurs de transformation impactant les métiers du notariat et les compétences requises des salariés.

Il ressort de ces travaux que les 3 facteurs principaux de forte mutation des activités du secteur, en cours et à venir, conduisant à des risques d'obsolescence des compétences pour les salariés sont :

- l'évolution de la relation client,
 - la complexification de la réglementation,
 - la révolution du numérique,
- la crise sanitaire ayant eu pour effet d'accélérer davantage ces évolutions ;
- et concernent les principaux métiers suivants :
- rédacteur d'actes,
 - comptable-taxateur,
 - formaliste,
 - assistant-secrétaire,
 - métiers administratifs et du secteur concurrentiel liés à l'immobilier,
 - informaticien,
 - secrétaire général et responsable des ressources humaines.

3.2

Liste des certifications professionnelles éligibles

La liste des certifications éligibles à la Pro-A dans la branche figure en annexe du présent accord sous la forme d'un tableau mentionnant les éléments suivants :

- numéro de RNCP,
 - libellé de la formation,
 - métier concerné,
 - lien vers la fiche RNCP correspondante,
 - risques d'obsolescence des compétences en raison de fortes mutations des activités relevant du domaine considéré.
- L'actualisation de cette liste fera l'objet d'un avenant au présent accord.

Article 4

Modalités de mise en œuvre

4.1

Bénéficiaires

Conformément aux dispositions des articles L. 6324-1, L. 6324-2 et D. 6324-1-1 du Code du travail, les bénéficiaires du dispositif sont les salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au RNCP et correspondant au grade de la licence, en CDI ou en Contrat unique d'insertion, notamment ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.

Les salariés placés en position d'activité partielle peuvent également bénéficier du dispositif.

4.2

Durées de la période de Pro-A et des actions de formation

La formation organisée au titre de la Pro-A repose sur l'alternance entre des enseignements généraux, professionnels et technologiques délivrés par l'organisme de formation et des activités professionnelles en entreprise, en lien avec la formation suivie.

1) Conformément aux dispositions légales et réglementaires, la durée totale de la période de pro-A, fixée dans un avenant au contrat de travail, est comprise entre 6 et 12 mois et peut être allongée dans les cas suivants :

- à 36 mois, pour les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du Code du travail,
- *(tiret exclu de l'extension par arr. 14 nov. 2022, JO 22 nov.)* à 24 mois dans l'hypothèse où certaines certifications visées se fondent sur des référentiels de formation longs ne pouvant faire l'objet d'une alternance limitée à 12 mois.

2) Au cours de la période de pro-A, et conformément aux dispositions légales et réglementaires, la proportion des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de la période de pro-A sans pouvoir être inférieure à 150 heures. Cette durée minimale ne s'applique pas lorsque la formation vise le socle de connaissances et de compétences professionnelles (CléA) ou qu'elle permet de faire valider des acquis de l'expérience (VAE).

4.3 Tutorat

Conformément aux articles D. 6325-6 et suivants du Code du travail, l'employeur désigne, parmi les salariés qualifiés de l'office, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire du dispositif de Pro-A, selon les modalités prévues à cet effet pour les salariés en contrat de professionnalisation.

L'article D. 6325-7 du Code du travail détaille les missions du tuteur qui, conformément à l'article D. 6325-8 du Code du travail, doit disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

L'article D. 6325-9 du Code du travail précise :

- que, «lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation» ;
- et que» l'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de deux salariés».

4.4 Déroulement de la formation et avenant au contrat de travail

La formation s'effectue en alternance entre l'organisme de formation et l'entreprise, conformément à l'article L. 6324-4 du code du travail.

Elle se déroule :

- pendant le temps de travail, avec maintien de la rémunération par l'employeur (article L. 6324-8 du Code du travail),
- ou, en application des articles L. 6324-7 et R. 6321-4 du Code du travail, en tout ou partie en dehors du temps de travail, à l'initiative soit du salarié soit de l'employeur après accord écrit du salarié, lequel accord peut être dénoncé dans un délai de 8 jours à compter de sa conclusion.

La pro-A peut être mise en œuvre à l'initiative de l'employeur ou du salarié, sous réserve de l'accord des deux parties.

Elle doit faire l'objet d'un avenant au contrat de travail dans les délais et selon les modalités prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Conformément à l'article L. 6324-9 du Code du travail, pendant la durée des formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle.

4.5 Prise en charge financière par l'OPCO EP

Les frais liés aux formations effectuées dans le cadre de la Pro-A sont pris en charge par l'OPCO-EP dans les conditions arrêtées et sur proposition de la CNPEFP et ce, dans le respect des dispositions réglementaires en vigueur.

Conformément aux dispositions légales, l'opérateur de compétences prendra en charge par ordre de priorité : les frais pédagogiques, les frais annexes (transport, hébergement et restauration) et le coût de la rémunération et des charges sociales.

L'OPCO-EP pourra également prendre en charge la formation du tuteur s'il y a lieu.

Article 5 Références à la loi dans le présent accord

Il est précisé que toute référence à la loi dans le présent accord est purement informative ; toute modification ultérieure des textes légaux ou réglementaires s'appliquera dans tous ses effets au présent accord.

Article 6 Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux ont considéré que cet accord n'avait pas à comporter de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés de la branche, dans la mesure où ce sujet nécessite d'être traité de manière uniforme au sein du notariat, quelle que soit la taille des entreprises. Ce choix se justifie d'autant plus que la

branche du notariat est composée très majoritairement d'entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 7 **Entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu à durée indéterminée, il entrera en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

Article 8 **Révision et dénonciation de l'accord**

L'accord pourra être révisé dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail. Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail en respectant un délai de préavis de 3 mois.

Article 9 **Publicité, dépôt et extension de l'accord**

L'accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du Code du travail.

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail et porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, chaque employeur conservant la preuve de sa diffusion à tous les membres du personnel, par tout moyen.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du Code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Statuts de la section notariale de l'OPCA Droit ***Accord du 12 janvier 1995***

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Conseil supérieur du notariat.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Syndicat national des employés et cadres des professions judiciaires et juridiques ;

Syndicat national des cadres et techniciens du notariat ;

Fédération nationale des personnels des sociétés d'études, de conseil et de prévention.

Article 1 **Objet**

La section notariale a pour objet de mettre en oeuvre et d'assurer le suivi de la politique de formation professionnelle continue définie par la commission paritaire de l'emploi et de la formation dans le notariat.

Article 2 **Champ d'intervention géographique et professionnel**

Cet accord s'applique à tous les offices notariaux et organismes assimilés du territoire métropolitain et des départements d'outre-mer.

Article 3 **Inscription**

Tous les offices notariaux et organismes assimilés sont tenus de verser à l'OPCA-Droit les cotisations prévues par la loi et par la convention collective nationale du notariat.

Dans le délai de 3 mois de l'arrêté d'agrément de l'OPCA, il est adressé à chaque notaire, à chaque office notarial et à chaque organisme assimilé, un bulletin d'inscription qui doit être retourné dans le mois de sa réception.

Il est attribué à chaque office ou organisme assimilé un numéro de compte.

Il n'est attribué qu'un seul numéro de compte en cas de société de notaire ou de société titulaire d'un office notarial.

En cas de cession d'office le nouveau titulaire doit solliciter son inscription dans le délai de deux mois de sa prestation de serment.

Article 4

Rôle du conseil de gestion

Le conseil de gestion de la section notariale établit le programme des stages et plus généralement définit les actions de formation professionnelle destinées aux salariés du notariat.

Il transmet ces propositions au conseil d'administration de l'OPCA-Droit pour lui permettre d'opérer la répartition des fonds collectés entre les organismes de formation retenus par la section.

Il fixe l'échéancier de versement des cotisations annuelles et le transmet au conseil d'administration de l'OPCA-Droit.

Il agréé les stages et passe des conventions avec des organismes de formation.

Il établira notamment avec l'Institut National de Formation Notariale, INAFON, une convention pour réglementer l'organisation des actions de formation.

Article 5

Composition du conseil de gestion

Le conseil de gestion de la section notariale est composé comme suit :

- 5 membres notaires désignés par le conseil supérieur du notariat,*
- 5 membres salariés (employé actif, retraité ou demandeur d'emploi) du notariat désignés par les organisations syndicales représentatives étant entendu que chacune d'elles dispose d'1 représentant.*

Il est également procédé dans les mêmes conditions que ci-dessus à la désignation des membres suppléants - notaires et salariés du notariat.

Ces membres sont désignés pour une durée de 3 années et leur mandat est renouvelable.

Nul ne peut être membre du conseil de gestion de la section notariale de l'OPCA-Droit s'il est membre du conseil d'administration d'INAFON.

Article 6

Fonctionnement du conseil de gestion

Le conseil de gestion se réunit aussi souvent que nécessaire et au moins une fois par trimestre. Les décisions sont prises à la majorité absolue des membres présents, un quorum de 50% dans chaque collège étant requis. Il est dressé procès-verbal de ses délibérations.

Le bureau du conseil de gestion est organisé dans les conditions prévues à l'article 14 de l'acte de constitution de l'OPCA-Droit.

En cas d'absence du président du conseil de gestion à une réunion de ce conseil, celui-ci est remplacé par un membre dudit conseil choisi dans le collège du président.

En cas d'empêchement de plus de 3 mois du président, celui-ci est remplacé pour la durée du mandat restant à courir par un membre du conseil de gestion choisi par et dans le collège du président.

Le conseil de gestion est convoqué par simple lettre adressée individuellement à chacun de ses membres, savoir :

- 15 jours au moins avant la date fixée pour la réunion dans le cas de réunion ordinaire,*
- 5 jours au moins avant la date fixée pour la réunion en cas d'urgence.*

En cas d'extrême urgence, la convocation peut avoir lieu par télécopie expédiée 48 heures avant le jour prévu pour la réunion. Le président est seul juge du caractère d'urgence des réunions du conseil.

La convocation doit contenir l'ordre du jour et les pièces afférentes. Elle est envoyée à tous les membres titulaires du conseil de gestion.

Le conseil de gestion ne peut valablement délibérer que sur les questions portées à l'ordre du jour adressé aux membres titulaires du conseil de gestion.

Le procès-verbal de chaque séance, rédigé par le secrétaire est signé par le trésorier et l'un quelconque des autres membres.

Dans les 20 jours qui suivent les séances du conseil de gestion, une copie du procès-verbal est envoyée à chacun des membres titulaires et suppléants du conseil.

Les membres disposent auprès de l'OPCA de tous les moyens nécessaires, pour l'exercice de leur fonction, notamment en matière d'information et de documentation.

Ils peuvent diffuser, notamment auprès de leurs mandants, les informations d'ordre général ou statistique sur les activités de la section.

Les fonctions de membres sont gratuites. Les membres reçoivent toutefois les indemnités fixées par le conseil d'administration de l'OPCA et destinées à les couvrir des frais de repas, d'hébergement et de déplacement.

Article 7

La commission mixte de la convention collective lors d'une prochaine réunion tirera les conséquences du présent accord, dans la mesure où l'OPCA-Droit aura reçu l'agrément ministériel.

Article 8

Dépôt

Dès l'agrément de l'OPCA, le présent accord sera déposé, à l'initiative de la partie la plus diligente, auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi, du secrétariat greffe du conseil de Prud'hommes et à la Préfecture de Paris.

Statuts de l'INAFON **Accord du 27 juin 1988**

[Non étendu]

I. Formation et objet de l'association

Article 1

Sous la dénomination INAFON, Institut notarial de formation, il existe entre les fondateurs, organismes professionnels, syndicats et personnes physiques ou morales ayant adhéré ou qui adhéreront aux présents statuts, une association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 et le décret du 16 août 1901.

Article 2

Objet

Cette association a pour objet d'organiser, principalement au sein du Notariat, soit directement soit indirectement, ou de concourir à l'organisation des actions de formation destinées à assurer la formation professionnelle dans le cadre de la loi du 16 juillet 1971 n° 71-575.

Elle crée, organise et dirige directement ou par délégation, en France, autant de centres dispensateurs de formation que besoin sera.

Elle peut notamment mettre en oeuvre directement ou indirectement toutes actions de formation, effectuer dans cette perspective toutes études ou recherches, concevoir, fabriquer, éditer et diffuser tous textes, supports de stages, productions écrites ou audiovisuelles, fournir toute assistance, et d'une manière générale, effectuer toutes opérations entrant dans son objet ou tous autres objets similaires au connexes.

Elle a vocation pour passer toutes conventions en application des titres II et IV de la loi n° 71-575 du 16 juillet 1971.

Article 3

Siège social

Le siège social est fixé à Paris (8^e), 3, rue la Boétie.

Il pourra être transféré par simple décision du conseil d'administration, dans la même ville ; la ratification par l'assemblée générale sera nécessaire en cas de transfert dans une autre ville.

Article 4

Durée - année sociale

La durée de l'association qui a commencé à courir à compter de la déclaration faite conformément à la loi du 1^{er} juillet 1901, est illimitée. L'année sociale commence le 1^{er} janvier et se termine le 31 décembre. Par exception, le premier exercice s'est terminé le 31 décembre 1973.

Article 5

Composition

L'association est composée :

— des membres fondateurs dispensés de cotisation ;

— des membres de droit comprenant :

- le Conseil Supérieur du Notariat,*
- le Syndicat national des cadres et techniciens du Notariat,*
- la Fédération nationale du personnel des professions juridiques,*
- la Fédération générale des clercs de notaires ;*

— des membres actifs qui ont pris l'engagement de verser annuellement une cotisation dont le montant est fixé par le conseil d'administration et ratifié par l'assemblée générale ;

-
- des membres honoraires nommés par le conseil d'administration et dispensés de tous versements et de toutes prestations en nature ;
 - des membres associés qui marquent l'intérêt qu'ils portent à l'activité de l'association, par le versement d'une cotisation fixée par le conseil d'administration, chaque année, et qui peuvent bénéficier au même titre que les autres membres des services de l'association ;
 - des administrateurs en exercice.

Toute demande d'adhésion sera soumise au conseil d'administration qui devra se prononcer à la majorité des 3/4 des voix.

Article 6

La qualité de membre se perd par :

- la démission,
- le décès,
- la radiation prononcée par le conseil d'administration, pour motif grave, l'intéressé ayant été invité par pli recommandé à se présenter devant le bureau pour fournir des explications.

Toutefois, en cas de non-paiement de la cotisation, dans les délais impartis, le conseil d'administration pourra prononcer la radiation d'office.

Cette décision de radiation devra être prise par le conseil d'administration à la majorité des 3/4 des voix.

Article 7 **Responsabilité**

Aucun membre de l'association à quelque titre qu'il en fasse partie, n'est personnellement responsable des engagements contractés par elle, l'ensemble des ressources de l'association seul en répond.

II. Ressources de l'association

Article 8

Les ressources de l'association comprennent :

- 1^o les cotisations versées par les membres actifs et les membres associés ;
- 2^o les subventions de l'État, notamment en application du titre IV de la loi n° 71-575 du 16 juillet 1971, des départements et des communes, des entreprises, des groupes d'entreprises, établissements et organismes privés, organisations professionnelles, collectivités locales ;
- 3^o les sommes versées par le F.A.F.T.I.S. en règlement des actions de formation ;
- 4^o les sommes versées par tout bénéficiaire des actions de formation non pris en charge par le F.A.F.T.I.S. ;
- 5^o des intérêts et revenus des biens et valeurs appartenant à l'association ;
- 6^o des dons et des legs.

Article 9

Il est tenu au jour le jour, une comptabilité deniers par recettes et par dépenses et, s'il y a lieu, une comptabilité matière.

Chaque centre de formation de l'association doit tenir une comptabilité distincte qui forme un chapitre spécial de la comptabilité d'ensemble de l'association.

III. Administration

1) Conseil d'administration

Article 10

L'association est dirigée par un conseil d'administration qui comprend 12 membres élus pour 4 ans et indéfiniment rééligibles :

- 6 d'entre eux sont élus par un premier collège, comprenant le Conseil Supérieur du Notariat, les membres fondateurs et les notaires en exercice ou honoraires, membres de l'association ;
- 6 d'entre eux sont élus par un second collège comprenant les syndicats des clercs et employés, membres de l'association.

Les membres associés ne participent pas à l'élection.

Article 11

Le conseil d'administration choisit parmi ses membres, au scrutin secret, un bureau élu pour une durée de 2 ans, renouvelable.

Il comprendra :

- un président,*
- un vice-président,*
- un secrétaire,*
- un trésorier.*

Chacun de ces postes doit être attribué alternativement à des membres élus par chacun des 2 collèges prévus à l'article 10 : le président et le trésorier sont élus dans le même collège, le vice-président et le secrétaire, dans l'autre.

En cas de vacance, le conseil pourvoit provisoirement au remplacement de ses membres, en maintenant la parité de la représentation des 2 collèges d'associés.

Les membres ainsi cooptés doivent être confirmés dans leurs fonctions par le collège dont ils font partie lors de la prochaine assemblée générale.

Les pouvoirs des membres ainsi désignés prennent fin à l'époque où devrait normalement expirer le mandat des membres qu'ils remplacent.

Article 11 bis

Le conseil d'administration peut conférer à certains de ses membres le titre de président d'honneur. Ce titre comporte le droit d'assister, par la suite, à toutes les réunions du conseil d'administration et du bureau, sans limitation de durée, tant que son titulaire fait partie de la profession.

Toutefois, le président d'honneur qui n'est plus administrateur n'a pas voix délibérative.

Article 12

12.1

Le conseil d'administration se réunit au moins 3 fois par an, sur convocation du président ou sur demande du 1/4 de ses membres.

La présence ou la représentation de la 1/2 au moins des membres du conseil d'administration est nécessaire pour la validité des délibérations. Aucun administrateur ne peut recevoir plus d'un mandat.

Tout administrateur peut se faire représenter par un autre administrateur du même collège.

12.2

Les décisions sont prises à la majorité des voix.

En cas de partage, le vote sur la question litigieuse est remis à une séance ultérieure qui doit être convoquée entre 15 et 21 jours plus tard, sauf accord de l'unanimité des administrateurs présents pour une date choisie par eux en dehors de ce délai.

12.3

Il est tenu procès-verbal des séances.

Les procès-verbaux sont signés par le président et le secrétaire.

Ils sont établis sans blancs ni ratures, sauf leur approbation en fin ou en marge, sur des feuillets ou sur un registre, numérotés et conservés au siège de l'association.

Le secrétaire peut en délivrer des copies qu'il certifie conformes.

Article 13

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tous actes qui ne sont pas réservés à l'assemblée générale.

Il surveille la gestion des membres du bureau et a toujours le droit de se faire rendre compte de leurs actes.

Il peut interdire au président ou au trésorier d'accomplir un acte qui rentre dans leurs attributions, d'après les statuts et dont il contesterait l'opportunité.

Il peut, à la majorité, en cas de faute grave, suspendre provisoirement les membres du bureau en attendant la décision de l'assemblée générale qui doit, en ce cas, être convoquée et réunie dans la quinzaine.

Il se prononce sur toutes les admissions ou radiations des membres de l'association, dans les conditions des

articles 5 et 6 ci-dessus.

Il autorise le président et le trésorier à faire tous achats, aliénations ou locations nécessaires au fonctionnement de l'association.

Il fixe les sommes qui peuvent être dues au président, au trésorier ou au secrétaire pour leur diligence. Il fixe le montant des remboursements de frais de déplacement et de séjour des membres de l'association à raison des fonctions qui leur sont confiées.

Il fixe le traitement du personnel salarié de l'association.

2) Bureau du conseil d'administration

Article 14

Président

Le président convoque les assemblées générales et les réunions du conseil d'administration.

Il représente l'association dans tous les actes de la vie civile et est investi de tous pouvoirs à cet effet. Il a notamment qualité pour ester en justice au nom de l'association, comme défendeur et comme demandeur, avec l'autorisation du conseil d'administration. Il peut former dans les mêmes conditions, tous appels et pourvois et consentir toutes transactions.

Il préside toutes les assemblées. En cas d'absence ou de maladie, il est remplacé par le vice-président et, en cas d'absence ou de maladie de ce dernier, par le plus âgé des membres présents.

Il signe seul, pour le compte de l'association, toutes les conventions prévues à l'article 2 des présents statuts. Il peut déléguer ses pouvoirs, comme ceux qu'il tient du conseil d'administration, à toute personne physique de son choix et notamment aux directeurs ou responsables des centres de formation régionaux ou locaux.

Article 15

Secrétaire

Le secrétaire est chargé de tout ce qui concerne la correspondance, les archives.

Il rédige les procès-verbaux des réunions ou assemblées et, en général, toutes les écritures concernant le fonctionnement de l'association, à l'exception de celles qui concernent la comptabilité.

Article 16

Trésorier

Le trésorier est chargé de tout ce qui concerne la gestion du patrimoine de l'association ; il effectue tous paiements et reçoit sous la surveillance du président, toutes sommes dues à l'association. Il ne peut aliéner les valeurs constituant le fonds de réserve qu'avec l'autorisation du conseil d'administration.

Il tient une comptabilité régulière de toutes les opérations par lui effectuées et rend compte à l'assemblée générale annuelle qui approuve, s'il y a lieu, sa gestion.

3) Assemblées

Article 17

L'assemblée générale se compose de tous les membres de l'association, à l'exception des membres associés.

Ses décisions sont obligatoires pour tous.

Article 18

Les assemblées sont ordinaires ou extraordinaires.

Elles sont présidées ainsi qu'il a été dit à l'article 12.

L'assemblée ordinaire a lieu une fois par an dans le courant du premier semestre.

L'assemblée extraordinaire peut être convoquée, en cas de circonstances exceptionnelles, par le président, sur avis conforme du conseil d'administration ou sur demande écrite de la moitié plus un des membres inscrits, déposée au secrétariat ; en ce dernier cas, la réunion doit avoir lieu dans les 30 jours qui suivent le dépôt de la demande au secrétariat.

Pour toutes les assemblées, les convocations doivent être envoyées au moins 15 jours à l'avance et indiquer l'ordre du jour.

Article 19

En outre des matières portées à l'ordre du jour par le conseil d'administration, toute proposition portant la signature de 10 membres et déposée au secrétariat au moins 8 jours avant la réunion pourra être soumise à l'assemblée.

Article 20

L'assemblée annuelle reçoit le compte rendu des travaux du conseil d'administration et les comptes du trésorier ; elle statue sur leur approbation.

Elle vote le budget de l'année.

Toutes les délibérations de l'assemblée générale annuelle sont prises à la majorité des membres présents ou représentés. Ses délibérations sont valables quel que soit le nombre des membres présents ou représentés.

Article 21

L'assemblée générale extraordinaire statue sur toutes les questions urgentes qui lui sont soumises. Elle peut apporter toutes modifications aux statuts, elle peut ordonner la prorogation ou la dissolution de l'association, ou sa fusion avec toutes autres associations poursuivant un but analogue ou son affiliation à toute union d'associations. Pour la validité de ses délibérations, l'assemblée générale extraordinaire doit réunir les 2/3 des membres qui ont le droit de participer à l'assemblée ; les décisions sont prises à la majorité des 3/4 des voix.

Toutefois, toute modification de la structure du conseil d'administration ne pourra être adoptée qu'à l'unanimité si elle remet en cause la parité ou la double collégialité résultant des statuts.

En cas d'assemblée extraordinaire, les membres qui sont empêchés de s'y rendre peuvent donner un pouvoir écrit à un autre membre ayant le droit de participer à l'assemblée, pour les représenter.

Article 22

Les délibérations des assemblées sont consignées par le secrétaire sur un registre et signées par les membres du conseil d'administration présents à la délibération. Ces procès-verbaux constatent le nombre des membres présents ou représentés aux assemblées générales extraordinaires.

Article 23

Les comptes rendus des assemblées annuelles sont tenus à la disposition des membres de l'association.

Article 24

En cas de dissolution volontaire ou forcée, l'assemblée extraordinaire statue sur la dévolution du patrimoine de l'association, sans pouvoir attribuer aux membres de l'association autre chose que leurs apports. Elle désigne les établissements publics ou les établissements privés reconnus d'utilité publique qui recevront le reliquat de l'actif après paiement de toutes dettes et charges de l'association et de tous frais de liquidation. Elle nomme, pour assurer les opérations de liquidation, un ou plusieurs membres de l'association qui seront investis à cet effet de tous pouvoirs nécessaires.

4) Règlement intérieur

Article 25

Un règlement intérieur peut être établi par le conseil d'administration.

Ce règlement éventuel est destiné à fixer les divers points non prévus par les statuts, notamment ceux qui ont trait à l'administration interne de l'association, à la création et à l'organisation administrative interne des centres régionaux dispensateurs de formation.

Article 26

Le président, au nom du conseil d'administration, est chargé de remplir toutes les formalités de déclaration et de publication prévues par la loi du 1^{er} juillet 1901 et par le décret du 16 août de la même année.

Article 27

Le tribunal compétent, pour toutes actions concernant l'association, est celui du domicile de son siège, alors même qu'il s'agirait de contrats passés dans ses établissements sis dans d'autres arrondissements.

Fait en autant d'originaux que de parties intéressées, plus 2 exemplaires.

Adhésion du notariat au FAF-PL (transformé en OPCA-PL par accord du 15 novembre 2000)

Accord du 2 juillet 1999

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Conseil supérieur du notariat.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE-CGC ;

SNECPJJ-CFTC ;

CGT-FO.

1^o) Rappellent en préambule ce qui suit :

Le 9 décembre 1994, à la demande conjointe des Ministères du Travail et de la Justice, les officiers publics et ministériels qui avaient jeté les bases d'un accord créant un organisme collecteur spécifique à leurs professions acceptent d'élargir aux autres professions juridiques et judiciaires réglementées le champs d'application de cet organisme.

C'est ainsi que le 12 janvier 1995, un accord paritaire était signé entre les représentants de ces professions et quatre organisations syndicales de salariés (la cinquième devait y adhérer ultérieurement) portant création de l'OPCA DROIT.

Cet organisme obtenait son agrément par arrêté du 22 mars 1995.

Mais, un arrêt du Conseil d'État du 17 novembre 1997 annulait cet agrément au motif que par simple lettre du Ministère du Travail la date du dépôt de la demande d'agrément avait été reportée au-delà de la date limite prévue par la loi.

Par la suite, l'ensemble des partenaires de l'accord paritaire du 12 janvier 1995 (à l'exception d'une organisation syndicale) renouvelait la demande d'agrément de l'OPCA DROIT le 21 novembre 1997. Un arrêté d'agrément valable seulement pour 1997 paraissait le 22 février 1998.

À nouveau, les signataires de l'accord paritaire du 21 novembre 1997 renouvelaient leur demande d'agrément par accord du 5 juin 1998. Un arrêté valable seulement pour 1998 paraissait le 7 juillet 1998.

C'est alors que le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité au cours du dernier trimestre 1998 demandait aux professions adhérentes à l'OPCA DROIT de rejoindre le FAFPL (transformé en OPCA-PL par accord du 15 novembre 2000).

Des discussions s'engageaient alors entre les organisations patronales représentatives et l'UNAPL.

Il s'agissait notamment de faire en sorte que le notariat obtienne un degré d'autonomie dans la gestion des fonds collectés auprès des offices notariaux tel que la politique de formation voulue par la profession ne soit pas entravée par des considérations extérieures.

Si une section des Officiers Publics et Ministériels était créée par le FAFPL en février 1999, le blocage des discussions entamées en octobre et novembre 1998 incitait Madame la Garde des Sceaux à demander un arbitrage au Premier Ministre.

Elle en faisait l'annonce au Congrès de Marseille le 10 mai 1999.

C'est ainsi qu'au début du mois de juin, une réunion interministérielle tenue à Matignon désignait M. de Lamaze, Délégué Interministériel aux professions libérales (DIPL) comme médiateur entre les représentants des Officiers Publics et Ministériels et de l'UNAPL.

M. de Lamaze réunissait à la DIPL le 14 juin, d'une part les représentants des six professions d'Officiers Publics et Ministériels et d'autre part les représentants de l'UNAPL.

Étaient ainsi invités :

- M. Salustro - Président de l'UNAPL
- M. Robert - Secrétaire Général de l'UNAPL
- Maître Motel - Vice-Président du Conseil Supérieur du Notariat
- Maître Champin - Président de la Chambre Nationale des Commissaires Priseurs
- Maître Lissarague - Président de la Chambre Nationale des Avoués
- Maître Barthélémy - Président du Conseil de l'ordre des Avocats au Conseil d'État et à la Cour de Cassation
- Maître de Jenlis - Conseil National des Greffiers des Tribunaux de Commerce
- Maître Guepin - Chambre Nationale des Huissiers

À l'issue de cette confrontation, il a été signé un protocole d'accord qui soumet l'adhésion des Officiers Publics et Ministériels et donc du notariat au OPCA DROIT aux conditions suivantes :

1 - la signature par profession d'un accord paritaire d'adhésion au FAFPL.

2 - la confirmation le 25 juin 1999 par les instances compétentes de l'UNAPL des engagements de son Président portant sur les points suivants :

a/ Autonomie la plus complète de la section des Officiers Publics et Ministériels dans la limite des dispositions législatives et réglementaires en matière d'organisation des formations et de gestion des fonds,

b/ Attribution de cinq sièges aux représentants des Officiers Publics et Ministériels sur les vingt sièges réservés au collège employeur du Conseil de Gestion du FAFPL,

c/ Désignation directe de ces cinq membres du Conseil de Gestion par les organismes nationaux représentant les Officiers Publics et Ministériels.

Il a été convenu que la concrétisation de ce protocole devrait survenir avant le 9 juillet 1999.

2°) Prennent acte de la lettre du Président de l'UNAPL, en date du 28 juin 1999 aux termes de laquelle le collège patronal du FAFPL a entériné le 25 juin 1999 le contenu de l'accord signé le 14 juin 1999 et rappelé ci-dessus.

3°) Et conviennent :

Article 1

Attendu que les conditions citées dans le préambule ci-dessus sont remplies, d'adhérer au FAFPL (transformé en OPCA-PL par accord du 15 novembre 2000).

Article 2

Les offices occupant au minimum dix salariés doivent obligatoirement verser au FAFPL (transformé en OPCA-PL par accord du 15 novembre 2000) :

- les 7/8^e de la fraction de la contribution prévue à l'article L. 951-1 du Code du travail destinée au financement du plan de formation,

- la totalité de la fraction de cette même contribution destinée au financement de la formation en alternance.

L'obligation de contribuer au financement du plan de formation au taux applicable aux employeurs occupant au minimum dix salariés, ainsi que l'obligation de versement au FAFPL prévue ci-dessus sont étendues aux offices employant au moins sept salariés.

Les offices occupant moins de sept salariés doivent obligatoirement verser au FAFPL la totalité de la contribution prévue à l'article L. 952-1 du Code du travail ainsi que s'ils y sont soumis la totalité de la contribution prévue à l'article 30 de la loi de Finances pour 1985 destinée au financement de la formation en alternance.

Pour l'année 1999, les dispositions du présent article s'appliquent sur la totalité des contributions dues au titre des rémunérations versées à compter du 1^{er} janvier 1999.

Article 3

Le présent accord sera déposé, conformément à l'article L. 132-10 du Code du travail, est porté à la connaissance des notaires et des salariés, au moyen d'une copie qui sera envoyée dans toutes les études et devra être émarginée par tous les membres du personnel.

Contrats de qualification

Accord du 20 septembre 2001

[Étendu par arrêté du 25 février 2002, JO 9 mars 2002, applicable à compter du 1^{er} octobre 2001]

Considérant les dispositions de l'article L. 981-1 du Code du Travail qui permettent de déroger par accord de branche étendu à la règle selon laquelle la durée des enseignements dispensés pendant la durée du contrat de qualification doit être au minimum égale à 25 % de la durée totale du contrat.

Conviennent :

Article 1

La durée des enseignements externes dispensés aux personnels recrutés dans le cadre d'un contrat de qualification de 2 ans, en vue de la préparation du diplôme de 1^{er} clerc, d'une part, et du diplôme supérieur du notariat, d'autre part, est fixée à 600 heures, soit 300 heures par an, à compter du 1^{er} octobre 2001 qui s'imputent en totalité sur le temps de travail.

Article 2

Les qualifications susceptibles d'être obtenues par ces personnels sont définies ainsi qu'il suit :

— qualification de technicien au sens de l'article 15 de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001, acquise par les titulaires du diplôme de fin de 1^{er} cycle d'une école de notariat, de la licence en droit, du diplôme d'études universitaires générales (mention droit), du diplôme universitaire de technologie (spécialité carrières juridiques), ou du diplôme d'études universitaires scientifiques et techniques sanctionnant une formation juridique, au terme de deux années de stage professionnel comprenant un enseignement consacré par l'obtention du diplôme de

1^{er} clerc,

— qualification de technicien au sens de l'article 15 de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001, acquise par les titulaires du DESS de droit notarial, au terme de deux années de stage professionnel comprenant un enseignement consacré par l'obtention de quatre semestrialités du diplôme supérieur du notariat.

Article 3

Pendant la durée du contrat de qualification, ces personnels reçoivent une rémunération minimale égale :

— à 77,2 % de celle du T1 défini à l'article 15.3 de la convention collective nationale du notariat pendant les 5 premiers mois du contrat,

— à 91 % de celle du T1 défini à l'article 15.3 de la convention collective nationale du notariat pendant la durée restante du contrat.

Article 4

Ces dispositions s'appliquent également aux contrats de qualification en cours au 1^{er} octobre 2001 pour le solde des mois restant à courir jusqu'à l'échéance desdits contrats et devront être reprises par avenant.

Article 5

Le présent accord est conclu pour une durée de 2 ans renouvelable par tacite reconduction, sauf dénonciation 3 mois à l'avance.

Article 6

Le présent accord entrera en vigueur au 1^{er} octobre 2001.

Le présent accord sera déposé, conformément à l'article L. 132-10 du Code du Travail, et porté à la connaissance des notaires et des salariés, au moyen d'une copie qui sera envoyée dans toutes les études et devra être élargée par tous les membres du personnel. Il sera soumis à la procédure d'extension prévue à l'article L. 133-8 du Code du Travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Contrat de professionnalisation

Accord du 14 octobre 2004

[Non étendu]

Mod. par Avenant n° 1, 7 déc. 2006, non étendu, applicable à compter du jour suivant son dépôt

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Conseil supérieur du Notariat.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CGT ;

FO.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Conseil supérieur du notariat.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE - CGC ;

CFTC ;

CGT - FO.

Article 1

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est identique à celui de la Convention Collective Nationale du Notariat tel que défini à l'article 1 de ladite Convention.

Article 2

Les contrats de professionnalisation associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice dans un office d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Article 3

Contrats de professionnalisation

Mod. par Avenant n° 1, 7 déc. 2006, non étendu, applicable à compter du jour suivant son dépôt

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Conseil supérieur du Notariat.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CGT ;

FO.

Les formations éligibles sont les suivantes :

- formation préparant au diplôme de 1^{er} clerc,*
- formation préparant au diplôme supérieur du Notariat,*
- (Avenant 7 déc. 2006, non étendu) formation préparant au CQP de comptable taxateur,*
- formation préparant au CQP de formaliste,*
- formation préparant au CQP d'assistant rédacteur d'actes*
- formation préparant à tout autre CQP mis en place par la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.*

1

Des contrats de professionnalisation peuvent être conclus avec des jeunes âgés de moins de 26 ans ou avec des demandeurs d'emploi âgés de plus de 26 ans

- titulaires du diplôme de fin de 1^{er} cycle d'une École de Notariat, du diplôme d'études universitaires générales (DEUG mention droit), de la licence en droit, ou de leur nouvelle appellation dans le système Licence, Mastère, Doctorat (LMD), du diplôme universitaire de technologie (spécialité carrières juridiques) ou du diplôme d'études universitaires scientifiques et techniques sanctionnant une formation juridique, en vue de l'obtention du diplôme de 1^{er} clerc ;

- titulaires du DESS de droit notarial ou du master mention ou spécialité droit notarial, en vue de l'obtention de quatre semestrialités du Diplôme Supérieur du Notariat.

Ces contrats sont conclus pour une durée déterminée de 24 mois, conformément à l'article L. 981-7 du Code du Travail, ou pour une durée indéterminée. Dans le second cas, les actions de professionnalisation se déroulent pendant les 24 premiers mois du contrat.

(Avenant 7 déc. 2006, non étendu) La durée des actions de formations, incluse dans la durée du travail du salarié, est fixée à 300 heures par an. Cette durée pourra être modifiée par avenant au présent accord, en concordance avec les programmes de l'examen de 1^{er} clerc approuvés par Ministre de la Justice.

Les élèves des Écoles de Notariat âgés de moins de 26 ans, titulaires d'un contrat de professionnalisation, reçoivent une rémunération égale :

- à 78 % de celle du T1 définie à l'article 15.3 de la Convention Collective du Notariat, pendant les 5 premiers mois du contrat,

- à 91 % de celle du T1 définie à l'article 15.3 de la Convention Collective du Notariat, pendant la durée restante du contrat ou de la durée d'action de professionnalisation restante si le contrat est conclu à durée indéterminée.

Les élèves des Écoles de Notariat âgés de plus de 26 ans, titulaires d'un contrat de professionnalisation, reçoivent une rémunération égale :

- à 85 % de celle du T1 définie à l'article 15.3 de la Convention Collective du Notariat, pendant les 5 premiers mois du contrat,

- à 91 % de celle du T1 définie à l'article 15.3 de la Convention Collective du Notariat pendant la durée restante du contrat ou de la durée d'action de professionnalisation restante si le contrat est conclu à durée indéterminée.

- (Avenant 7 déc. 2006, non étendu) en tout état de cause, cette rémunération ne peut être inférieure au SMIC.
Les étudiants du Diplôme Supérieur du Notariat, titulaires d'un contrat de professionnalisation, reçoivent une rémunération égale à celle du T1.

2

(Avenant 7 déc. 2006, non étendu)

Des contrats de professionnalisation peuvent également être conclus avec des jeunes de moins de 26 ans ou avec des demandeurs d'emplois âgés de plus de 26 ans, en vue de l'obtention du certificat de qualification professionnelle de « comptable taxateur », du certificat de qualification professionnelle de formaliste, du certificat de qualification professionnelle d'assistant rédacteur d'actes ou de tout autre certificat de qualification professionnelle mis en place par la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

Ces contrats sont conclus pour une durée déterminée de 12 mois ou pour une durée indéterminée. Dans le second cas, les actions de professionnalisation se déroulent pendant les 12 premiers mois du contrat.

La durée des actions de formation est fixée à 240 heures. Elle est incluse dans la durée de travail du salarié.

Les jeunes âgés de moins de 26 ans titulaires d'un contrat de professionnalisation, préparant un certificat de qualification professionnelle, reçoivent une rémunération égale :

- à 78 % de celle du T1 définie à l'article 15.3 de la Convention Collective du Notariat, pendant les 5 premiers mois du contrat,

- à 91 % de celle du T1 définie à l'article 15.3 de la Convention Collective du Notariat pendant la durée restante du contrat ou de la durée d'action de professionnalisation restante si le contrat est conclu à durée indéterminée.

Les personnes âgées de plus de 26 ans, titulaires d'un contrat de professionnalisation, reçoivent une rémunération égale à :

- à 85 % de celle du T1 définie à l'article 15.3 de la Convention Collective du Notariat pendant les 5 premiers mois du contrat,

- à 91 % de celle du T1 définie à l'article 15.3 de la Convention Collective du Notariat pendant la durée restante du contrat ou de la durée d'action de professionnalisation restante si le contrat est conclu à durée indéterminée.

- (Avenant 7 déc. 2006, non étendu) en tout état de cause, cette rémunération ne peut être inférieure au SMIC.

3

Dispositions diverses

Les salariés, titulaires d'un contrat de professionnalisation sont classés, après l'obtention du diplôme de 1^{er} clerc, des 4 semestrialités du Diplôme Supérieur du Notariat ou du certificat de qualification professionnelle préparé, à l'un des niveaux prévu à l'article 15 de la Convention Collective, en fonction de l'emploi occupé.

Article 4

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans à compter du jour suivant celui de son dépôt.⁽¹⁾

(1) NDLR : L'accord de branche du 14 octobre 2004, relatif aux contrats de professionnalisation dans le notariat, a été conclu pour une durée déterminée de 2 ans à compter du jour suivant celui de son dépôt. Le dépôt a été effectué le 2 novembre 2004. En conséquence, l'accord s'est transformé en accord à durée indéterminée à compter du 3 novembre 2006, en application de l'article L. 132-6 du Code du Travail. (Avenant 7 déc. 2006, non étendu)

Dès la publication du décret modifiant le titre II du décret du 5 juillet 1973 relatif à la formation professionnelle dans le Notariat, les partenaires se rencontreront afin de déterminer ce qu'il convient d'insérer dans la Convention Collective.

Le présent accord pourra être révisé à tout moment par avenant signé, d'une part, par le Conseil Supérieur du Notariat et, d'autre part, par une ou plusieurs organisations syndicales, signataires de l'accord d'origine.

Il sera déposé, conformément à l'article L. 132-10 du Code du Travail et porté à la connaissance des notaires et des salariés, au moyen d'une copie qui sera envoyée dans tous les offices et devra être émarginée par tous les membres du personnel.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue à l'article L. 133-8 du Code du Travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Accord du 10 juillet 2008

[Non étendu, applicable le jour suivant de son dépôt]

Mod. par Avenant n° 1, 9 juillet 2009, non étendu, applicable à compter du 1^{er} août 2009

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN.

Syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

SNCTN CGC ;

FGCEN FO ;

FNPSSE CGT.

Mod. par Avenant n° 2, 20 mai 2010, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNCTN CFE-CGC ;

FGCEN FO ;

FNPSSE CGT.

Mod. par Avenant n° 3, 12 déc. 2013, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2014⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNCTN CGC ;

FGCEN FO ;

FSE CGT.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFDT ;

SNCTN CGC ;

FGCEN FO ;

FNPSSE CGT.

Il est convenu :

Article 1

Le présent accord s'applique aux contrats de professionnalisation signés à compter de sa date d'entrée en vigueur, telle qu'indiquée à l'article 11 ci-après.

Les contrats de professionnalisation signés avant cette date d'entrée en vigueur restent régis par les dispositions de l'accord de branche du 14 octobre 2004 relatif aux contrats de professionnalisation dans le notariat, sauf à respecter les dispositions des articles 15.6 et 15.7 de la Convention Collective en ce qu'elles ont de plus avantageux.

Article 2

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est identique à celui de la Convention Collective Nationale du Notariat tel que défini à l'article 1 de ladite Convention.

Article 3

Les bénéficiaires des contrats de professionnalisation

Les contrats de professionnalisation sont conclus avec des jeunes âgés de moins de 26 ans ou avec des demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus. Ces contrats associent des enseignements généraux, professionnels et technolo-

giques, énoncés ci-après, dispensés dans des organismes publics ou privés de formation et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice dans un office d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Article 4

Formations éligibles aux contrats de professionnalisation

Les formations éligibles sont les suivantes :

- formation préparant au brevet de technicien supérieur «notariat»,
- formation préparant au diplôme de 1^{er} clerc de notaire,
- formation préparant à la licence professionnelle métiers du notariat,
- formation préparant au diplôme de l'institut des métiers du notariat,
- formation préparant au diplôme supérieur de notariat,
- formation préparant au CQP de comptable taxateur,
- formation préparant au CQP de formaliste,
- formation préparant à tout autre CQP mis en place par la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Article 5

Contrats de professionnalisation conclus en vue de l'obtention du brevet de technicien supérieur «notariat»

Mod. par Avenant n° 3, 12 déc. 2013, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2014⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFTD ;

SNCTN CGC ;

FGCEN FO ;

FSE CGT.

Ces contrats sont conclus pour une durée déterminée globale de 24 mois dans la profession, conformément notamment aux articles L. 6325-5 et L. 6325-12 du Code du Travail, ou pour une durée indéterminée. Dans le second cas, les actions de professionnalisation se déroulent pendant les 24 premiers mois du contrat.

La durée des actions de formation, incluse dans la durée du travail du salarié, est fixée à 1 200 heures sur 2 ans. (Avenant n° 3, 12 déc. 2013, non étendu) Pendant la durée du contrat de professionnalisation, sauf ce qui est dit à l'alinéa ci-dessous, le salarié reçoit une rémunération égale :

- à 65 % de celle du E.2 définie à l'article 15.3 de la convention collective nationale du notariat, s'il est âgé de moins de 21 ans,
- à 80 % de celle du E.2 définie à l'article 15.3 de la convention collective nationale du notariat, s'il est âgé de 21 ans et plus. En tout état de cause, cette rémunération ne peut être inférieure au S.M.I.C. lorsque le salarié est âgé de plus de 26 ans.

Si le salarié est titulaire de l'un des diplômes visés expressément à l'article 15.6 de la convention collective nationale du notariat, il doit lui être attribué la classification et l'entière rémunération prévues à cet article.

Article 6

Contrats de professionnalisation conclus avec les titulaires du diplôme du 1^{er} cycle de l'institut des métiers du notariat, ou d'un diplôme équivalent, en vue de l'obtention du diplôme de 1^{er} clerc de notaire

Ces contrats sont conclus pour une durée déterminée globale de 24 mois dans la profession, conformément notamment aux articles L. 6325-5 et L. 6325-12 du Code du Travail, ou pour une durée indéterminée. Dans le second cas, les actions de professionnalisation se déroulent pendant les 24 premiers mois du contrat.

La durée des actions de formation, incluse dans la durée du travail du salarié, est fixée à 620 heures sur 2 ans.

Les titulaires du diplôme du 1^{er} cycle de l'institut des métiers du notariat, ou d'un diplôme équivalent, doivent être classés T1, sauf ce qui est dit à l'alinéa ci-dessous. Leur rémunération peut, toutefois, subir un abattement de 15 % par rapport à celle correspondant au coefficient du T1 pendant les 6 premiers mois et de 10 % pendant les 6 mois suivants. En tout état de cause, cette rémunération ne peut être inférieure au S.M.I.C. lorsque le salarié est âgé de plus de 26 ans.

Lorsque le diplôme équivalent, dont est titulaire le salarié, est l'un des diplômes visés expressément à l'article 15.6 de la convention collective nationale du notariat, il doit lui être attribué la classification et l'entière rémunération

prévues à cet article.

Article 7

Contrats de professionnalisation conclus en vue de l'obtention de la licence professionnelle métiers du notariat

Ces contrats sont conclus pour une durée déterminée globale de 12 mois dans la profession, conformément notamment aux articles L. 6325-5 et L. 6325-12 du Code du Travail, ou pour une durée indéterminée. Dans le second cas, les actions de professionnalisation se déroulent pendant les 12 premiers mois du contrat.

La durée des actions de formation, incluse dans la durée du travail du salarié, est égale à 310 heures.

Pendant la durée du contrat de professionnalisation, sauf ce qui est dit à l'alinéa ci-dessous, le salarié reçoit une rémunération égale à :

- à 85 % de celle du T1 définie à l'article 15.4 de la Convention Collective Nationale du Notariat, pendant les 6 premiers mois du contrat,*
- à 90 % de celle du T1 définie à l'article 15.4, de la Convention Collective Nationale du Notariat, pendant les 6 mois suivants,*
- en tout état de cause, cette rémunération ne peut être inférieure au S.M.I.C. lorsque le salarié est âgé de plus de 26 ans.*

Si le salarié est titulaire de l'un des diplômes visés expressément à l'article 15.6 de la convention collective nationale du notariat, il doit lui être attribué la classification et l'entière rémunération prévues à cet article.

Article 8

Contrats de professionnalisation conclus en vue de l'obtention du diplôme de l'institut des métiers du notariat

Mod. par Avenant n° 1, 9 juill. 2009, non étendu, applicable à compter du 1^{er} août 2009

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN.

Syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

SNCTN CGC ;

FGCEN FO ;

FPNPSE CGT.

Ces contrats sont conclus pour une durée déterminée globale de 12 mois dans la profession, conformément notamment aux articles L. 6325-5 et L. 6325-12, du Code du Travail, ou pour une durée indéterminée. Dans le second cas, les actions de professionnalisation se déroulent les 12 premiers mois du contrat.

(Avenant n° 1, 9 juill. 2009, non étendu) La durée des actions de formation, incluse dans la durée du travail du salarié, est égale à 315 heures.

Pendant la durée du contrat de professionnalisation, sauf ce qui est dit à l'alinéa ci-dessous, le salarié reçoit une rémunération égale à celle du T1 définie à l'article 15.4 de la Convention Collective Nationale du Notariat.

Si le salarié est titulaire de l'un des diplômes visés expressément à l'article 15.6 de la convention collective nationale du notariat, il doit lui être attribué la classification et l'entière rémunération prévues à cet article.

Article 9

Contrats de professionnalisation conclus avec les titulaires du DESS de droit notarial ou du master mention ou spécialité droit notarial en vue de l'obtention des quatre semestrialités du diplôme supérieur de notariat

Mod. par Avenant n° 2, 20 mai 2010, non étendu, applicable à compter du 1^{er} juill. 2010

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNCTN CFE-CGC ;

FGCEN FO ;

FPNPSE CGT.

Ces contrats sont conclus pour une durée déterminée globale de 24 mois dans la profession, conformément notamment aux articles L. 6325-5 et L. 6325-12 du Code du Travail, ou pour une durée indéterminée. Dans le second cas, les actions de professionnalisation se déroulent pendant les 24 premiers mois du contrat.

(Avenant n° 2, 20 mai 2010, non étendu) La durée des actions de formation, incluse dans la durée du travail du salarié, est fixée à 546 heures sur deux ans.

Les titulaires du DESS de droit notarial ou du master mention ou spécialité droit notarial, doivent être classés T2, sans que leur coefficient puisse être inférieur la deuxième année à ce qui est prévue à l'article 15.6 de la Convention Collective Nationale du Notariat.

Article 10

Contrats de professionnalisation conclus en vue de l'obtention du certificat de qualification professionnelle de comptable taxateur, du certificat de qualification professionnelle de formaliste ou de tout autre certificat de qualification professionnelle mis en place par la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle

Ces contrats sont conclus pour une durée déterminée globale de 18 mois dans la profession ou pour une durée indéterminée. Dans le second cas, les actions de professionnalisation se déroulent pendant les 18 premiers mois du contrat.

La durée des actions formation, incluse dans la durée du travail du salarié, est fixée à 450 heures sur 18 mois.

Les personnes, titulaires d'un contrat de professionnalisation, doivent être classés T1, sauf ce qui est dit à l'alinéa ci-dessous. Toutefois, leur rémunération peuvent subir un abattement de 15 % par rapport à celle correspondant coefficient du T1 pendant les 6 premiers mois et de 10 % pendant les 6 mois suivants. En tout état de cause, cette rémunération ne peut être inférieure au S.M.I.C. lorsque les titulaires du contrat de professionnalisation sont âgés de plus de 26 ans.

Si le salarié est titulaire de l'un des diplômes visés expressément à l'article 15.6 de la convention collective nationale du notariat, il doit lui être attribué la classification et l'entière rémunération prévues à cet article.

Article 11

Entrée en vigueur

Mod. par Avenant n° 2, 20 mai 2010, non étendu, applicable à compter du 1^{er} juill. 2010

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNCTN CFE-CGC ;

FGCEN FO ;

FNPSE CGT.

(Avenant n° 2, 20 mai 2010, non étendu) Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée

Le présent accord entrera en vigueur le jour suivant celui de son dépôt.

Il pourra être révisé par avenant signé par le Conseil supérieur du notariat et au moins une organisation syndicale de salariés signataire de l'accord d'origine. Cet avenant ne sera toutefois valide que si la majorité des organisations syndicales représentatives dans le champ de l'accord ne s'est pas opposée à son entrée en vigueur.

Article 12

Dépôt - publicité - extension

Il sera déposé, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du Travail, et porté à la connaissance des notaires et des salariés, au moyen d'une copie qui sera envoyée dans tous les offices et devra être émargée par tous les membres du personnel.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue à l'article L. 2261-24 du Code du Travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Accord du 23 mai 2024

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} juil. 2024]

Mod. par Avenant n° 1, 14 nov. 2024, non étendu, applicable à compter du 1^{er} déc. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN ;

UNNE.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNCTN CGC ;

FGCEN FO.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN ;

UNNE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNCTN CGC ;

FGCEN FO.

Préambule

La formation en alternance, alliant enseignements généraux et acquisition d'une expérience professionnelle au sein d'un office, qui facilite l'insertion professionnelle est la voie privilégiée par la branche pour préparer les diplômes et certifications du notariat. Ainsi, les accords de branche des 14 octobre 2004 et 10 juillet 2008 relatifs aux contrats de professionnalisation dans le notariat ont successivement fixé le cadre du recours au contrat de professionnalisation pour la préparation desdits diplômes et certifications.

L'évolution des pratiques professionnelles dans le notariat se traduisant par une diversification des compétences requises d'une part et un besoin de spécialisation accru d'autre part, conduit à rappeler l'opportunité pour la profession d'accueillir, dans les conditions légales, des alternants en contrat de professionnalisation qui préparent d'autres diplômes et certifications que ceux du notariat.

Par ailleurs, une attention particulière doit être portée au rôle du tuteur qui accompagne l'alternant et favorise ainsi la transmission des savoirs au sein de l'entreprise.

Forts de ces constats, les partenaires sociaux ont donc décidé de conclure, dans le cadre de leur négociation sur la formation professionnelle, un nouvel accord de branche relatif aux contrats de professionnalisation conclus à compter du 1^{er} juillet 2024, afin d'actualiser celui de 2008.

Les partenaires sociaux sont donc convenus de ce qui suit :

Article 1

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux contrats de professionnalisation signés à compter du 1^{er} juillet 2024, tel qu'indiqué à l'article 9 ci-après.

Son champ d'application est identique à celui de la convention collective nationale du notariat tel que défini à l'article 1 de ladite convention.

Article 2

Le contrat de professionnalisation

Conformément aux dispositions des articles L. 6325-1 et suivants du code du travail, le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre l'acquisition d'une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du même code et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Les qualifications ainsi visées sont :

- soit celles enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles mentionné à l'article L. 6113-1,
- soit celles reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale de branche,
- soit celles ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche.

Le contrat de professionnalisation associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

L'article L. 6325-13 du code du travail prévoit que les actions suivantes sont comprises dans la durée totale du contrat :

- les actions de positionnement,
- les actions d'évaluation et d'accompagnement,
- les enseignements généraux, professionnels et technologiques.

2.1

Les bénéficiaires du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est ouvert aux bénéficiaires prévus par l'article L. 6325-1 du code du travail :

- les personnes âgées de seize à vingt-cinq ans révolus afin de compléter leur formation initiale,
- les demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans et plus,
- les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Les salariés en contrat de professionnalisation bénéficient des mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise pendant la durée de ce contrat dans le respect des exigences liées à la formation.

2.2

Les formations éligibles au contrat de professionnalisation

Toutes les qualifications répondants aux critères de l'article L. 6314-1 du code du travail sont éligibles au contrat de professionnalisation et régies par les dispositions légales comme précisées à l'article 3 du présent accord.

Les formations notariales visées à l'article 4 sont encadrées comme il est précisé audit article.

Article 3

Les conditions légales d'accès au contrat de professionnalisation

Les conditions d'accès au contrat de professionnalisation sont régies par les articles L. 6325-11 et suivants et D. 6325-15 du code du travail.

L'action de professionnalisation d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée (CDD) ou qui se situe au début d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée (CDI) est d'une durée minimale comprise entre six et douze mois et peut être allongée à 36 mois pour les personnes répondant aux critères de l'article L. 6325-1-1 du code du travail.

Les actions comprises dans la durée de l'action de professionnalisation doivent être d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à cent cinquante heures, et 25 % de la durée totale du contrat.

Pendant la durée du contrat de professionnalisation, le salarié perçoit la rémunération prévue par l'article D. 6325-15 du code du travail dont le montant varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et du niveau de sa formation.

Au jour de la signature du présent accord, la rémunération de ces salariés, lorsqu'ils sont titulaires d'une qualification au moins égale à un baccalauréat s'établit comme suit :

- 65 % du SMIC pour les salariés de moins de 21 ans,
- 80 % du SMIC pour les salariés dont l'âge est compris entre 21 ans et 25 ans révolus,
- 100 % du SMIC pour les salariés âgés d'au moins 26 ans.

Si le salarié est titulaire de l'un des diplômes visés expressément à l'article 15.6 de la convention collective nationale du notariat, il doit lui être attribué la classification et l'entière rémunération prévue à cet article.

Article 4

Formations notariales éligibles au contrat de professionnalisation

Mod. par Avenant n° 1, 14 nov. 2024, non étendu, applicable à compter du 1^{er} déc. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;
SNN ;
UNNE.
Syndicat(s) de salariés :
UNSA ;
CFTC CSFV ;
FS CFDT ;
SNCTN CGC ;
FGCEN FO.

4.1

Les contrats de professionnalisation conclus en vue de l'obtention du BTS «collaborateur juriste notarial»

Ces contrats sont conclus pour une durée déterminée globale de 24 mois dans la profession conformément aux articles L. 6325-5 et L. 6325-12 du code du travail ou pour une durée indéterminée. Dans le second cas, les actions de professionnalisation se déroulent pendant les 24 premiers mois du contrat.

Les actions de formation incluses dans la durée du travail du salarié doivent être d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à cent cinquante heures, et 25 % de la durée totale du contrat.

Pendant la durée du contrat de professionnalisation, sauf ce qui est dit à l'alinéa ci-dessous, le salarié reçoit une rémunération égale :

- à 65 % de celle du E définie à l'article 15.3 de la convention collective nationale du notariat, s'il est âgé de moins de 21 ans,*
- à 80 % de celle du E définie à l'article 15.3 de la convention collective nationale du notariat, s'il est âgé de 21 ans et plus.*

En tout état de cause, cette rémunération ne peut être inférieure au S.M.I.C. lorsque le salarié est âgé de plus de 26 ans.

Si le salarié est titulaire de l'un des diplômes visés expressément à l'article 15.6 de la convention collective nationale du notariat, il doit lui être attribué la classification et l'entière rémunération prévues à cet article.

4.2

Les contrats de professionnalisation conclus en vue de l'obtention de la licence professionnelle métiers du notariat

Ces contrats sont conclus pour une durée déterminée globale de 12 mois dans la profession, conformément notamment aux articles L. 6325-5 et L. 6325-11 du code du travail, ou pour une durée indéterminée. Dans le second cas, les actions de professionnalisation se déroulent pendant les 12 premiers mois du contrat.

Les actions de formation incluses dans la durée du travail du salarié doivent être d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à cent cinquante heures, et 25 % de la durée totale du contrat.

Pendant la durée du contrat de professionnalisation, sauf ce qui est dit à l'alinéa ci-dessous, le salarié reçoit une rémunération égale :

- à 85 % de celle du T1 définie à l'article 15.4 de la convention collective nationale du notariat, pendant les 6 premiers mois du contrat,*
- à 90 % de celle du T1 définie à l'article 15.4 de la convention collective nationale du notariat, pendant les 6 mois suivants.*

En tout état de cause, cette rémunération ne peut être inférieure au S.M.I.C. lorsque le salarié est âgé de plus de 26 ans.

Si le salarié est titulaire de l'un des diplômes visés expressément à l'article 15.6 de la convention collective nationale du notariat, il doit lui être attribué la classification et l'entière rémunération prévues à cet article.

4.3

Les contrats de professionnalisation conclus en vue de l'obtention du diplôme des métiers du notariat

Ces contrats sont conclus pour une durée déterminée globale de 12 mois dans la profession, conformément notamment aux articles L. 6325-5 et L. 6325-11 du code du travail, ou pour une durée indéterminée. Dans le second cas, les actions de professionnalisation se déroulent pendant les 12 premiers mois du contrat.

Les actions de formation incluses dans la durée du travail du salarié doivent être d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à cent cinquante heures, et 25 % de la durée totale du contrat.

Pendant la durée du contrat de professionnalisation, sauf ce qui est dit à l'alinéa ci-dessous, le salarié reçoit une rémunération égale à celle du T1 définie à l'article 15.4 de la convention collective nationale du notariat.

Si le salarié est titulaire de l'un des diplômes visés expressément à l'article 15.6 de la convention collective natio-

nale du notariat, il doit lui être attribué la classification et l'entière rémunération prévues à cet article.

4.4

Les contrats de professionnalisation conclus en vue de l'obtention du Master II droit notarial

Ces contrats sont conclus pour une durée déterminée globale de 12 mois dans la profession, conformément notamment aux articles L. 6325-5 et L. 6325-11 du code du travail, ou pour une durée indéterminée. Dans le second cas, les actions de professionnalisation se déroulent pendant les 12 premiers mois du contrat.

Les actions de formation incluses dans la durée du travail du salarié doivent être d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à cent cinquante heures, et 25 % de la durée totale du contrat.

Pendant la durée du contrat de professionnalisation, sauf ce qui est dit à l'alinéa ci-dessous, le salarié reçoit une rémunération égale à celle du T1 définie à l'article 15.4 de la convention collective nationale du notariat.

Si le salarié est titulaire de l'un des diplômes visés expressément à l'article 15.6 de la convention collective nationale du notariat, il doit lui être attribué la classification et l'entière rémunération prévues à cet article.

4.5

Les contrats de professionnalisation conclus avec les titulaires du DESS de droit notarial ou du master mention ou spécialité droit notarial en vue de l'obtention des quatre semestrialités du diplôme supérieur de notariat

Ces contrats sont conclus pour une durée déterminée globale de 24 mois dans la profession, conformément notamment aux articles L. 6325-5 et L. 6325-12 du code du travail, ou pour une durée indéterminée. Dans le second cas, les actions de professionnalisation se déroulent pendant les 24 premiers mois du contrat.

Les actions de formation incluses dans la durée du travail du salarié doivent être d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à cent cinquante heures, et 25 % de la durée totale du contrat.

Les titulaires du DESS de droit notarial ou du master mention ou spécialité droit notarial, doivent être classés T2, sans que leur coefficient puisse être inférieur la deuxième année à ce qui est prévu à l'article 15.6 de la convention collective nationale du notariat.

4.6

(Avenant n° 1, 14 nov. 2024, non étendu) Les contrats de professionnalisation conclus en vue de la bonne réussite aux trois périodes de formation et de l'obtention du certificat de fin de stage du diplôme d'études supérieures de notariat (DESN)

Ces contrats sont conclus pour une durée déterminée globale de 24 mois dans la profession, conformément notamment aux articles L. 6325-5 et L. 6325-12 du code du travail, ou pour une durée indéterminée. Dans le second cas, les actions de professionnalisation se déroulent pendant les 24 premiers mois du contrat.

Le contrat de professionnalisation débute concomitamment à la première période de formation à l'issue du module préparatoire lorsque celui-ci est requis.

Les actions de formation incluses dans la durée du travail du salarié doivent être d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à cent cinquante heures, et 25 % de la durée totale du contrat.

Pendant la durée du contrat de professionnalisation, le salarié reçoit une rémunération égale à celle du T2, sans que son coefficient puisse être inférieur la deuxième année à ce qui est prévu à l'article 15.6 de la convention collective nationale du notariat.

4.7

Les contrats de professionnalisation conclus en vue de l'obtention du certificat de qualification professionnelle de comptable taxateur, du certificat de qualification professionnelle de formaliste ou de tout autre certificat de qualification professionnelle mis en place par la Commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle

Ces contrats sont conclus pour une durée déterminée globale de 18 mois dans la profession ou pour une durée indéterminée. Dans le second cas, les actions de professionnalisation se déroulent pendant les 18 premiers mois du contrat.

Les actions de formation incluses dans la durée du travail du salarié doivent être d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à cent cinquante heures, et 25 % de la durée totale du contrat.

Les personnes, titulaires d'un contrat de professionnalisation, doivent être classées T1, sauf ce qui est dit à l'alinéa ci-dessous. Toutefois, leur rémunération peut subir un abattement de 15 % par rapport à celle correspondant au coefficient du T1 pendant les 6 premiers mois et de 10 % pendant les 6 mois suivants. En tout état de cause, cette rémunération ne peut être inférieure au S.M.I.C. lorsque les titulaires du contrat de professionnalisation sont âgés de plus de 26 ans.

Si le salarié est titulaire de l'un des diplômes visés expressément à l'article 15.6 de la convention collective nationale du notariat, il doit lui être attribué la classification et l'entière rémunération prévues à cet article.

Article 5

Le renouvellement du contrat de professionnalisation

Conformément aux dispositions de l'article L. 6325-7 du code du travail, le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire ou s'il n'a pu obtenir la qualification visée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de défaillance de l'organisme de formation.

En dehors des cas de renouvellement listés ci-dessus il est rappelé, conformément aux dispositions de l'accord de branche du 15 mai 2020 étendu par arrêté du 18 décembre 2020 et publié au JORF du 24 décembre 2020, que le délai de carence prévu à l'article L. 1244-3 du code du travail n'est pas applicable lorsqu'un contrat à durée déterminée est immédiatement précédé et/ou suivi d'un contrat à durée déterminée conclu pour l'un des motifs suivants :

- remplacement d'un salarié dans les cas visés au point 1^o de l'article L. 1242-2 du code du travail,
- accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise visé au 2^o de l'article L. 1242-2 du code du travail.

Article 6

Le tutorat

Pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, l'employeur choisit un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. La fonction tutorale est déterminée par les articles D. 6325-6 et suivants du code du travail.

Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Le tuteur dispose alors du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former. Il ne peut être le tuteur de plus de 3 salariés simultanément.

L'employeur peut assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience. Il ne pourra alors être le tuteur de plus de 2 salariés simultanément.

Les missions du tuteur sont déterminées à l'article D. 6325-7 du code du travail. Il doit :

- accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation,
- organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels,
- veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire,
- assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise,
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

La formation de tuteur peut donner lieu à une prise en charge dans les conditions définies par l'OPCO-EP sur proposition de la CNPEFP.

Article 7

Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux ont considéré que cet accord n'avait pas à comporter de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés de la branche, dans la mesure où ce sujet nécessite d'être traité de manière uniforme au sein du notariat, quelle que soit la taille des entreprises. Ce choix se justifie d'autant plus que la branche du notariat est composée très majoritairement d'entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 8

Dispositions transitoires

Les contrats de professionnalisation signés avant le 1^{er} juillet 2024 restent régis par les dispositions de l'accord de branche du 10 juillet 2008 et ses avenants.

Article 9

Date d'entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2024.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 10

Révision et dénonciation

L'accord pourra être révisé dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail en respectant un délai de préavis de 3 mois.

Article 11
Publicité, dépôt et extension de l'accord

L'accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail et sera porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, chaque employeur conservant la preuve de sa diffusion à tous les membres du personnel, par tout moyen.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du Code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Participation financière des employeurs à la formation professionnelle
Avenant n° 17 du 21 octobre 2010

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FS CFTD ;

SNCTN CGC ;

FGCEN FO ;

FNPSE CGT.

Préambule

La profession notariale ayant fait jusqu'à présent des efforts importants en matière de financement de la professionnalisation, les partenaires sociaux décident de procéder à un rééquilibrage de la participation financière des employeurs à la formation professionnelle, en faveur du plan de formation.

Article 1

(Voir l'article 29.5 des dispositions générales de la convention collective)

Article 2

Modalités de prélèvement du financement du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)

Le prélèvement annuel légal au titre du FPSPP s'effectue selon le taux fixé annuellement par arrêté ministériel, compris entre 5 % et 13 % de l'obligation légale des entreprises au titre du financement de la formation professionnelle. Il fait l'objet d'un reversement par l'OPCA-PL.

Ce prélèvement s'effectue selon les modalités suivantes :

- au titre de l'obligation légale de versement des entreprises de moins de 10 salariés, le prélèvement annuel total au titre du FPSPP est réparti à hauteur de 50 % sur la collecte légale due au titre de la professionnalisation et de 50 % sur la collecte légale due au titre du plan de formation ;

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

- disposition particulière : quel que soit l'effectif des entreprises, le prélèvement annuel légal au titre du FPSPP se calcule sur la cotisation légale nette après prélèvement de la TVA.

Article 3

Le présent avenant entrera en vigueur le jour suivant celui de son dépôt.

Toutefois, les dispositions de l'article 1 du présent avenant s'appliqueront en 2011 sur la masse salariale de 2010.

Il sera déposé, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, et porté à la connaissance des notaires et des salariés au moyen d'une copie qui sera envoyée dans tous les offices et devra être émarginée par tous les membres du personnel.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue à l'article L. 2261-24 du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Accord du 14 décembre 2023

[Non étendu, applicable jusqu'au 31 déc. 2024]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN ;

SNF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA ;

CFTC CSFV ;

SNCTN CGC.

Il est convenu :

Préambule

Eu égard aux réserves actuellement détenues par l'OPCO-EP, les partenaires sociaux conviennent de supprimer, à titre temporaire pendant une durée de 6 mois, la contribution supplémentaire des employeurs à la formation professionnelle.

Ceci étant exposé, les parties conviennent de ce qui suit :

Article 1

Au titre de l'année 2024, la contribution supplémentaire des employeurs à la formation professionnelle dont les taux sont fixés à l'article 29.5 de la convention collective nationale est versée à l'opérateur de compétences des Entreprises de Proximité, désigné par l'article 29.6 de la convention collective nationale et est gérée par ce dernier.

Article 2

À titre exceptionnel, la contribution supplémentaire des employeurs à la formation professionnelle est supprimée pendant 6 mois, du 1^{er} janvier 2024 au 30 juin 2024.

Article 3

Le présent accord est conclu à durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2024. Toutefois il cessera immédiatement de produire ses effets si un nouvel accord relatif à la contribution conventionnelle de formation est conclu avant cette date.

Article 4

Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux ont considéré que cet avenant n'avait pas à comporter de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés de la branche, dans la mesure où ce sujet nécessite d'être traité de manière uniforme au sein du notariat, quelle que soit la taille des entreprises. Ce choix se justifie d'autant plus que la branche du notariat est composée très majoritairement d'entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 5

Durée et publicité

Le présent avenant est conclu à durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2024.

Il sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du Code du travail.

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail et porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du Code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Accord du 12 décembre 2024

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN ;

UNNE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA ;

CFTC ;

CGC ;

FO ;

CGT.

Mod. par Avenant n° 1, 24 avr. 2025, non étendu, applicable à compter du 1^{er} mai 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

CSN ;

SNN ;

UNNE.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

CFTC ;

CGC ;

FO ;

CGT.

Préambule

La loi n° 2018-771 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a modifié les modalités de financement de la formation professionnelle. Elle a notamment conféré aux partenaires sociaux de branche la possibilité de décider par accord professionnel national que la contribution supplémentaire conventionnelle ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue soit collectée et gérée par l'opérateur de compétences agréé par l'autorité administrative désigné par la branche conformément aux dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail.

L'article 29.6 de la convention collective nationale du notariat créé par avenant du 16 mars 2019 désigne l'opérateur de compétences des entreprises de proximité (Opco EP) comme opérateur de compétences du notariat.

Eu égard aux réserves détenues par l'Opco EP qui résultent d'une contribution supplémentaire conventionnelle supérieure au montant des prises en charge, les partenaires sociaux ont décidé :

- de réviser le montant de ladite contribution dont les taux étaient jusqu'à présent fixés par l'article 29.5 de la convention collective nationale du notariat ;
- d'en fixer les taux par accord de branche afin de pouvoir, le cas échéant, procéder à leur réajustement sans avoir à modifier la convention collective nationale ;
- et de procéder à un suivi biennal de ce budget de formation collecté et géré par l'Opco EP selon les règles qui lui sont imposées.

Les partenaires sociaux s'engagent à réviser les taux fixés ci-dessous pour que soient assurées les prises en charges financières de formation des salariés des offices. Ils réaffirment ainsi une nouvelle fois toute l'importance qui doit être portée à la formation professionnelle, condition du maintien et du développement des compétences et, donc, de la qualité d'exécution de la mission notariale.

Ils sont ainsi convenus de ce qui suit :

Article 1

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1 de la convention collective nationale du notariat.

Article 2

Objet

L'objet du présent accord est de fixer le montant de la participation financière des employeurs à la formation professionnelle et de déterminer les conditions de la collecte de la contribution supplémentaire.

Article 3

Montant de la participation financière des employeurs à la formation professionnelle

Mod. par Avenant n° 1, 24 avr. 2025, non étendu, applicable à compter du 1^{er} mai 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

CSN ;

SNN ;

UNNE.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

CFTC ;

CGC ;

FO ;

CGT.

La participation financière des employeurs à la formation professionnelle est fixée aux taux globaux suivants :

- offices de moins de 11 salariés : 0,70 % de la masse salariale annuelle brute,*
- offices d'au moins 11 salariés : 1,30 % de la masse salariale annuelle brute.*

Elle est répartie de la façon suivante :

- une contribution légale fixée par le code du travail dont les taux sont, à la date de l'entrée en vigueur du présent accord, de :*

m pour les employeurs de moins de 11 salariés : 0,55 % du montant de la masse salariale annuelle brute (article L. 6331-1 du code du travail) étant précisé que les rémunérations versées aux apprentis sont exonérées de cette contribution,

m pour les employeurs d'au moins 11 salariés : 1 % du montant de la masse salariale annuelle brute (article L. 6331-3 du code du travail).

Ces sommes sont collectées, ventilées et mutualisées conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

- Une contribution supplémentaire ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue instituée conformément aux dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail et dont le taux est, compte tenu du taux de la contribution légale actuelle et du taux global ci-dessus déterminé, de :*

m pour les employeurs de moins de 11 salariés : 0,15 % de la masse salariale annuelle brute,

m pour les employeurs d'au moins 11 salariés : 0,30 % de la masse salariale annuelle brute.

Ces taux peuvent être amenés à fluctuer à la hausse ou à la baisse, en fonction des variations des taux de la contribution légale et dans la limite des taux globaux ci-dessus déterminés.

Article 4

Le versement de la contribution supplémentaire des employeurs

La contribution supplémentaire des employeurs est versée à l'opérateur de compétences des entreprises de proximité désigné par l'article 29.6 de la convention collective nationale et est gérée par ce dernier. Les sommes collectées à ce titre sont mutualisées au sein de la branche dès réception et font l'objet d'un suivi comptable distinct par l'opérateur de compétences.

Article 5

Dispositions de suivi

Les taux de la contribution supplémentaire des employeurs au financement de la formation professionnelle sont fixés en tenant notamment compte des besoins de financement. Ils pourront être ajustés à la hausse ou à la baisse au regard des dépenses engagées par l'Opco EP.

Le suivi du budget de la formation professionnelle en vue de l'éventuelle révision des taux de la contribution supplémentaire sera effectué par les partenaires sociaux réunis en Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation. Un premier bilan sera réalisé au plus tard le 31 décembre 2026, puis au moins tous les deux ans.

Article 6
Durée de l'accord

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

Article 7
Date d'entrée en vigueur

Il entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2025.

Article 8
Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux ont considéré que cet accord n'avait pas à comporter de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés de la branche, dans la mesure où ce sujet nécessite d'être traité de manière uniforme au sein du notariat, quelle que soit la taille des entreprises. Ce choix se justifie d'autant plus que la branche du notariat est composée très majoritairement d'entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 9
Révision et dénonciation

L'accord pourra être révisé dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail en respectant un délai de préavis de 3 mois.

Article 10
Publicité, dépôt et extension de l'accord

L'accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail et sera porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, chaque employeur conservant la preuve de sa diffusion à tous les membres du personnel, par tout moyen.

Il pourra être soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Formation, reconversion et promotion par alternance
Accord du 11 juillet 2019

[Non étendu, applicable jusqu'au 31 déc. 2020]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNCTN CGC ;

FSE CGT.

Mod. par Avenant n° 1, 17 déc. 2020, non étendu, applicable jusqu'au 31 déc. 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNCTN CGC ;

FGCEN FO ;

FSE CGT.

Mod. par Avenant n° 2, 16 déc. 2021, applicable jusqu'au 31 déc. 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;
SNN ;
SNF.
Syndicat(s) de salariés :
UNSA ;
CFTC CSFV ;
FS CFDT ;
SNCTN CGC ;
FGCEN FO ;
FSE CGT.

Mod. par Avenant n° 3, 16 mars 2023, non étendu, applicable jusqu'au 31 déc. 2023.⁽¹⁾

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
CSN ;
SNN ;
SNF ;
Syndicat(s) de salariés :
UNSA ;
CFTC CSFV ;
FS CFDT ;
SNCTN CGC ;
FGCEN FO ;
FSE CGT.

Les partenaires sociaux sont convenus de ce qui suit :

Préambule

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a notamment :

- modifié les modalités de financement de la formation professionnelle,*
- créé le dispositif de promotion ou reconversion par l'alternance - Pro-A.*

Par avenants à la convention collective nationale du notariat, n° 36 et 38 en date des 20 décembre 2018 et 13 mars 2019, la désignation d'ACTALIANS en qualité d'Organisme Collecteur Paritaire Agréé a été supprimée, et l'Opérateur de Compétences des Entreprises de Proximité a été désigné dans un nouvel article 29.6.

Constatant les difficultés de financement de la formation des salariés auxquelles le notariat est confronté, en particulier en ce qui concerne les prises en charge dans le cadre du plan de développement des compétences, les partenaires sociaux ont décidé :

- de préciser les modalités de versement de la contribution supplémentaire prévue à l'article 29.5 de la convention collective nationale,*
- et d'adapter aux spécificités de la formation dans le notariat, le nouveau dispositif de Pro-A qui permet à certains salariés de suivre des formations à visée qualifiante ou certifiante en vue de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle.*

Compte tenu des incertitudes qui encadrent la mise en œuvre de cette réforme de la formation et dans l'attente d'une révision des dispositions de la convention collective nationale devenues pour certaines obsolètes, ils ont souhaité adopter des dispositions à titre transitoire pour les années 2019 et 2020 concernant le versement de la contribution conventionnelle.

Ceci étant exposé, les parties conviennent de ce qui suit :

Article 1

Versement de la participation financière des employeurs à la formation professionnelle

Mod. par Avenant n° 1, 17 déc. 2020, non étendu, applicable jusqu'au 31 déc. 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
CSN ;
SNN.
Syndicat(s) de salariés :
CFTC CSFV ;
FS CFDT ;
SNCTN CGC ;
FGCEN FO ;
FSE CGT.

Mod. par Avenant n° 2, 16 déc. 2021, applicable jusqu'au 31 déc. 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN ;

SNF.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNCTN CGC ;

FGCEN FO ;

FSE CGT.

Mod. par Avenant n° 3, 16 mars 2023, non étendu, applicable jusqu'au 31 déc. 2023.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN ;

SNF ;

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNCTN CGC ;

FGCEN FO ;

FSE CGT.

(Avenant n° 1, 17 déc. 2020, non étendu) Au titre des années 2019, 2020 et 2021 la participation financière des employeurs à la formation professionnelle dont les taux de contribution sont fixés à l'article 29.5 de la convention collective nationale est versée à l'opérateur de compétences des Entreprises de Proximité, désigné par l'article 29.6 de la convention collective nationale et géré par ce dernier.

La contribution supplémentaire a pour objet le développement exclusif de la formation professionnelle dans le notariat. Les sommes collectées à ce titre sont mutualisées au sein de la branche dès réception, et font l'objet d'un suivi comptable distinct par l'opérateur de compétences.

(Avenant n° 2, 16 déc. 2021, non étendu) Au titre des années 2019, 2020, 2021 et 2022 la participation financière des employeurs à la formation professionnelle dont les taux de contribution sont fixés à l'article 29.5 de la convention collective nationale est versée à l'opérateur de compétences des Entreprises de Proximité, désigné par l'article 29.6 de la convention collective nationale et géré par ce dernier.

(Al. ajouté par Avenant n° 3, 16 mars 2023, non étendu) Au titre des années 2019, 2020, 2021, 2022 et 2023, la participation financière des employeurs à la formation professionnelle dont les taux de contribution sont fixés à l'article 29.5 de la convention collective nationale est versée à l'opérateur de compétences des Entreprises de Proximité, désigné par l'article 29.6 de la convention collective nationale et est gérée par ce dernier.

Article 2

La reconversion ou promotion par l'alternance - PRO-A

La formation organisée au titre de Pro-A repose sur l'alternance entre des enseignements généraux, professionnels et technologiques délivrés par l'organisme de formation et des activités professionnelles en entreprise, en lien avec la formation suivie.

En application des articles L. 6325-12 et L. 6325-14 du Code du travail, afin de prendre en compte les spécificités de la branche,

- la durée maximale de la Pro-A dans le notariat est portée à 24 mois,*
- la durée des actions de positionnement, d'évaluation, d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques peut excéder 25 % de la durée totale de la Pro-A, dans la limite de la durée ou du nombre d'heures nécessaire à l'obtention du diplôme visé, sans pouvoir être inférieur à 150 heures.*

Article 3

Pour les offices de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux ont considéré que cet accord n'avait pas à comporter de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés de la branche, dans la mesure où ce sujet nécessite d'être traité de manière uniforme au sein du notariat, quelle que soit la taille des entreprises. Ce choix se justifie d'autant plus que la branche du notariat est composée très majoritairement d'entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 4 **Champ d'application de l'accord**

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1 de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001, dans sa rédaction issue de l'accord du 19 février 2015.

Article 5 **Dépôt et entrée en vigueur**

Mod. par Avenant n° 1, 17 déc. 2020, non étendu, applicable jusqu'au 31 déc. 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNCTN CGC ;

FGCEN FO ;

FSE CGT.

Mod. par Avenant n° 2, 16 déc. 2021, applicable jusqu'au 31 déc. 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN ;

SNF.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNCTN CGC ;

FGCEN FO ;

FSE CGT.

Mod. par Avenant n° 3, 16 mars 2023, non étendu, applicable jusqu'au 31 déc. 2023.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN ;

SNF ;

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNCTN CGC ;

FGCEN FO ;

FSE CGT.

(Al. ajouté par Avenant n° 3, 16 mars 2023, non étendu) Le présent accord est conclu à durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2023. Toutefois il cessera immédiatement de produire ses effets si un nouvel accord relatif à la contribution conventionnelle de formation et à la reconversion ou promotion par alternance est conclu avant cette date.

Il sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du Code du travail.

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail et porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, chaque employeur conservant la preuve de sa diffusion à tous les membres du personnel, par tout moyen.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du Code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Rémunération des apprentis **Accord du 21 octobre 2021**

[Étendu par arr. 13 janv. 2022, JO 27 janv., applicable à compter du 1^{er} janv. 2022]

Signataires :

[Organisation\(s\) patronale\(s\) :](#)

CSN ;

SNN.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFTD ;

SNCTN CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FGCEN FO.

Préambule

Le contrat d'apprentissage prévoit des périodes de formation théorique et des périodes de mise en œuvre pratique dans une entreprise. Il permet à l'apprenti d'intégrer une entreprise et d'obtenir une qualification sanctionnée par un diplôme d'État ou un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) délivrés par des organismes de formation dédiés : Centre de formation d'apprentis (CFA), CFA d'entreprise, une unité de formation par l'apprentissage (UFA).

Dans la branche notariat, les formations en alternance ont longtemps été effectuées majoritairement en contrat de professionnalisation encadré par l'accord de branche du 10 juillet 2008, alors que le contrat d'apprentissage, moins répandu, était régi par les dispositions légales, sans dispositions conventionnelles spécifiques.

Constatant l'augmentation du nombre de contrats d'apprentissage dans la branche, les partenaires sociaux du notariat ont décidé d'établir une grille de rémunération lisible et sécurisante pour les employeurs et les salariés, en cohérence avec la grille des rémunérations fixée par la convention collective nationale et l'accord de branche du 10 juillet 2008 relatif aux contrats de professionnalisation, calculé sur la base :

- du minimum conventionnel de branche pour les apprentis de moins de 26 ans qui ne sont pas titulaires d'un diplôme du notariat visé à l'article 15.6 de la convention collective nationale,
- de la corrélation diplômes / classification prévue à l'article 15.6 de la convention collective nationale pour les apprentis titulaires d'un BTS «notariat» ou d'une licence des métiers du notariat.

Cela étant exposé, les parties conviennent ce qui suit :

Article 1

Rémunération des apprentis non titulaires d'un diplôme du notariat visé à l'article 15.6 de la convention collective nationale du notariat

Tout salarié en contrat d'apprentissage en vue de l'obtention de l'un des diplômes du notariat suivants perçoit une rémunération égale à :

	18-20 ans	21-25 ans	+ 26 ans
BTS «notariat»	65 % du E2	75 % du E2	100 % du SMIC
Licence professionnelle métiers du notariat			
DMN			

Article 2

Rémunération des apprentis titulaires d'un BTS «notariat», d'une licence professionnelle métiers du notariat ou d'un diplôme des métiers du notariat

Tout salarié en contrat d'apprentissage titulaire d'un BTS «notariat» ou d'une licence professionnelle métiers du notariat perçoit une rémunération égale à :

apprenti titulaire du BTS «notariat»	• 85 % du T1 les 6 premiers mois • 90 % du T1 les 6 mois suivants
apprenti titulaire de la licence professionnelle métiers du notariat	T1 132

Article 3

Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux ont considéré que cet accord n'avait pas à comporter de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés de la branche, dans la mesure où ce sujet nécessite d'être traité de manière

uniforme au sein du notariat, quelle que soit la taille des entreprises. Ce choix se justifie d'autant plus que la branche du notariat est composée très majoritairement d'entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 4 **Champ d'application et entrée en vigueur**

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1 de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001, dans sa rédaction issue de l'accord du 19 février 2015.

Le présent accord s'applique aux contrats d'apprentissage signés à compter de sa date d'entrée en vigueur.

Le présent accord est conclu à durée indéterminée, il entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2022.

Article 5 **Révision et dénonciation de l'accord**

L'accord pourra être révisé dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail en respectant un délai de préavis de 3 mois.

Article 6 **Publicité, dépôt et extension de l'accord**

L'accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du Code du travail.

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail et porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, chaque employeur conservant la preuve de sa diffusion à tous les membres du personnel, par tout moyen.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du Code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Accord du 11 juillet 2024

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} août 2024]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN ;

UNNE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA ;

FS CFDT ;

SNCTN CGC ;

FGCEN FO.

Préambule

La formation en alternance, réalisée dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage, qui allie enseignements généraux et acquisition d'une expérience professionnelle au sein d'un office dans l'objectif de faciliter l'insertion professionnelle, est la voie privilégiée par la branche pour préparer les diplômés et certifications du notariat.

Dans le cadre de leur négociation sur la formation professionnelle, les partenaires sociaux ont décidé de mettre à jour la grille de rémunération des apprentis prévue par l'accord du 21 octobre 2021 et de la compléter, afin d'en améliorer la lisibilité.

Pour ce faire, ils ont identifié quatre situations et précisé la rémunération applicable à chacune d'entre elles :

- les apprentis non titulaires d'un diplôme du notariat

3 préparant un diplôme du notariat,

3 ne préparant pas un diplôme du notariat,

- les apprentis titulaires d'un diplôme du notariat

3 préparant un autre diplôme du notariat,

3 ne préparant pas un diplôme du notariat.

Les partenaires sociaux sont donc convenus de ce qui suit :

Article 1

Rémunération des apprentis non titulaires d'un diplôme du notariat visé à l'article 15.6 de la convention collective nationale du notariat et préparant un diplôme prévu par la convention collective nationale du notariat

Tout salarié en contrat d'apprentissage en vue de l'obtention de l'un des diplômes du notariat suivants perçoit une rémunération égale à :

Diplôme préparé :	16-20 ans	21-25 ans	26 ans et +
BTS «collaborateur juriste notarial»	65 % du E	75 % du E	100 % du E
Licence professionnelle métiers du notariat			
DMN			
Master droit notarial			
DESN	T2 sans que son coefficient puisse être inférieur la deuxième année à 160		

Article 2

Rémunération des apprentis non titulaires d'un diplôme du notariat visé à l'article 15.6 de la convention collective nationale du notariat et préparant un diplôme non prévu par la convention collective nationale du notariat

Tout salarié en contrat d'apprentissage en vue de l'obtention d'un diplôme non prévu par la convention collective nationale du notariat perçoit une rémunération correspondant à un pourcentage du Smic qui varie en fonction de son âge et de sa progression dans le cycle de formation. Conformément à l'article D. 6222-26 du Code du travail et à la date d'entrée en vigueur de cet accord, les dispositions applicables sont les suivantes :

	16-17 ans	18-20 ans	21-25 ans	26 ans et +
1 ^{ère} année	27 % du salaire minimum de croissance	43 % du salaire minimum de croissance	Salaire le plus élevé entre 53 % du salaire minimum de croissance et 53 % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.	100 % du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage.
2 ^{ème} année	39 % du salaire minimum de croissance	51 % du salaire minimum de croissance	Salaire le plus élevé entre 61 % du salaire minimum de croissance et 61 % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.	100 % du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage.

Article 3

Rémunération des apprentis titulaires d'un diplôme du notariat visé à l'article 15.6 de la convention collective nationale du notariat et préparant un diplôme prévu par la convention collective nationale du notariat

Tout salarié en contrat d'apprentissage titulaire d'un diplôme du notariat en vue de l'obtention de l'un des diplômes prévus par la convention collective nationale du notariat suivant perçoit une rémunération égale à :

Diplôme obtenu	Exemple de Diplôme préparé	Rémunération
BTS «collaborateur juriste notarial»	Licence professionnelle métiers du notariat	85 % du T1 les 6 premiers mois 90 % du T1 les 6 mois suivants
Licence professionnelle métiers du notariat	DMN ou 1 ^{ère} année de Master droit notarial	T1 - 132
DMN ou 1 ^{ère} année de Master droit notarial (niveau atteint pour la 1 ^{ère} année de Master)	2 ^{ème} année de Master droit notarial	95 % du T2
Master droit notarial	DESN	T2 sans que son coefficient puisse être inférieur la deuxième année à 160

Pour les salariés de 26 ans et plus, la rémunération applicable est celle prévue par l'article D. 6222-26 4o du Code du travail : «Pour les jeunes âgés de 26 ans et plus, à 100 % du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage».

Article 4

Rémunération des apprentis titulaires d'un diplôme du notariat visé à l'article 15.6 de la convention collective nationale du notariat et préparant un diplôme non prévu par la convention collective nationale du notariat

Tout salarié en contrat d'apprentissage titulaire d'un diplôme du notariat en vue de l'obtention d'un diplôme non prévu par la convention collective nationale du notariat perçoit une rémunération égale à :

Diplôme obtenu	Rémunération
BTS «collaborateur juriste notarial»	85 % du T1 les 6 premiers mois puis 90 % du T1
Licence professionnelle métiers du notariat	T1 - 132
DMN ou 1 ^{ère} année de Master droit notarial (niveau atteint pour la 1 ^{ère} année de Master)	95 % du T2
Master droit notarial	100 % du T2

Pour les salariés de 26 ans et plus, la rémunération applicable est celle prévue par l'article D. 6222-26 4o du Code du travail : «Pour les jeunes âgés de 26 ans et plus, à 100 % du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage».

Article 5

Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux ont considéré que cet accord n'avait pas à comporter de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés de la branche, dans la mesure où ce sujet nécessite d'être traité de manière uniforme au sein du notariat, quelle que soit la taille des entreprises. Ce choix se justifie d'autant plus que la branche du notariat est composée très majoritairement d'entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 6

Dispositions transitoires

Les contrats d'apprentissage signés avant le 1^{er} août 2024 restent régis par les dispositions de l'accord de branche du 21 octobre 2021.

Article 7

Date d'entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée, il entrera en vigueur au 1^{er} août 2024.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8

Révision et dénonciation

L'accord pourra être révisé dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail en respectant un délai de préavis de 3 mois.

Article 9

Publicité, dépôt et extension de l'accord

L'accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail et sera porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, chaque employeur conservant la preuve de sa diffusion à tous les membres du personnel, par tout moyen.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du Code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Formations réalisées hors temps de travail

Accord du 19 juin 2025

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} juill. 2025]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN ;

UNNE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA ;

CFTC ;

CGC ;

FO ;

CGT.

Préambule

L'article 29.1.1 de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001, dans sa version issue de l'avenant n° 51 du 13 juillet 2023, relatif au plan de développement des compétences prévoit, en application de l'article L. 6321-6 du Code du travail, lorsque l'organisation de l'office l'exige, la possibilité pour le salarié de suivre des actions de formation qui se déroulent en tout ou partie hors temps de travail.

Conformément aux dispositions conventionnelles, les partenaires sociaux souhaitent rappeler ici que ces actions de formation hors temps de travail sont limitées soit à 80 heures par an et par salarié, soit à 5 % du forfait pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année.

La Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) a confié la mission à la Commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CNPEFP) d'établir une liste des actions de formation pouvant se dérouler hors temps de travail qui répondrait aux critères définis par l'avenant n° 51 précité.

Cette dernière, après avoir saisi l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) d'une étude intitulée «Plan de développement des compétences - formations hors temps de travail» a déterminé 8 catégories de formation répondant aux critères de l'article 29.1.1 de la convention collective dans sa rédaction issue de l'avenant n° 51 et les a transmises à la CPPNI.

Toujours soucieux d'offrir de nombreuses possibilités de formation aux salariés de la branche, les partenaires sociaux affirment une nouvelle fois leur engagement en faveur de la formation professionnelle. Cet accord établit la liste des actions de formation qui peuvent se dérouler en tout ou partie hors du temps de travail et les conditions y afférentes.

Les partenaires sociaux sont convenus de ce qui suit :

Article 1

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1 de la convention collective nationale du notariat.

Article 2

Objet

L'objet du présent accord est de fixer la liste des formations qui relèvent du plan de développement des compétences et qui peuvent être réalisées en dehors du temps de travail dans les conditions prévues à l'article 29.1.1 de la convention collective nationale du notariat.

Article 3

Liste des actions de formation qui peuvent se dérouler en tout ou partie hors du temps de travail

Les actions de formation qui peuvent se dérouler en tout ou partie hors temps de travail sont les suivantes :

- Les formations diplômantes et certifiantes,
- Les formations coeur de métier,
- Les formations en management,

-
- Les formations en langues,
 - Les formations en compétences transversales,
 - Les formations en sécurité,
 - Les formations en développement personnel,
 - Les formations en communication.

Article 4

Compensation des heures de formation réalisées hors temps de travail

Au titre des heures de formation réalisées hors temps de travail, le salarié peut :

- soit bénéficier d'une allocation qui ne peut être inférieure à 50 % de sa rémunération nette ;
- soit, avec accord de l'employeur, récupérer la totalité de ce temps de formation sur le temps de travail.

Article 5

Prise en charge des frais annexes

La participation à une formation inscrite au plan de développement des compétences ne peut entraîner aucun frais à la charge du salarié, qu'elle s'effectue sur le temps de travail ou en dehors du temps de travail.

Pendant les heures de formation hors temps de travail, la prise en charge par l'OPCO EP, dans les conditions applicables, des frais de garde d'enfant ou de personne à charge constitue une priorité de financement.

Article 6

Accord du salarié

L'accord du salarié pour effectuer une formation hors temps de travail doit être formalisé par un écrit qui peut être dénoncé par ce dernier dans un délai de 8 jours à compter de sa conclusion.

Article 7

Dispositions de suivi

La liste de ces actions de formation, prévues à l'article 3 du présent accord peut être amenée à évoluer à tout moment par un avenant au présent accord.

Article 8

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

Article 9

Date d'entrée en vigueur

Il entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2025.

Article 10

Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux ont considéré que cet accord n'avait pas à comporter de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés de la branche, dans la mesure où ce sujet nécessite d'être traité de manière uniforme au sein du notariat, quelle que soit la taille des entreprises. Ce choix se justifie d'autant plus que la branche du notariat est composée très majoritairement d'entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 11

Révision et dénonciation

L'accord pourra être révisé dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail. Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail en respectant un délai de préavis de 3 mois.

Article 12

Publicité, dépôt et extension de l'accord

L'accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du Code du travail.

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail et sera porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, chaque employeur conservant la preuve de sa diffusion à tous les membres du personnel, par tout moyen.

Il pourra être soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du Code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Réduction du temps de travail à 35 heures

Réduction du temps de travail à 35 heures dans les offices des compagnies de notaires de Paris et des Hauts-de-Seine Accord régional du 14 décembre 1999

[Étendu par arrêté du 28 avril 2000, JO 11 mai 2000]

Préambule

Le 3 janvier 2000, la grande majorité des offices de la Compagnie des notaires de Paris et de la Compagnie des notaires des Hauts-de-Seine et les organismes régionaux assimilés sont tenus d'appliquer la loi sur l'aménagement et la réduction du temps de travail.

Les deux Chambres de Paris et de Nanterre ont décidé d'accompagner les offices de leur Compagnie dans la mise en œuvre de cette loi en offrant aux collaborateurs les outils nécessaires à une application raisonnable et innovante. Tel est l'objet de cet accord qui prend en compte le rôle particulier du notariat :

— les offices constituent un service public notarial qui se doit d'apporter la solution appropriée aux demandes en évolution d'une clientèle chaque jour plus exigeante ;

— ce service public doit être rempli dans le cadre de la nouvelle législation avec le souci de rendre plus efficiente l'organisation collective des études, puisque le temps de présence des collaborateurs dans les études est moindre. Comme le souhaite la loi, cette efficience pourra être facilitée par des créations d'emplois dans les offices qui ont les moyens de garantir de nouveaux emplois stables. Elle peut aussi résulter d'une nouvelle organisation du travail.

Les signataires de l'accord encourageant vivement l'engagement dans chaque office d'un dialogue qui tienne compte des particularités de l'office, notamment quant aux besoins de sa clientèle. C'est dans cette perspective, et parce que les offices sont des petites entreprises, qu'il est essentiel que les employeurs et les salariés disposent d'un guide de lecture conventionnellement établi par leurs représentants pour mieux connaître et comprendre la nouvelle législation, et donc pour mieux l'appliquer. Cela permet d'apporter une plus grande sécurité à chaque partie.

Un tel accord ne se substitue évidemment pas au dialogue qui doit s'instaurer prioritairement au sein de chaque office, mais il en facilite grandement la réalisation.

Pour tenir compte de la situation particulière des effectifs des offices de la région parisienne, il est convenu que les modalités de l'accord peuvent s'appliquer directement dans les offices comportant au maximum 50 salariés.

Les offices de moins de vingt salariés sont incités d'ores et déjà à mettre en œuvre ses dispositions. Ces derniers bénéficieront paritairement de l'assistance des services juridiques des Chambres.

L'application directe nécessite une concertation entre les responsables de l'office et les salariés ou leurs représentants. A l'issue de cette concertation, un document exposant les modalités de la réduction et de l'aménagement du temps de travail applicables dans l'office doit être établi. Ce document est soumis à une commission de suivi.

Les partenaires sociaux souhaitent participer activement à la création d'emploi. Ils considèrent que la résorption du chômage est un facteur de paix sociale et de croissance.

C'est notamment le sens de l'action d'ores et déjà engagée par la Chambre des notaires de Paris porteuse de projets de formation adaptée aux besoins contemporains.

Titre 1 Principes généraux

Article 1 Objet de l'accord et champ d'application

Le présent accord est conclu conformément aux dispositions des articles L. 131-1 et suivants du Code du travail. Il a pour objet de préciser les conditions de mise en œuvre et les modalités d'une réduction collective et d'un aménagement de la durée du travail au sein des offices notariaux qui sont situés dans le ressort géographique de la Compagnie des notaires de Paris et de la Compagnie des notaires des Hauts-de-Seine. Il s'appliquera aussi aux organismes assimilés, du ressort de ces Compagnies, qui le demanderont. Le présent accord annule tout autre accord de même portée géographique portant sur l'organisation et l'aménagement de la durée du travail. Les accords d'anticipation qui ont été conclus dans les offices restent valables mais doivent être mis en conformité s'il y a lieu, compte tenu des dispositions du présent accord.

Les dispositions prévues au présent accord s'appliquent à l'ensemble du personnel des offices de notaires à l'exception des salariés à domicile et des cadres de direction qui sont définis comme étant des cadres :

- qui participent étroitement avec les notaires à la gestion et au fonctionnement de l'office,
- qui exercent des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps,
- qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et perçoivent une rémunération brute annuelle au moins égale à 3,5 fois le plafond de la sécurité sociale
- ou ceux qui, répondant à l'un des critères précédents, le demandent ou l'acceptent.

En cas de contestation sur la qualification de cadre de direction, la commission de validation ou la commission de suivi pourront être saisies pour avis.

Article 2

Réduction du temps de travail

- A compter du 1^{er} janvier 2000, dans les offices qui emploient plus de 20 salariés, et du 1^{er} janvier 2002, dans les autres offices, la durée du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine, ou 1 575 heures sur l'année.

Nombre de semaines travaillées	En jours	Repos hebdomadaire	Jours fériés et « petits congés »	Nombre de jours travaillés	Nombre de semaines effectives de travail	Nombre annuel d'heures travaillées
47 semaines (52-5)	329 jours (47x7)	94 jours (47x2)	10 jours	225 jours (329-94-10)	45 semaines (225/5)	1575 heures (45x35)

En cas de mise en œuvre du présent accord en cours de période de référence, le temps de travail effectif est calculé prorata temporis.

- Les offices dont l'effectif est au plus égal à 20, sont incités à réduire la durée du travail avant l'échéance du 1^{er} janvier 2002.

A toutes fins utiles il est rappelé qu'ils peuvent bénéficier du dispositif d'appui-conseil et des aides liées à une anticipation de l'échéance légale.

Article 3

Impact de la réduction du temps de travail sur les rémunérations

Les salariés présents dans l'office à la date de la signature du présent accord et qui sont concernés par la réduction d'horaire bénéficient du maintien de leur salaire brut mensuel.

Les nouveaux embauchés bénéficient du nouvel horaire collectif et sont rémunérés sur les mêmes bases que les salariés concernés par la réduction d'horaire et ce, à coefficient hiérarchique équivalent.

Les offices s'engagent à assurer vis-à-vis de l'ensemble de leurs salariés, présents et à venir, l'égalité de rémunération entre tous, présents et à venir, de l'un ou l'autre sexe, pour autant que les salariés en cause sont placés dans une situation identique.

Il est tenu compte de ce principe lors des négociations régionales à compter du 1^{er} janvier 2000 concernant la valeur du point en fonction de la santé économique des offices.

Article 4

Temps de travail effectif et heures supplémentaires

4.1

Définition du temps de travail effectif

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

4.2

Temps de pause

Les temps de pause ne sont pas du temps de travail effectif lorsqu'il y a interruption du travail et que le salarié peut vaquer librement à des occupations personnelles. Ils font l'objet d'une mention sur l'horaire collectif affiché. Ils peuvent, le cas échéant, être rémunérés, voire assimilés à du travail effectif selon la pratique de l'office.

4.3

Temps de formation et de documentation

Le temps passé en formation par le salarié dans le cadre du plan de formation de l'office est assimilé à du temps de travail effectif.

Après accord du salarié, des actions de formation peuvent être organisées pour partie sur le temps de travail et pour partie en dehors du temps de travail. Ces formations ont pour objet le développement professionnel ou personnel du salarié et ne peuvent être destinées à adapter, entretenir ou actualiser les compétences requises par les activités exercées par le salarié.

Il s'agit notamment des formations suivantes :

- les formations à des disciplines juridiques non exercées effectivement par le salarié, telles par exemple que le droit des nouvelles technologies ou le droit de l'environnement ;
- les formations ayant pour objectif la promotion professionnelle ;
- les formations ayant pour objet l'épanouissement individuel des salariés.

4.4

Régime des heures supplémentaires

Dispositions légales

Les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale mentionnée à l'article 2 ouvrent droit aux majorations ou bonifications prévues par les textes légaux en vigueur.

Majorations conventionnelles

Les heures supplémentaires (hors annualisation) qui sont effectuées au-delà de 39 heures à la demande de l'employeur ouvrent droit aux majorations prévues par l'article 14.3 de la convention collective nationale du notariat (50 % au-delà de 39 heures et dans la limite de 42,5 heures, 100 % au-delà) tant que celles-ci sont en vigueur.

Les heures supplémentaires peuvent donner lieu à repos compensateur de remplacement conformément aux dispositions de l'article 6.5 du présent accord.

Article 5

Répartition des personnels concernés

A l'exclusion des cadres de direction tels qu'ils sont définies à l'article 1 et des salariés à domicile, le personnel des offices se répartit de la façon suivante :

- 1** - salariés occupés selon l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés et pour lesquels la durée du temps de travail peut être prédéterminée ;
- 2** - salariés qui ont le statut de cadre au sens de la convention collective nationale dont l'activité est notamment caractérisée par un haut niveau de technicité, par le fait qu'ils sont habilités à recevoir les clients ou qu'ils exercent la responsabilité d'un ou plusieurs services ;
- 3** - salariés dont les missions les conduisent régulièrement en dehors de l'office et dont la durée du temps de travail ne peut être mesurée.

Article 6

Outils de réduction et d'aménagement du temps de travail

Toute réduction et tout aménagement du temps de travail doit prendre en compte la nécessaire continuité du service public notarial.

6.1

Réduction journalière

La réduction journalière du temps de travail peut constituer une modalité de passage aux 35 heures pour les offices notariaux.

6.2

Réduction hebdomadaire

La réduction du temps de travail peut être réalisé sur la semaine au sein des offices, cette réduction pourra prendre des formes différentes, telles que la semaine de 4 jours, dans le respect du cadre hebdomadaire conformément à l'article 9 du présent accord.

6.3

Attribution de jours de congés RTT

La réduction du temps de travail en deçà de 39 heures hebdomadaire au sein des offices peut être organisée par l'attribution de journées ou demi-journées de congés RTT par accord conclu au sein de l'office. Sous réserve de l'extension du présent accord et d'une concertation au sein de l'office, elle pourra être appliquée directement.

6.4

Modulation du temps de travail

La recherche d'une organisation plus rationnelle du temps de travail permettant de prendre en compte au mieux les caractéristiques de l'activité peut conduire à privilégier le recours à la modulation dans les offices qui le décident. Cette possibilité s'étend aux bureaux annexes, sites ou services.

Dans ce cas, l'horaire collectif ou individuel peut être réparti inégalement entre les 52 semaines de l'année civile ou de toute autre période de 12 mois consécutifs de sorte que, sur l'ensemble de la période, la durée hebdomadaire moyenne soit de 35 heures de travail effectif et n'excède pas 1 575 heures par an.

La durée annuelle moyenne est calculée sur la base de la durée légale ou de la durée conventionnelle hebdomadaire si elle est inférieure, diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux et aux jours fériés et « petits-congés », fixés forfaitairement à 10.

En conséquence, les semaines pendant lesquelles l'horaire est supérieur à 35 heures voire 39 heures sont compensées par des semaines pendant lesquelles l'horaire collectif est inférieur à 35 heures.

6.5

Repos compensateur de remplacement

Sous réserve de l'extension du présent accord, le paiement des heures majorées conventionnellement ou légalement peut être remplacé par un repos dit de remplacement dont la durée est égale à celle des heures remplacées, majorées suivant le cas du taux de la majoration conventionnelle ou légale.

Le repos ne peut être pris que par journée entière. La journée entière est réputée correspondre à la durée quotidienne en vigueur le jour où le repos est pris. Le choix de la journée de repos est à la convenance du salarié qui en présente la demande. Le responsable hiérarchique peut s'y opposer dans les conditions et formes prévues par l'article L. 212-5-1 du Code du travail.

6.6

Ponts et récupération

Le repos d'un ou deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire et inversement ou un jour précédant la période principale de congés annuels peut être récupéré. La récupération de ce ou de ces jours peut être répartie librement, de manière fractionnée ou non, sur les douze mois précédant ou suivant le ou les jours chômés considérés.

Les heures récupérées sont considérées comme des heures normales. Elles n'ouvrent pas droit, comme telles, aux majorations prévues par l'article 4.4 du présent accord et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Toutefois, la récupération des jours considérés ne peut aboutir à un horaire hebdomadaire supérieur aux limites fixées par l'article L. 212-7 du Code du travail ni contrevenir aux dispositions relatives aux repos minima journalier et dominical.

Lorsque, dans un office, a été mis en place un horaire modulé, ces jours de ponts sont pris en compte dans l'élaboration du programme prévisionnel.

6.7

Combinaison des différents outils

Les différents outils d'aménagement et de réduction du temps de travail prévus aux articles précédents peuvent se combiner afin de mettre en œuvre une réduction et un aménagement du temps de travail adaptés aux spécificités de chaque office.

Article 7

Contrôle de la réduction du temps de travail

7.1

Salariés mentionnés au point 1 de l'article 5

Pour que puisse s'effectuer, en conformité avec les articles D. 212-17 à D. 212-24 du Code du travail, le contrôle des temps de travail effectif, le responsable de l'office, de bureau ou de site établit un document signé par lui et affiché sur les lieux de travail, précisant la répartition de l'horaire collectif et les principes applicables en ce qui concerne les horaires individualisés. Ce document est établi après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ; il est adressé à l'inspecteur du travail.

L'enregistrement des temps peut être manuel ou automatisé.

7.2
Salariés mentionnés aux points 2 et 3 de l'article 5

Les dispositions de l'article 10 du présent accord leur sont applicables.

Article 8
Dispositions spécifiques aux temps partiels

Le contrat de travail des salariés à temps partiel est obligatoirement écrit et comprend les dispositions suivantes :

8.1
Répartition des horaires

Le temps de travail peut être organisé sur la semaine ou sur le mois conformément aux dispositions légales.

8.2
Garanties accordées aux salariés à temps partiel

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

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel ont priorité pour l'attribution d'un emploi correspondant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur doit porter à la connaissance des salariés la liste des emplois vacants ou à créer. Toutefois l'employeur est fondé à recruter une personne extérieure à l'office si le profil du poste le justifie.

8.3
Période minimale de travail continu

Un salarié à temps partiel ne peut pas être occupé pour une période de travail continu quotidienne inférieure à deux heures *à l'exception des employés de ménage dont la période de travail est fixée en fonction des nécessités du service.*

8.4
Interruption d'activité

L'horaire d'un salarié à temps partiel ne peut comporter au cours d'une même journée qu'une interruption qui ne peut être supérieure à deux heures, *sauf accord exprès des parties.*

8.5
Modification des horaires

En cas de modification de la répartition des horaires, notamment pour surcroît d'activité ou remplacement d'un salarié absent, l'employeur doit respecter un délai de prévenance de sept jours calendaires. Ce délai peut être ramené à trois jours dans le cas où l'organisation l'exige et en particulier en cas de circonstances imprévisibles.

Les conditions de la modification éventuelle de cette répartition sont définies dans le contrat de travail, dans le respect des dispositions de l'article L. 120-2 du Code du travail.

8.6
Heures complémentaires

Le nombre d'heures complémentaires pouvant être effectuées au cours d'une même semaine ou d'un même mois ne peut excéder le tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat.

Lorsque la limite dans laquelle peuvent être effectuées des heures complémentaires est portée au-delà du dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail, chacune des heures complémentaires effectuée au-delà du dixième de la durée précitée donne lieu à une majoration de salaire de 25 %, sauf recours au repos compensateur.

8.7
Réduction de l'horaire collectif de travail effectif

Lors de la réduction du temps de travail, les salariés à temps partiel peuvent opter, avec l'accord de l'employeur, pour une des trois solutions suivantes :

- passer à temps plein, c'est-à-dire d'avoir une durée de travail égale à la durée légale ou à la durée conventionnelle en vigueur dans l'office si celle-ci est différente de la durée légale.
- réduire leur durée contractuelle du travail dans les mêmes proportions que les salariés à temps complet en bénéficiant du maintien de leur rémunération.
- ne pas modifier leur horaire. Dans cette hypothèse, ils bénéficieront d'une augmentation proportionnelle de leur

rémunération, compte tenu des dispositions de l'article 3.

La modification du temps de travail et des horaires se fait sous forme d'un avenant au contrat de travail.

Titre 2

Modalités de la réduction et de l'aménagement du temps de travail

Article 9

Mise en oeuvre des solutions de réduction et d'aménagement du temps de travail pour l'ensemble du personnel à l'exclusion des salariés mentionnés aux points 2 et 3 de l'article 5

9.1

Réduction et répartition du temps de travail sur la semaine

La réduction du temps de travail peut être mise en place dans le cadre de la semaine.

Le temps de travail peut être réparti sur 5 ou 6 jours, le repos hebdomadaire comprenant 2 jours consécutifs, dont obligatoirement le dimanche.

9.2

Réduction par attribution de jours de congés RTT

Sans remettre en cause la répartition de l'horaire collectif dans le cadre de la semaine civile, la réduction éventuelle de la durée effective du travail pour la ramener à hauteur de la durée conventionnelle fixée à l'article 3 du présent accord peut être réalisée en tout ou en partie par des jours de repos pris soit, selon un calendrier préalablement établi, par :

- une demi-journée chaque semaine de 4 heures consécutives ;
- une journée chaque quinzaine de 8 heures consécutives ;
- une journée ou plusieurs journées ou demi-journées sur une période de 4 semaines ;
- deux jours de 16 heures consécutives chaque période de quatre semaines consécutives ;
- groupées en une ou plusieurs fois pendant les périodes de basse activité de l'office, pour un total de 23 jours ouvrés sur l'année civile ou toute autre période de 12 mois consécutifs choisie au sein de l'office dans le cadre d'une durée hebdomadaire maintenue à 39 heures. Sauf solution différente déterminée par accord collectif lorsqu'il existe une représentation syndicale ou, à défaut, par accord particulier entre l'employeur et le salarié, les dates de prise de ces repos sont fixées pour moitié par l'office et pour moitié par le salarié. *En toutes hypothèses, ces jours sont pris en période de basse activité sauf accord de l'employeur.*

9.3

Modulation

En cas de modulation, l'horaire de travail peut varier d'une semaine sur l'autre dans l'année *sans pouvoir excéder 44 heures hebdomadaires sur 12 semaines consécutives ou non*. Les périodes hautes se compensent avec les périodes basses, dans le cadre d'une période de 12 mois.

La durée annuelle moyenne est calculée sur la base de la durée légale ou de la durée conventionnelle hebdomadaire si elle est inférieure, diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux et aux jours fériés mentionnés à l'article L. 222-1 du Code du travail.

Dans l'hypothèse d'une modulation, le contingent d'heures supplémentaires est limité à 90 heures.

9.3.1

Conditions de mise en oeuvre et d'application

Les dispositions ci-après peuvent être appliquées en l'état après extension du présent accord en l'absence d'accord conclu au sein de l'office, après consultation du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, ou des salariés concernés.

9.3.2

Modulation

En cas de recours à la modulation, l'horaire collectif ou individuel peut être réparti inégalement entre les 52 semaines de l'année civile ou de toute période de 12 mois consécutifs de sorte que, sur l'ensemble de la période, la durée hebdomadaire moyenne soit de 35 heures de travail effectif et que la durée annuelle calculée comme indiqué ci-dessus n'excède pas 1 575 heures. En conséquence, les semaines pendant lesquelles l'horaire est supérieur à 35 heures sont compensées par des semaines pendant lesquelles l'horaire collectif est inférieur à la durée conventionnelle.

Au cours d'une même semaine, la durée du travail ne peut excéder 42 heures et en tout état de cause, la durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut dépasser 44 heures.

Les dispositions qui suivent sont également applicables aux salariés sous contrat à durée déterminée.

9.3.3

Programmation des horaires

En cas de modulation, l'horaire collectif ou individuel peut varier d'une semaine sur l'autre dans le cadre de l'année civile ou éventuellement de tout autre période de 12 mois consécutifs définie au niveau de chaque office.

Le principe de la programmation se matérialise au sein de chaque entité par un calendrier annuel d'activité de chacune des 52 semaines couvertes par la période de modulation. Ce calendrier est établi par le responsable en considération des contraintes liées à la saisonnalité de l'activité de l'office ; il doit prendre en compte les aspirations des salariés. A cet effet il est soumis pour avis au comité d'entreprise, à défaut aux délégués du personnel ou à défaut, à l'ensemble du personnel.

9.3.4

Variation des horaires

L'horaire prévu pour une semaine donnée par le programme prévisionnel peut toutefois être exceptionnellement modifié eu égard aux exigences du travail nées de la nécessité du service à la clientèle, dès lors que l'employeur respecte un délai de prévenance de deux semaines précédant la semaine considérée.

Ce délai peut être réduit à une semaine après avis du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel ou à défaut de l'ensemble du personnel lorsque des circonstances exceptionnelles difficilement prévisibles imposent de modifier immédiatement l'horaire collectif ou individuel, dans l'intérêt des clients.

9.3.5

Répartition hebdomadaire

L'horaire collectif ou individuel, tel que fixé par le calendrier annuel d'activité, peut être réparti de manière égale ou inégale sur tous les jours ouvrables de la semaine.

La répartition choisie est soumise pour avis au comité d'entreprise, à défaut aux délégués du personnel ou, à défaut, à l'ensemble du personnel. Elle fait l'objet d'un affichage.

Cette répartition choisie doit impérativement respecter les dispositions sur la durée du travail, notamment l'effectif maximal tant journalier qu'hebdomadaire, ainsi que le droit au repos dominical.

L'horaire de travail d'un salarié peut être exceptionnellement modifié à son initiative par rapport à l'horaire collectif ou individuel faisant l'objet du calendrier annuel d'activité, dans le respect des limites journalières et hebdomadaires de durée du travail effectif. Toutefois, l'employeur peut s'opposer par écrit à une telle modification lorsque les besoins du service l'imposent.

9.3.6

Conséquences de la variation de l'horaire hebdomadaire moyen

1

Heures excédant la durée moyenne annuelle

Le dépassement sur l'année de l'horaire hebdomadaire moyen correspondant à la durée conventionnelle ne remet pas en cause le principe de la modulation. Dès lors, à la fin de l'année civile ou de la période de douze mois choisie par le responsable de l'entité, il est procédé à une régularisation de la situation de chaque salarié concerné dans les conditions suivantes :

— les heures effectuées le cas échéant au-delà de 35 heures de travail effectif de moyenne hebdomadaire ouvrent droit aux majorations légales et conventionnelles lesquelles sauf si elles font l'objet d'un repos compensateur de remplacement conformément à l'article 6.5 du présent accord.

— Constituent également des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de la durée moyenne annuelle calculée sur la base de la durée légale, et en tout état de cause, de 1 575 heures, la durée moyenne étant calculée selon la règle définie à l'article 6.4, sauf si elles font l'objet d'un repos compensateur de remplacement conformément à l'article 6.5 du présent accord.

2

Heures non effectuées en deçà de l'horaire collectif

Si, en raison de circonstances économiques exceptionnelles liées à l'office, le temps de travail annuel moyen d'un salarié est inférieur à l'horaire collectif en vigueur dans l'office, le paiement des heures manquantes reste acquis au salarié. Si la durée hebdomadaire annuelle moyenne de travail du personnel, telle qu'elle résulte de l'horaire col-

lectif ou individuel, est inférieur à 35 heures, pour des raisons économiques, le salaire est réduit en conséquence mais l'office effectue auprès de l'administration les démarches nécessaires pour que le personnel bénéficie des indemnités liées à une situation de chômage partiel.

Article 10

Aménagement et réduction du temps de travail du personnel figurant aux points 2 et 3 de l'article 5

Ces salariés doivent bénéficier d'une réduction effective de leur durée de travail.

La durée de travail de ces salariés peut être fixée par une convention individuelle de forfait en jours. Elle est établie sur une base annuelle.

Les conventions individuelles de forfait doivent respecter les dispositions suivantes :

- le nombre de jours travaillés ne peut dépasser un plafond de 215 jours ;
- la durée quotidienne ne peut excéder 9 heures sauf surcharges comme celles qui se produisent traditionnellement en fin de semestre dans les offices des 2 compagnies ;
- chaque trimestre, chaque salarié concerné effectue un bilan de son temps de travail qu'il communique à son supérieur hiérarchique. Sur ce bilan, le salarié mentionne le nombre de jours travaillés et le nombre de jours non travaillés, le cumul depuis le début de l'année, et le nombre de jours qui ne doivent pas être travaillés pour que le plafond de 215 jours ne soit pas dépassé.

Il précise le cas échéant ses heures habituelles d'entrée et de sortie afin que puisse être appréciée l'amplitude habituelle de ses journées de travail et qu'il puisse être remédié aux éventuels excès.

Il est rappelé qu'en tout état de cause, les salariés concernés bénéficient obligatoirement d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives. Ils bénéficient de 2 jours de repos par semaine, d'une manière générale le samedi et le dimanche. Dans les offices ouverts le samedi, les parties conviennent que sur demande expresse du salarié, le deuxième jour peut être pris en cours de semaine.

Article 11

Lissage

En cas de modulation de l'horaire sur une période d'un an ou lorsque la réduction s'effectue par l'attribution de jours RTT, les salaires versés chaque mois sont fixés en fonction de l'horaire hebdomadaire moyen annuel et non en fonction du nombre d'heures effectivement travaillées au cours du mois.

Les majorations légales ou conventionnelles relatives aux heures effectuées au-delà de l'horaire maximum, pour une semaine donnée, par le calendrier prévisionnel sont versées à l'occasion de chaque paye, sauf si elles font l'objet d'un repos compensateur de remplacement conformément à l'article 6.5 du présent accord.

Une régularisation est effectuée, pour le personnel n'ayant pas été présent pendant toute la période d'annualisation ou n'ayant pas accompli, durant cette période, un horaire moyen de trente-cinq heures de travail effectif ou 1 575 heures pour des motifs autres que la maladie, la maternité, un accident du travail ou un accident de trajet du travail. Cette régularisation intervient, suivant le cas, soit avec le salaire du dernier mois de travail, soit à l'échéance de la période de modulation. Cette régularisation porte sur la différence entre les sommes effectivement dues et celles qui ont été réellement versées.

Si, en cas de rupture du contrat pour un motif autre qu'économique, les sommes versées au salarié sont supérieures à celles correspondant au temps de travail, il est procédé de la manière suivante :

- en cas de licenciement, sauf pour faute grave ou lourde, l'excédent versé à la date de rupture définitive du contrat de travail reste acquis au salarié ;
- dans les autres cas, une compensation sera faite, avec la dernière paye, entre les sommes dues par l'employeur, à quelque titre que ce soit, et cet excédent.

En cas de rupture du contrat pour motif économique intervenant après ou pendant une période de modulation, il ne peut être opéré aucune retenue ni sur le salaire ni sur les sommes dues au salarié au motif qu'il serait redevable d'un temps de travail.

Comptabilisation et indemnisation des absences

• Absences rémunérées ou indemnisées :

Les jours d'absence sont rémunérés sur la base du salaire mensuel moyen fixé conformément aux dispositions de l'accord relatives au lissage.

• Absences non rémunérées ou non indemnisées :

Ces absences peuvent faire l'objet d'une récupération. Dans ce cas, les absences sont décomptées en fonction de la durée du travail que le salarié devait effectuer.

Si ces absences ne sont pas récupérées, elles donnent lieu à une retenue pour heures d'absences. La retenue est

égale au rapport du salaire de ces heures d'absence sur le nombre d'heures de travail dans l'office pendant le mois considéré,

$\text{Salaire moyen mensuel} \times \text{nombre d'heures d'absence} / \text{Nombre d'heures de travail du mois considéré} = \text{retenue}$

Article 12

Compte épargne-temps

12.1

Formalités de mise en oeuvre

Un régime de compte épargne-temps peut être mis en œuvre dans les offices, pour les salariés qui le désirent.

Sous réserve de l'extension du présent accord, les dispositions qui suivent peuvent être appliquées directement après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les offices pourront instituer le régime ci-dessous après information des salariés concernés.

La mise en place d'un compte épargne-temps peut aussi être négociée avec les délégués syndicaux dans le cadre de l'article L. 132-27 du Code du travail, en vue d'aboutir à un accord collectif prévoyant un régime adapté à la situation particulière de tout ou partie de l'office.

12.2

Ouverture du compte

Peuvent ouvrir un compte, les salariés ayant au moins six mois d'ancienneté. Les salariés intéressés doivent formuler une demande écrite d'ouverture de compte.

12.3

Tenue du compte

Le compte est tenu par l'employeur. Les droits acquis dans le cadre du compte sont couverts par l'assurance de garantie des salaires dans les conditions de l'article L. 143-11-1 du Code du travail. En outre, l'employeur devra s'assurer contre le risque d'insolvabilité de l'office, pour les sommes non couvertes par l'assurance de garantie des salaires.

Lors de l'ouverture d'un compte épargne temps, l'employeur doit justifier auprès de la Commission de suivi de la souscription de cette assurance.

L'employeur doit communiquer chaque année au salarié l'état de son compte en faisant apparaître la valeur des charges sociales salariales et patronales portées au compte conformément à la disposition ci-dessous.

12.4

Alimentation du compte

Le compte peut être alimenté par les éléments suivants :

- les compléments du salaire de base quelles qu'en soient la nature et la périodicité ;
- l'intéressement des salariés aux résultats de l'office ;
- les heures de repos acquises au titre de la bonification prévue au premier et deuxième alinéa du I de l'article L. 212-5 du Code du travail, le repos compensateur des heures supplémentaires *fixé par l'article L. 212-5-1 du Code du travail, ainsi que celui remplaçant leur paiement*, visé par l'article L. 212-5 du Code du travail, ou encore le des heures *complémentaires* ou heures excédant l'horaire annuel dans le cadre d'un décompte du temps de travail sur l'année ;
- les jours de repos attribués au titre de la réduction de l'horaire effectif de travail dans la limite de la moitié de ces jours ;
- le report des congés annuels légaux et conventionnels excédant 20 jours ouvrés par an, dès lors qu'ils ne sont pas affectés à une fermeture de l'office pour congés payés.

La totalité des jours affectés au compte épargne temps en application des dispositions ci-dessus énoncées ne peut excéder la moitié des droits.

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 le pourcentage de chacun des éléments susceptibles d'alimenter le compte

qu'il entend y affecter. Ce pourcentage ne peut avoir pour effet d'amener le montant de la rémunération perçue par le salarié en dessous des montants prévus par les garanties légales et conventionnelles de salaire.

L'employeur est, en outre, tenu de porter au compte, au jour de l'affectation des éléments ci-dessus, la valeur des charges patronales assises sur les salaires et afférentes à ces éléments.

12.5

Congés indemnissables

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour financer, totalement ou partiellement, les congés sans solde, passages à temps partiel, temps de formation ou cessations d'activité prévus par la loi, les dispositions conventionnelles applicables à l'office, ou le contrat de travail. La durée et les conditions de prise de ces congés ou de ces passages à temps partiel sont définies par les dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles, ou contractuelles qui les instituent.

12.6

Valorisation des éléments affectés au compte

Le compte épargne-temps est exprimé *en priorité* en jours de repos *ou, exceptionnellement, en argent*.

Si le compte est exprimé en jours de repos, tout élément affecté au compte est converti en heures de repos indemnissables sur la base du salaire horaire en vigueur à la date de son affectation. Pour les salariés rémunérés selon un forfait sans référence horaire, les éléments affectés au compte sont convertis en jours de repos sur la base de 1/26 du salaire mensuel.

La valeur de ces heures suit l'évolution du salaire de l'intéressé, de telle façon que, lors de la prise d'un congé, le salarié puisse bénéficier d'une indemnisation équivalente au salaire perçu au moment du départ, si la durée de l'absence est égale au nombre d'heures capitalisées.

Si, exceptionnellement, le compte est exprimé en argent, tout élément alimentant le compte, qui n'est pas exprimé en argent, tel que les congés ou les repos compensateurs, y sera affecté pour la valeur de l'indemnité correspondante. Dans ce cas, toutes les sommes affectées au compte sont assorties d'un taux d'intérêt annuel de 3 %.

12.7

Indemnisation du congé

Si le compte est exprimé en jours de repos, 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 être lissée sur toute la durée de l'absence, de façon à assurer au salarié, pendant tout le temps du congé, une indemnisation calculée sur la base d'un pourcentage du salaire réel au moment du départ.

Si le compte est exprimé en argent, les sommes qui y sont affectées ont pour objet d'assurer au salarié une indemnisation pendant son congé ou son passage à temps partiel qui ne peut être supérieure au salaire réel au moment du départ. Si le montant des sommes figurant au compte, y compris les intérêts, ne permet pas d'indemniser toute la durée du congé ou du passage à temps partiel au niveau du salaire réel, l'indemnisation pourra être également lissée sur toute la durée de l'absence, de façon à assurer au salarié, s'il le souhaite, pendant tout le temps du congé ou du passage à temps partiel, une indemnisation calculée sur la base d'un pourcentage du salaire réel au moment du départ.

L'indemnité sera versée aux mêmes échéances que les salaires dans l'office. Les charges sociales salariales ou patronales, prélevées sur le compte, seront acquittées par l'employeur lors du règlement de l'indemnité.

12.8

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 ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

12.9

Cessation et transmission du compte

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 et patronales acquittées par l'employeur.

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

En l'absence de rupture du contrat de travail, et sous réserve de prévenir l'employeur dans un délai de six mois,

le salarié peut renoncer à l'utilisation de son compte dans le cas, autres que la rupture du contrat de travail, prévus par les articles L. 442-7, alinéa 3, et R. 442-17 du Code du travail.

Il lui est alors versé une indemnité correspondant, *soit aux sommes épargnées majorées des intérêts prévus, soit aux heures de repos capitalisées*, après déduction des charges sociales salariales et patronales acquittées par l'employeur. Les sommes affectées au compte épargne-temps suivent le même régime fiscal que le salaire lors de leur perception par le salarié.

Titre 3

Modalités de mise en oeuvre des dispositions du présent accord

Les dispositions du présent titre concernent tous les offices à l'exception de ceux qui souhaitent mettre en œuvre le dispositif d'incitation prévu par la loi du 13 juin 1998.

Article 13

Offices dont l'effectif est supérieur à 20 salariés

13.1

Offices dont l'effectif est inférieur à 50 salariés

Application directe :

Sous réserve de l'extension du présent accord, les modalités de réduction et d'aménagement du temps de travail qu'il prévoit peuvent être appliquées directement dans les offices dont l'effectif est inférieur à 50.

L'application directe nécessite une concertation entre les responsables de l'office et les salariés ou leurs représentants. A l'issue de cette concertation, un document exposant les modalités de la réduction et de l'aménagement du temps de travail applicables dans l'office doit être établi.

Ce document comportera les informations suivantes :

- identification de l'office ;
- effectif annuel de l'office sur les 12 mois précédant ;
- nombre total de salariés concernés par la réduction et l'aménagement du temps de travail et la répartition par catégorie ;
- les modalités de la réduction et de l'aménagement du temps de travail ;
- les engagements en terme de création d'emploi ;
- les modes de consultation du personnel ou de ses représentants.

Ce document devra être soumis à la commission paritaire de validation au niveau régional qui statuera dans un délai de 15 jours à compter de sa réception.

Autres modalités de mise en oeuvre de la réduction et de l'aménagement du temps de travail :

Les modalités de réduction et d'aménagement du temps de travail peuvent également faire l'objet d'un accord collectif d'entreprise conclu selon les règles de droit commun en la matière ou, pour ouvrir droit aux allègements selon les règles mentionnées en ce qui concerne les offices employant au moins 50 salariés.

13.2

Offices dont l'effectif est au moins égal à 50 salariés

Les modalités de réduction et d'aménagement du temps de travail sont fixées dans le cadre d'un accord collectif d'entreprise conclu selon les règles de droit commun. Dans les offices dépourvus de délégué syndical ou de délégué du personnel désigné délégué syndical, l'accord collectif au sein de l'office est conclu avec un salarié expressément mandaté par une organisation syndicale nationalement représentative au sens de l'article L. 132-2 du Code du travail.

Les organisations syndicales représentatives doivent être informées au plan départemental ou local par l'office de sa décision d'engager des négociations.

Organisation du mandatement :

Ne peuvent être mandatés les salariés qui, en raison des pouvoirs qu'ils détiennent, peuvent être assimilés au chef d'entreprise, ainsi que les salariés apparentés au chef d'entreprise mentionnés au premier alinéa des articles L. 423-8 et L. 433-5 du Code du travail.

Le mandat ainsi assigné doit préciser les modalités selon lesquelles le salarié a été désigné et fixer précisément les termes de la négociation et les obligations d'information pesant sur le mandataire, notamment les conditions selon lesquelles le projet d'accord est soumis au syndicat mandant au terme de la négociation, ainsi que les conditions dans lesquelles le mandant peut à tout moment mettre fin au mandat. Le mandat précise également les conditions

dans lesquelles le salarié mandaté participe, le cas échéant, au suivi de l'accord.

L'accord est transmis à la Direction départementale de l'emploi et de la formation professionnelle. Le temps passé par les salariés mandatés à la négociation de l'accord ainsi qu'aux réunions nécessaires pour son suivi est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale. Le salarié mandaté peut être accompagné lors des séances de négociation par un salarié de l'office dont le temps passé à la négociation de l'accord et à son suivi est considéré de plein droit comme du temps de travail et payé à l'échéance normale.

Avec l'accord de l'employeur, le salarié mandaté peut se faire assister d'un représentant de l'organisation syndicale qui a procédé au mandatement.

Protection du salarié mandaté :

Les salariés mandatés au titre du présent article bénéficient de la protection prévue par les dispositions de l'article L. 412-18 du Code du travail dès que l'employeur aura eu connaissance de l'imminence de leur désignation. La procédure d'autorisation administrative est applicable au licenciement des anciens salariés mandatés pendant une période de douze mois courant, soit à compter de la date à laquelle il a été mis fin à leur mandat avant la conclusion de la négociation, soit à compter de la signature de l'accord ou, à défaut, de la fin de la négociation.

Négociation avec un délégué du personnel :

Dans les offices dépourvus de délégués syndicaux et lorsqu'aucun salarié n'a été mandaté dans le délai d'un mois à compter de la date à laquelle les organisations syndicales ont été informées, au plan départemental ou local, par l'employeur de sa décision d'engager des négociations, les délégués du personnel peuvent négocier un accord collectif. L'accord doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés et validé dans les trois mois suivant cette approbation par une commission paritaire nationale de branche ou par une commission paritaire locale mise en place dans les conditions prévues à l'article L. 132-30 du Code du travail. Participent à la consultation les salariés satisfaisant aux conditions fixées par les articles L. 433-4 ou L. 423-7 du même code. La consultation a lieu pendant le temps de travail.

Contenu de l'accord :

L'accord détermine la durée du travail, les catégories de salariés concernés, les modalités d'organisation et de décompte du temps de travail, les incidences sur la rémunération de la réduction du temps de travail.

Il détermine le nombre d'emplois créés ou préservés du fait de la réduction du temps de travail et les incidences prévisibles de celle-ci sur la structure de l'emploi dans l'office.

En outre, l'accord doit comporter des mesures visant à favoriser le passage d'un emploi à temps partiel à temps complet et d'un emploi à temps complet à un emploi à temps partiel selon les modalités prévues aux alinéas 2 à 6 de l'article L. 212-4-9 du Code du travail ainsi qu'à favoriser l'égalité professionnelle entre hommes et femmes et notamment à faire obstacles aux discriminations à l'embauche.

L'accord prévoit le cas échéant les modalités de consultation du personnel. Il est transmis pour information aux institutions représentatives du personnel.

Les embauches prévues par l'accord doivent être effectuées dans un délai maximum d'un an à compter de la date d'application de l'accord.

Titre 4

Conditions d'application de l'accord

Article 14

Entrée en vigueur

Le présent accord régional entre en vigueur dès la publication de la deuxième loi relative aux 35 heures au JO. Son extension est demandée dès la signature.

Article 15

Validation et suivi

15.1

Composition de la commission régionale de validation et de suivi

La commission paritaire régionale constituée à cet effet, comprend, pour les salariés, une délégation des organisations syndicales signataires de l'accord (1 membre titulaire de chaque organisation syndicale) et, pour les employeurs, une délégation équivalente des Chambres de notaires signataires.

Suivi :

La Commission paritaire régionale se réunit une fois par semestre et autant que de besoin si des difficultés d'application étaient constatées.

Dans un délai d'un an à compter de l'extension de l'accord, un bilan est établi par la commission de suivi.

Validation :

La Commission paritaire régionale se réunit autant que de besoin pour faire en sorte que le processus de validation fonctionne de façon efficace.

En cas de difficultés, un vote sera organisé. La décision devra recueillir du côté salarié l'approbation d'au moins deux organisations syndicales.

15.2

Suivi de l'application de l'accord au sein des offices

Dans chaque office ayant mis en place le présent accord, le suivi est réalisé par une commission de suivi composée des négociateurs de l'accord, complétée le cas échéant, s'ils existent des membres du comité d'entreprise, (à défaut) des délégués du personnel portant notamment sur la réduction effective du temps de travail, les embauches effectuées et le maintien de l'emploi.

Dans les offices n'ayant ni comité d'entreprise, ni délégué du personnel, le suivi est réalisé par une commission de suivi créée au sein de l'office.

Article 16

Révision

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités suivantes :

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre recommandée, les parties doivent ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les cinq organisations syndicales représentatives au plan national, y compris celles qui n'ont pas signé l'accord, devront être réunies lors de la négociation de l'avenant de révision.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée restent en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut sont maintenues.

Les dispositions étendues de l'avenant portant révision, se substituent de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et sont opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord.

Article 17

Dénonciation

L'accord peut être dénoncé en totalité, par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes, et selon les modalités suivantes :

a) La dénonciation est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du Ministère du travail et du secrétariat greffe des Prud'hommes. Le préavis à observer étant de trois mois.

b) Elle comporte obligatoirement une proposition de rédaction nouvelle et entraîne l'obligation pour toutes les parties signataires ou adhérentes de se réunir le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de dénonciation en vue de déterminer le calendrier des négociations.

Durant les négociations, l'accord reste applicable sans aucun changement.

c) A l'issue de ces dernières, il est établi soit un avenant ou nouvel accord constatant l'accord intervenu, soit un procès-verbal de clôture constatant le désaccord. Ces documents signés, selon les cas, par les parties en présence, font l'objet de formalités de dépôt dans les conditions de dépôt du présent accord.

d) Les dispositions étendues du nouvel accord se substituent intégralement à celles de l'accord dénoncé.

e) En cas de procès-verbal de clôture constatant le défaut d'accord, l'accord ainsi dénoncé reste applicable sans changement pendant une année qui commence à courir à l'expiration du délai de préavis fixé par l'article L. 132-8, alinéa 1 du Code du travail.

Article 18

Dépôt

Le présent accord régional, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du Code du travail, en minute. Il en sera délivré un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du Code du travail.

Incidences de la réduction du temps de travail

Accord du 8 juin 2001

[Étendu par arrêté du 25 février 2002, JO 9 mars 2002, applicable à compter du 1^{er} octobre 2001]

Article 1

Réduction de la durée du travail au plus à 35 heures par semaine ou à 1575 heures par an

1.1

Incidence sur les rémunérations

À compter de l'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail, la rémunération des salariés en place, dont le temps de travail est réduit, est calculée au prorata de leur nouveau temps de travail. Pour éviter qu'ils subissent une baisse de rémunération, ils bénéficient d'une indemnité différentielle calculée selon les modalités ci-après.

L'indemnité différentielle correspond à la différence entre la rémunération mensuelle versée pour le mois de travail précédant celui de la réduction du temps de travail et cette rémunération mensuelle divisée par la durée du travail effectuée par le salarié avant la réduction et multipliée par la nouvelle durée du travail du salarié.

La rémunération mensuelle à prendre en compte est la rémunération du salarié diminuée des primes occasionnelles, de la rémunération afférente aux heures supplémentaires effectuées de façon occasionnelle et de la bonification afférente aux heures supplémentaires effectuées de façon structurelle.

L'indemnité différentielle est diminuée de l'intégralité des augmentations de rémunération dont bénéficie le salarié pendant une durée de 15 mois à compter de l'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail.

À l'expiration du délai de 15 mois, le solde résiduel de l'indemnité différentielle est transformé en points.

Pendant ce délai de 15 mois, la rémunération des salariés embauchés postérieurement à l'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail comporte le principe de l'indemnité différentielle ci-dessus établi.

1.2

Incidence sur la situation des salariés à temps partiel

L'employeur a la faculté de proposer aux salariés à temps partiel une diminution de leur durée de travail proportionnelle ou non à celle appliquée aux salariés à temps plein.

En cas d'application ou de refus, la nouvelle rémunération du salarié est calculée en faisant application des dispositions prévues à l'article 1.1 pour les salariés à temps complet.

1.3

Incidence sur la situation des cadres et des itinérants

Les salariés, ayant la qualité de cadres ou d'itinérants, doivent bénéficier d'une réduction effective de leur durée du travail. Ils peuvent, soit se voir appliquer les mêmes modalités de réduction du temps de travail que les autres salariés, soit se voir proposer une convention de forfait, conformément aux dispositions de l'article 1.4.

1.4

Conditions d'accès aux allègements de cotisations

1.4.1

Offices employant 50 salariés ou plus

— L'office peut accéder aux allègements prévus par l'article 19.1 de la loi du 19 janvier 2000 en concluant un accord d'entreprise ou d'établissement avec le ou les délégués syndicaux existants (article 19.V) ou, à défaut avec un salarié mandaté (article 19.VI). Cet accord doit comporter les mentions exigées par l'article 19.III et préciser les conditions de son suivi prévues par l'article 19.IV; lorsque la ou les organisations syndicales signataires ne sont pas majoritaires, ou lorsque l'accord est signé par un salarié mandaté, cet accord doit être soumis à l'approbation des salariés dans les conditions précisées par le décret 2000-113 du 9 février 2000.

— Pour bénéficier de l'allègement, l'employeur transmet aux organismes concernés la déclaration visée à l'article 19.XI, dont elle adresse une copie au secrétariat de la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

1.4.2

Offices employant moins de 50 salariés

Préalablement au passage à 35 heures, l'employeur est tenu :

— de consulter les délégués du personnel, s'il en existe, sur le principe et les modalités d'aménagement du temps de travail,

— d'informer les salariés de la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail,

— d'établir un document indiquant :

— la nouvelle durée du travail applicable :

pour chaque catégorie de salariés les modalités d'aménagement et de décompte du temps de travail retenues. Ces modalités doivent être conformes aux dispositions de l'article 7 de la convention collective,

— les incidences de la réduction du temps de travail sur la rémunération,

— le nombre d'emplois créés ou préservés par la réduction du temps de travail.

L'office peut accéder directement aux allègements prévus par l'article 19.1 de la loi du 19 janvier 2000 en transmettant aux organismes concernés la déclaration visée à l'article 19.XI. Une copie de cette déclaration et une copie du document visé à l'alinéa précédent sont adressées à la Commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle.

L'employeur est tenu de dresser chaque année un bilan de la réduction du temps de travail comportant notamment des données relatives à son incidence sur :

— le nombre et la nature des emplois créés ou préservés ainsi que les perspectives en ce domaine, et notamment les objectifs en terme d'emploi pour l'année suivante,

— l'égalité professionnelle entre hommes et femmes,

— le travail à temps partiel,

— la rémunération des salariés, y compris des nouveaux embauchés,

— la formation.

Ce bilan est communiqué aux délégués du personnel, s'il en existe. Il est transmis à la Commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle.

1.5

Dispositions diverses

Les dispositions du présent article ne remettent pas en cause celles des accords d'entreprises relatifs à la réduction du temps de travail signés avant la date de la publication de l'arrêté d'extension du présent accord.

Les offices de moins de 50 salariés pratiquant une durée du travail égale ou inférieure à 35 heures par semaine ou 1575 heures par an, à la date d'extension du présent accord, peuvent accéder aux allègements de cotisations à la condition d'effectuer les formalités prévues à l'article 1.4.2.

Article 2

Fixation de la durée habituelle du travail à une durée supérieure à la durée légale

Lorsque la durée habituelle du travail est fixée à une durée supérieure à la durée légale, les salaires minima correspondant à une durée du travail de 35 heures par semaine sont augmentés de façon à inclure la rémunération des heures supplémentaires effectuées. La bonification afférente à ces heures supplémentaires prend, en principe, la forme d'une somme d'argent. Il peut toutefois être convenu, d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, qu'elle prend la forme d'un repos.

La réduction de la durée du travail de 39 heures par semaine à une durée intermédiaire entre 39 h et 35 h ne peut entraîner une diminution de la rémunération des salariés en place.

Lorsque le salaire correspondant à la nouvelle durée du travail est inférieur au salaire que percevait antérieurement le salarié, celui-ci se voit attribuer une indemnité différentielle.

Le montant de l'indemnité différentielle correspond à la différence entre la rémunération mensuelle versée pour le mois précédant celui de la réduction du temps de travail, diminuée des gratifications exceptionnelles, de la rémunération afférente aux heures supplémentaires effectuées de façon occasionnelle et de la bonification afférente aux heures supplémentaires effectuées de façon structurelle et la rémunération correspondant à la nouvelle durée du travail.

Les augmentations de la valeur du point ne s'appliquent pas à cette indemnité différentielle.

Article 3

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} octobre 2001.

Il sera déposé, conformément à l'article L. 132-10 du Code du travail, et porté à la connaissance des notaires et des salariés, au moyen d'une copie qui sera envoyée dans toutes les études et devra être émargée par tous les membres du personnel. Il sera soumis à la procédure d'extension prévue à l'article L. 133-8 du Code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Activité partielle de longue durée (APLD)

Accord du 21 octobre 2021

[Étendu par arr. 27 déc. 2021, JO 29 déc., applicable à compter du lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel pour une durée déterminée allant jusqu'au 30 juin 2025]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFTD ;

SNCTN CGC ;

FGCEN FO ;

SNE CGT.

Préambule

En 2020, les offices notariaux comme de nombreuses entreprises de France ont été confrontés à l'épidémie de Covid 19 et à ses répercussions économiques et sociales.

Dans ce contexte particulièrement grave de crise sanitaire, les partenaires sociaux de la branche du notariat se sont régulièrement réunis afin de rechercher des solutions pour limiter autant que possible l'impact de la crise sur les offices et leurs salariés. Ainsi, dès le 15 mai 2020, ils ont conclu un avenant n° 1 à l'accord du 13 juillet 2017 relatif au document unique d'évaluation des risques professionnels dans le notariat, pour y introduire une disposition concernant l'épidémie de Coronavirus - Covid 19. Ils ont par ailleurs constaté, au travers du suivi attentif mensuel des conséquences économiques de l'épidémie, que le recours au dispositif d'activité partielle était déterminant pour la pérennité des offices et le maintien dans l'emploi des salariés.

Dans le notariat, l'année 2020 a été marquée par une baisse généralisée des produits d'exploitation, plus marquée dans les grandes agglomérations. Lors du premier confinement, entre les mois de mars et de mai 2020, les conséquences sur l'activité du notariat ont été particulièrement importantes avec l'arrêt brusque de toute réception de clientèle et de toute activité liée à l'immobilier, notamment. Sur cette période une baisse de 30 % des produits d'exploitation mensuels a été constatée pour l'ensemble des offices, constat aggravé s'il est tenu compte de la hausse du nombre d'offices en application de la loi Croissance. Il a ainsi été observé une baisse moyenne de 28,5 % des produits d'exploitation en mars et de 55,8 % en avril, diversement répartie sur le territoire national et selon la taille des offices. Les offices ayant certaines typologies de clientèles ou d'activités (négociation immobilière par exemple) ont été plus particulièrement impactés par les confinements successifs. Sur cette période, la moitié des offices a enregistré des pertes, en dépit des aides mises en place par la profession et l'État.

À l'issue du confinement, la reprise n'a pas été homogène sur tout le territoire. Les offices de taille importante implantés dans les grandes métropoles n'ont pas retrouvé leur activité. Ils ont subi une baisse de 18,3 % des produits d'exploitation en 2020, or il s'agit des offices dans lesquels l'effectif salarié est le plus élevé. Leurs difficultés constituent un risque sérieux pour l'emploi.

Si l'activité dans la plupart des professions a repris en 2021, il apparaît néanmoins que la situation économique nationale durablement dégradée pourrait avoir des conséquences dans les mois à venir sur la situation économique des offices. En effet, l'impact décalé des difficultés rencontrées par certains secteurs économiques et le resserrement des conditions des crédits immobiliers imposées par les banques pourraient obérer durablement l'activité du notariat. Ces difficultés seraient accentuées en cas de nouveau confinement lié à l'évolution de l'épidémie.

Ce diagnostic a conduit les partenaires sociaux à considérer de leur responsabilité d'engager des négociations relatives à l'activité partielle de longue durée, ci-après dénommée APLD, dans l'objectif de conclure un accord de branche qui facilite et sécurise, pour les offices qui le souhaitent et qui en auront le besoin, la mise en place d'un tel dispositif, dans les conditions prévues par l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020.

L'APLD est en effet un dispositif destiné à assurer le maintien de l'emploi dans les offices confrontés à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité. Ce dispositif ouvre droit pour les salariés concernés à une meilleure indemnisation des heures chômées et pour l'employeur à une prise en charge plus élevée des indemnités d'activité partielle versées aux salariés en contrepartie d'engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord de branche s'applique sur le territoire métropolitain et dans les départements et collectivités d'outre-mer, à l'ensemble des offices notariaux et des organismes assimilés au sens de l'article 1 de la convention collective nationale du notariat ainsi qu'à leurs salariés.

Article 2

Objet de l'accord

Le présent accord de branche permet à l'employeur confronté à une réduction durable de son activité et qui le souhaite, d'avoir recours au dispositif d'activité partielle de longue durée dans les conditions détaillées à l'article 10 ci-après.

Article 3

Salariés et activités éligibles

Tous les salariés des offices, et des organismes assimilés, quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation...) et de leur activité sont éligibles au dispositif d'activité partielle de longue durée, y compris les salariés soumis à une convention de forfait en jours sur l'année.

Il est rappelé que le dispositif d'APLD pour le maintien dans l'emploi ne peut pas être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle «classique» prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail. Cependant, un employeur bénéficiant du dispositif d'APLD au titre d'une partie de ses salariés peut concomitamment bénéficier pour d'autres salariés du dispositif d'activité partielle de l'article L. 5122-1 du code du travail, pour l'un des motifs prévus aux 2° à 5° de l'article R. 5122-1 (difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ; sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel ; transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ; toute autre circonstance de caractère exceptionnel).

Article 4

Durée d'application du dispositif d'APLD

Les offices peuvent recourir au dispositif d'activité partielle de longue durée pour une durée de six (6) mois renouvelables dans la limite de vingt-quatre (24) mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de trente-six (36) mois consécutifs.

Article 5

Réduction maximale de l'horaire de travail

La réduction maximale de l'horaire de travail dans l'office ou l'organisme assimilé est limitée dans les conditions prévues par l'article 4 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.

À titre d'information, à la date de conclusion du présent accord, la réduction maximale de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale. Cette limite maximale peut être dépassée, dans la limite de 50 % de la durée légale, sur décision de l'autorité administrative, pour des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'office ou de l'organisme assimilé.

Article 6

Engagements en matière d'emploi

L'engagement en matière d'emploi de l'office ou de l'organisme assimilé se traduit par une garantie de maintien de l'emploi.

Ainsi, à l'occasion de la mise en œuvre de l'APLD, les offices ou les organismes assimilés devront prendre des engagements en matière d'emploi tels que l'interdiction de licencier pour motif économique tout salarié concerné par le dispositif ou de mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi, pendant la durée de recours au dispositif au sein de l'office ou de l'organisme assimilé en application du document unilatéral homologué par l'autorité administrative en application du présent accord.

Article 7

Engagements en matière de formation professionnelle

Au cours de cette période d'APLD, l'employeur s'engage à étudier toute demande de formation d'un salarié concerné par le dispositif, notamment celle que ce dernier a pu exprimer dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation et de l'entretien professionnel.

Les projets de formations visant une certification rattachée à un métier ou à une activité dont les compétences sont recherchées par les offices et les organismes assimilés de la branche au cours de cette période, définis dans le cadre d'un entretien visé ci-dessus, et suivis durant la période de mobilisation de l'APLD, sont financés par le biais principal du dispositif FNE-Formation.

Dès lors qu'un salarié placé en APLD souhaite réaliser une ou plusieurs formations au cours de cette période, il pourra également mobiliser son CPF sur sa seule initiative. Si les droits acquis à ce titre ne permettent pas la prise en charge intégrale du coût de la formation, une dotation supplémentaire peut être demandée par le salarié dans les conditions légales.

La Commission Nationale Paritaire de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CNPEFP) précisera les conditions de mobilisation des fonds en fonction des besoins et les transmettra à la Section Paritaire Professionnelle (SPP) afin que soit priorisée la prise en charge des financements décrits au deuxième paragraphe du présent article.

Article 8 **Engagements en matière d'indemnisation**

Conformément aux articles 7 et 8 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, les salariés placés en activité partielle de longue durée dans le cadre du présent accord reçoivent une indemnité horaire, versée par l'employeur dans les conditions fixées par lesdites dispositions réglementaires.

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 à 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'office 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 salaire minimum interprofessionnel de croissance.

À titre d'information, à la date de signature du présent accord, le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur est égal pour chaque salarié placé dans le dispositif d'APLD à 60 % de la rémunération horaire brute telle que calculée à l'article R. 5122-12 du code du travail, limitée à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Ce taux horaire ne peut être inférieur à 8,30 euros. Ce minimum n'est pas applicable dans les cas mentionnés au cinquième alinéa de l'article R. 5122-18 du même code (salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation).

Les salariés soumis à une convention de forfait en jours sur l'année bénéficient de la garantie d'indemnisation décrite au présent article. Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année, 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 :

- une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;
- un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
- une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

Article 9 **Couverture sociale du salarié placé en APLD**

• Congés payés

Conformément aux dispositions du code du travail, la totalité des heures chômées au titre de l'APLD est prise en compte pour le calcul de l'acquisition des droits à congés payés.

• 13^{ème} mois

En application du dernier alinéa de l'article 14.7 de la convention collective nationale du notariat, le 13^e mois est calculé proportionnellement au nombre de mois travaillés à temps partiel du fait de l'activité partielle de longue durée et à temps complet, sur la base de la valeur du salaire habituel du mois de décembre.

Lorsque le salaire habituel comprend une partie variable en plus de la rémunération fixe convenue, le montant de l'indemnité versée est inclus dans la rémunération fixe à prendre en considération.

• Maladie, maternité ou adoption

Pendant une période d'APLD, l'employeur verse au salarié en arrêt de travail, dans les conditions prévues aux articles 20 et 23 de la convention collective nationale du notariat, une somme équivalente au salaire brut qu'il aurait perçu pour les heures qu'il aurait travaillées s'il n'avait pas été en arrêt de travail. Les heures qui auraient été chômées s'il n'avait pas été en arrêt de travail, ne donnent lieu ni à maintien de salaire ni à indemnisation au titre de l'activité partielle.

• Jours de repos

Les jours de repos acquis avant la période d'activité partielle, en application de l'article 8.2 de la convention collective nationale du notariat, ne sont pas perdus.

En revanche, la période d'activité partielle de longue durée n'ouvre pas droit à acquisition de jours de repos. Par ailleurs, sont maintenus au bénéfice des salariés placés en APLD :

- l'ouverture des droits à pension retraite ;
- les garanties de prévoyance complémentaire (santé et prévoyance).

La totalité des heures chômées est prise en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque celle-ci est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, doivent être pris en compte les salaires qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé en APLD.

Article 10

Condition du recours à l'APLD

Le recours à l'APLD peut être mis en œuvre par l'employeur soit par accord collectif d'entreprise, soit en application du présent accord de branche étendu.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les offices ou les organismes assimilés qui souhaitent bénéficier du dispositif d'APLD, élaborent un document unilatéral ayant pour objet de préciser les conditions dudit dispositif, adapté 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.

10.1

Le document unilatéral de l'employeur

Le document unilatéral élaboré par l'employeur doit préciser :

- 1°** le diagnostic de la situation économique de l'office, ou l'organisme assimilé, et ses perspectives d'activité qui viendra compléter le diagnostic global établi en préambule du présent accord ;
- 2°** les activités et les catégories de salariés concernés, qui constituent le champ d'application auquel s'applique le dispositif d'APLD ;
- 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 de l'activité partielle de longue durée est sollicitée, sans rétroactivité possible (le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite de vingt-quatre mois, consécutifs ou non sur une période de 36 mois consécutifs ou non) ;
- 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 ;
- 6°** les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'APLD.

10.2

Homologation du document unilatéral de l'employeur

Le document unilatéral est adressé à l'autorité administrative pour homologation avant le 30 juin 2022.

La demande d'homologation est envoyée 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 (CSE) au sein de l'entreprise, le document unilatéral est accompagné de l'avis préalablement rendu par le CSE, ou s'il s'abstient de rendre un avis, de la convocation.

La procédure d'homologation est renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document. La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation de mise en œuvre d'APLD pour une durée de six mois maximum. L'autorisation est renouvelée par période de six mois, au vu du bilan mentionné à l'article 2 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle.

L'employeur adresse à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle, un bilan portant sur le respect de ses engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle, ainsi que sur les modalités d'information du CSE, s'il existe, sur la mise en œuvre de l'accord.

Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'office ou de l'organisme assimilé, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité partielle.

10.3

Modalités d'information des salariés et des instances représentatives du personnel

L'employeur informe individuellement les salariés sur toutes les mesures d'activité réduite les concernant (temps de travail, indemnisation...) par tout écrit (courriel ou courrier).

L'employeur informe individuellement les salariés au moins 7 jours francs préalablement à son entrée dans le dispositif d'APLD par écrit.

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

- le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre de l'activité réduite ;
- l'âge, le sexe et la nature des contrats de travail (CDI, CDD...) des salariés concernés ;
- le nombre mensuel d'heures chômées au titre de l'activité réduite ;
- les activités concernées par la mise en œuvre de l'activité réduite ;
- le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ;
- les perspectives de reprise de l'activité.

Article 11 **Dispositions de suivi**

Au moins une fois par an, les partenaires sociaux se réunissent en CPPNI afin de suivre la mise en œuvre de l'accord dans la branche et formuler d'éventuelles propositions d'adaptation du présent accord.

Un bilan établi à partir des informations communiquées par les offices ayant mis en œuvre l'APLD sera inséré dans le rapport annuel d'activité de la CPPNI, prévu à l'article 39.5 de la convention collective nationale du notariat.

À cet effet, les employeurs transmettront par voie électronique :

- le document unilatéral anonymisé mis en œuvre dans l'office,
 - ou l'accord collectif de l'office anonymisé relatif à l'APLD conclu en application de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020,
- à l'adresse suivante cppni.notariat.csn@notaires.fr.

Article 12 **Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés**

Les partenaires sociaux ont considéré que cet accord n'avait pas à comporter de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés de la branche, dans la mesure où ce sujet nécessite d'être traité de manière uniforme au sein du notariat, quelle que soit la taille des entreprises. Ce choix se justifie d'autant plus que la branche du notariat est composée très majoritairement d'entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 13 **Durée et publicité**

Cet accord est conclu pour une durée déterminée allant jusqu'au 30 juin 2025. En fixant cette échéance au 30 juin 2025, les signataires permettent à l'accord de branche de couvrir l'ensemble des documents élaborés et transmis à l'autorité administrative à fin d'homologation au 30 juin 2022 au plus tard, et ce, quelles que soient leur durée et leur date de mise en œuvre.

Il entrera en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel. Il sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du Code du travail.

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail et porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, sous réserve de son entrée en vigueur, chaque employeur conservant la preuve de sa diffusion à tous les membres du personnel, par tout moyen.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du Code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Annexe : Modèle de document unilatéral

Préambule - Diagnostic sur la situation économique

En 2020, les offices notariaux comme de nombreuses entreprises de France ont été confrontés à l'épidémie de Covid 19 et à ses répercussions économiques et sociales.

Dans le notariat, l'année 2020 a été marquée par une baisse généralisée des produits d'exploitation, plus marquée dans les grandes agglomérations. Lors du premier confinement, entre le mois de mars 2020 et le mois de mai, les conséquences sur l'activité du notariat ont été particulièrement importantes avec l'arrêt brusque de toute réception de clientèle et de toute activité liée à l'immobilier, notamment. Sur cette période une baisse de 30 % des produits d'exploitation mensuels a été constatée pour l'ensemble des offices, constat aggravé si on tient compte de la hausse du nombre d'offices en application de la loi Croissance. Il a ainsi été observé une baisse moyenne de 28,5 % des produits d'exploitation en mars et de 55,8 % en avril, diversement répartie sur le territoire national et selon la taille

des offices. Les offices ayant certaines typologies de clientèles ou d'activités (négociation immobilière par exemple) ont été plus particulièrement impactées par les confinements successifs. Sur cette période, la moitié des offices a enregistré des pertes, en dépit des aides mises en place par la profession et l'État.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux du notariat ont conclu un accord de branche relatif à l'activité partielle de longue durée, ci-après dénommé APLD, le XXXXXX étendu par ... permettant aux offices de mettre en œuvre ledit dispositif par l'intermédiaire d'un document unilatéral.

Notre office est aujourd'hui confronté à une baisse d'activité pouvant se prolonger pendant encore plusieurs mois. (à détailler)

L'objet du présent document, élaboré sur la base du diagnostic évoqué ci-dessus et dans le respect des stipulations de l'accord de branche [en cas de présence de comité social et économique dans l'entreprise : ajouter «et après consultation du CSE»] est de mettre en œuvre l'APLD au sein de l'office.

Article 1

Période de mise en œuvre du dispositif

La mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée est sollicitée du ____ au ____ (six mois maximum).

Le recours à ce dispositif au sein de l'office pourra être renouvelé par période de six mois dans les conditions décrites à l'article 4 de l'accord de branche. Il ne pourra être recouru à ce dispositif que pour une durée de 24 (vingt-quatre) mois continus ou discontinus sur une période de référence de 36 mois.

Article 2

Salariés et activités éligibles

Option n° 1 Tous les salariés de l'office ont vocation à bénéficier du dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation).

Option n° 2 Le dispositif spécifique d'activité partielle a vocation à bénéficier exclusivement aux activités et salariés suivants de l'office :

- Activités XXXXX [détailler les catégories d'activités et de salariés concernés]
- Fonctions [détailler les catégories d'activités et de salariés concernés]

Tous les salariés de l'office affectés à ces activités ont vocation à bénéficier du dispositif spécifique d'activité partielle quelle que soit la nature de leur contrat de travail (CDD, CDI, contrat d'apprentissage...)

Article 3

Réduction de l'horaire de travail

Dans le cadre du dispositif d'activité partielle de longue durée, l'horaire de travail des salariés sera réduit au maximum de ____ % [maximum 40 % en deçà de la durée légale du travail], conformément à l'article 5 de l'accord de branche.

Cette réduction s'apprécie par salarié sur la durée de mise en œuvre du dispositif. La réduction d'horaire peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

Article 4

Engagements en matière d'emploi

La préservation des emplois et des compétences au sein de l'office est le facteur essentiel de la poursuite de l'activité et d'un retour à un niveau d'activité normale. C'est pourquoi l'office s'interdit, en application de l'article 6 de l'accord de branche, tout plan de sauvegarde de l'emploi et/ou licenciements économiques au sein de l'office pendant toute la durée d'APLD.

Article 5

Engagements en matière de formation professionnelle

Au cours de cette période d'APLD, l'employeur s'engage à étudier toute demande de formation d'un salarié placé en APLD, notamment celle que ce dernier a pu exprimer dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation et de l'entretien professionnel.

Les projets de formation visant une certification rattachée à un métier ou à une activité dont les compétences sont recherchées par les offices et les organismes assimilés de la branche au cours de cette période, définis dans le cadre d'un entretien visé ci-dessus, et suivis durant la période de mobilisation de l'APLD, sont financés par le biais principalement du dispositif FNE-Formation.

Dès lors qu'un salarié placé en APLD souhaite réaliser une ou plusieurs formations au cours de cette période, il pourra également mobiliser son CPF, sur sa seule initiative. Si les droits acquis à ce titre ne permettent pas la prise en charge intégrale du coût de la formation, une dotation supplémentaire peut être demandée par le salarié dans les

conditions légales.

Article 6 **Engagements en matière d'indemnisation**

L'employeur verse au salarié placé en APLD une indemnité horaire, déterminée en fonction de sa rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés comme suit : indemnité correspondant à ... % de sa rémunération brute.

Les modalités de calcul de l'indemnité versée au salarié sont déterminées selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur. L'indemnité ne peut dépasser le plafond de 100 % de la rémunération nette du salarié.

Au regard des dispositions réglementaires en vigueur, le montant de cette indemnité est plafonné à 4,5 SMIC. Le montant de l'indemnité horaire ne peut être inférieur à 8,11 €.

Les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours ou en heures bénéficient de la garantie d'indemnisation décrite au présent article. Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année, 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 :

- une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;
- un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
- une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

Article 7 **Modalités d'information des salariés et des instances représentatives du personnel**

Les salariés seront informés individuellement sur toutes les mesures d'activité réduite les concernant (temps de travail, indemnisation...) par tout écrit (courriel ou courrier), au moins sept jours francs avant leur entrée dans le dispositif d'activité partielle par écrit.

(À supprimer si pas de CSE dans l'office) L'employeur fournit au minimum tous les 3 mois au comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe, les informations anonymisées suivantes :

- le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre de l'activité réduite ;
- l'âge, le sexe et la nature des contrats de travail (CDI, CDD...) des salariés concernés ;
- le nombre mensuel d'heures chômées au titre de l'activité réduite ;
- les activités concernées par la mise en œuvre de l'activité réduite ;
- le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ;
- les perspectives de reprise de l'activité.

Le présent document unilatéral est communiqué aux salariés par tout moyen permettant de conférer une date certaine à cette information et affiché sur les lieux de travail. Cette communication et cet affichage font état de la décision d'homologation par l'administration du présent document ou, à défaut, de la demande de validation accompagnée des documents justificatifs.

Article 8 **Entrée en vigueur et durée du document unilatéral**

Le présent document unilatéral entre en vigueur à sa date de signature, soit le ____ et au plus tard le lendemain de son homologation par l'autorité administrative. Il s'applique jusqu'au ____ [maximum 36 mois].

Article 9 **Demande d'homologation de la décision unilatérale**

Le présent document unilatéral est adressé par l'office à l'autorité administrative pour homologation par voie dématérialisée dans les conditions réglementaires en vigueur (cf. article R. 5122-26 du Code du travail).

(À supprimer si pas de CSE dans l'office) Cette demande est accompagnée de l'avis rendu par le comité social et économique, ou à défaut, de la convocation du comité social et économique. L'employeur transmet une copie de la demande d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au comité social et économique.

L'autorité administrative notifie à l'office sa décision d'homologation dans un délai de vingt et un jours à compter de la réception du présent document. Le silence gardé par l'autorité administrative au terme de ce délai vaut décision d'acceptation d'homologation. [À compléter également lorsqu'a été mis en place un comité social et économique au sein de l'office]

L'autorité administrative notifie sa décision au comité social et économique dans les mêmes délais. La procédure

d'homologation est renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document. La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de six mois.

L'autorisation est renouvelée par périodes de six mois au vu d'un bilan adressé à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation de recours au dispositif spécifique d'activité partielle, portant sur le respect des engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle, ainsi que sur les modalités d'information du comité social et économique, s'il existe, sur la mise en œuvre du dispositif. Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'office ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle.

Article 10

Publicité et transmission à la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

La décision d'homologation ou, à défaut, les documents nécessaires pour la demande d'homologation et les voies et les délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information et par voie d'affichage sur leurs lieux de travail. Le présent document est également transmis, anonymisé, par voie électronique à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche, à l'adresse suivante : cppni.notariat.csn@notaires.fr.

Fait à ..., le ... [Signature]

APLD Rebond

Accord du 10 juillet 2025

[Non étendu, applicable à compter du lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN ;

UNNE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA ;

CGC ;

FO.

Préambule

Depuis la fin de l'année 2023, la branche du notariat se trouve confrontée à une crise économique durable, consécutive notamment à celle de l'immobilier. Tous les types d'office, quelle que soit leur taille ou leur localisation en zone urbaine ou rurale, peuvent être concernés par des difficultés financières susceptibles de les conduire à procéder à des licenciements pour motif économique.

Face à cette crise d'une durée sans précédent dans le notariat, les partenaires sociaux souhaitent se saisir de l'opportunité créée par l'article 193 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025, dite loi de finances pour 2025, et de son décret d'application n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond. Ils rappellent en effet qu'un accord de branche relatif à l'activité partielle de longue durée conclu le 21 octobre 2021 (étendu par arrêté du 27 décembre 2021 et publié au JORF le 29 décembre 2021) avait permis à de nombreux offices de traverser la crise sanitaire et de sauver des emplois.

Ce nouveau dispositif, l'ALPD-R, vise à accompagner les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

Les 7.232 offices (donnée au 31 mai 2025) répartis sur le territoire national afin d'assurer un maillage au plus près des besoins de la population, selon une carte d'installation définie par le ministère de la Justice, emploient plus de 58.000 salariés en France métropolitaine et dans les territoires d'Outre-mer. La branche se compose très majoritairement de structures de moins de 10 salariés.

Après les années de crise sanitaire, les offices notariaux ont connu une brève accalmie de leur situation économique leur permettant de supporter les premiers mois de baisse du marché de l'immobilier, à la fin de l'année 2023.

En 2024, la situation s'est malheureusement encore dégradée. Le volume des actes enregistrés au MICEN (minutier central électronique) a chuté en deçà de ce que la profession avait pu connaître auparavant, avec une variation

de - 9,5 % par rapport à l'année 2022. De même, entre décembre 2022 et décembre 2023, une baisse des produits d'exploitation de - 4 % (- 13,5 % par rapport à 2022) a été enregistrée. En 2024, 13 % des offices ont terminé l'exercice en pertes (résultats d'exercice) et, de façon exceptionnelle, 15 offices ont même été concernés par des procédures collectives (5 en 2023, 1 en 2022).

En termes d'emploi, après des années de tension sur les recrutements, 894 licenciements pour motif économique ont été notifiés à la Commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle dans le notariat (174 en 2023, 19 en 2022). La profession a vu ses effectifs diminuer d'environ 10 % au cours des deux dernières années. La situation économique actuelle du pays et le contexte international qui ont un impact négatif sur le moral des ménages n'augurent pas d'une reprise d'activité à court terme. Le volume des transactions immobilières, activité essentielle pour le notariat, continue de baisser en 2025.

Face à ce diagnostic, les partenaires sociaux expriment dans ces circonstances leur volonté de tout mettre en œuvre pour sauvegarder les emplois malgré cette situation économique difficile. Ils rappellent l'absolue nécessité pour assurer la qualité du service notarial de maintenir les compétences dont les offices auront besoin lorsque l'activité reprendra.

La signature du présent accord facilitera le recours à l'APLD-R, participant ainsi à la sauvegarde des emplois. Les offices pourront en effet, après avoir réalisé un diagnostic de leur situation économique, mettre en œuvre le dispositif en adaptant la trame de décision unilatérale de l'employeur annexée, transmise ensuite directement à l'autorité administrative.

Permettre aux employeurs d'assurer le maintien dans l'emploi de leurs salariés tout en ouvrant à ces derniers de nouvelles perspectives par le biais de la formation est vital pour l'avenir de la profession. Il appartiendra à chaque employeur de déterminer dans sa décision unilatérale de recours à l'APLD-R les engagements qu'il prend en termes de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle.

Les partenaires sociaux de la branche encouragent les employeurs du notariat qui subissent une réduction durable de leur activité n'étant pas de nature à compromettre la pérennité de l'office à recourir à ce dispositif qui permet aux salariés d'obtenir une indemnisation des heures chômées et aux employeurs de bénéficier d'une allocation d'activité partielle dans les conditions ci-après détaillées.

Les partenaires sociaux sont donc convenus de ce qui suit

Article 1 **Champ d'application**

Le présent accord de branche s'applique sur le territoire métropolitain et dans les départements et collectivités d'outre-mer, à l'ensemble des offices notariaux et des organismes assimilés au sens de l'article 1 de la convention collective nationale du notariat ainsi qu'à leurs salariés.

Article 2 **Objet de l'accord**

L'activité partielle de longue durée rebond (APLD-R) est créée par l'article 193 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 et les conditions de sa mise en œuvre sont prévues par le décret n° 2025-338 du 14 avril 2025.

Conformément aux deux textes susvisés, le présent accord de branche permet à l'employeur confronté à une réduction durable de son activité qui n'est pas de nature à compromettre sa pérennité, de mettre en place le dispositif d'APLD-R dans les conditions détaillées à l'article 9 ci-après dans le but d'assurer le maintien dans l'emploi de ses salariés.

Article 3 **Salariés et activités éligibles**

Tous les salariés des offices, et des organismes assimilés, quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation...) et de leur activité sont éligibles à l'APLD-R, y compris les salariés soumis à une convention de forfait en jours sur l'année.

Il appartient à l'employeur de fixer avec précision le périmètre des activités et des salariés auxquels s'applique ce dispositif dans le document unilatéral, visé à l'article 9.2 ci-après, qui figure en annexe du présent accord.

Il est rappelé que l'APLD-R ne peut être refusé par le salarié, toutefois l'accord préalable des salariés protégés est requis. Ce dispositif ne peut pas être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle «classique» prévu à l'article L. 5122-1 du Code du travail. Cependant, un employeur bénéficiant du dispositif d'APLD-R au titre d'une partie de ses salariés peut concomitamment bénéficier pour d'autres salariés du dispositif d'activité partielle de l'article L. 5122-1 du Code du travail, pour l'un des motifs prévus aux 2° à 5° de l'article R. 5122-1 (difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ; sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel ; transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ; toute autre circonstance de caractère exceptionnel).

Article 4

Durée d'application du dispositif d'APLD-R

Les offices peuvent recourir à l'APLD-R pour une durée de six (6) mois renouvelable dans la limite de dix-huit (18) mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de vingt-quatre (24) mois consécutifs à compter d'une date choisie par l'employeur et comprise entre le premier jour du mois civil au cours duquel la première demande de validation ou d'homologation a été transmise à l'autorité administrative dans les conditions rappelées à l'article 9 ci-après et le premier jour du troisième mois civil suivant la transmission de cette demande.

Article 5

Réduction maximale de l'horaire de travail

La réduction maximale de l'horaire de travail dans l'office ou l'organisme assimilé est limitée dans les conditions prévues par l'article 4 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif à l'APLD-R.

À titre d'information, à la date de conclusion du présent accord, la réduction maximale de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale du travail ou, lorsqu'elle est inférieure, de la durée collective de travail ou de la durée stipulée au contrat.

En cas de situation économique particulière, cette limite maximale peut être dépassée, dans la limite de 50 % de la durée prévue au 1^{er} alinéa, sur décision de l'autorité administrative lorsqu'elle est justifiée.

Article 6

Engagements en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle

Les engagements de l'employeur en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle ont notamment pour objectif de développer les compétences des salariés afin de favoriser leur mobilité professionnelle et de répondre aux besoins en compétences du notariat.

6.1

Engagements en matière de maintien dans l'emploi

À l'occasion de la mise en œuvre de l'APLD-R, et pendant toute la durée d'application du dispositif, les offices ou les organismes assimilés devront s'engager à ne procéder à aucun licenciement économique ou de mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi, pour l'une des causes énumérées à l'article L. 1233-3 du Code du travail, de tout salarié qui rentre dans le champ d'application du dispositif prévu par le document unilatéral homologué par l'autorité administrative.

6.2

Engagements en matière de formation professionnelle

Au cours de la période d'APLD-R, l'employeur s'engage à étudier toute demande de formation d'un salarié concerné par le dispositif, notamment celle que ce dernier aurait pu exprimer dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation et/ou de l'entretien professionnel.

Les engagements en matière de formation professionnelle concernent tous les types d'actions concourant au développement des compétences visés à l'article L. 6313-1 du Code du travail :

- Les actions de formation,*
- Les bilans de compétences,*
- Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience,*
- Les actions de formation par apprentissage.*

Lorsque ces projets de formation visent une certification rattachée à un métier ou à une activité dont les compétences sont recherchées par les offices et les organismes assimilés de la branche (métiers porteurs d'avenir) ou une certification permettant de former les salariés aux métiers en tension ou en forte mutation, ils sont financés prioritairement dans les conditions légales.

En vue de ce financement prioritaire, la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CNPEFP) précisera les conditions de mobilisation des fonds en fonction des besoins et les transmettra à la Section Paritaire Professionnelle (SPP) de l'OPCO EP.

Lorsqu'un salarié placé en APLD-R souhaite réaliser une ou plusieurs formations au cours de cette période, il pourra également mobiliser son CPF sur sa seule initiative. Si les droits acquis à ce titre ne permettent pas la prise en charge intégrale du coût de la formation, une dotation supplémentaire peut être demandée par le salarié à son employeur dans les conditions légales.

Article 7 **Engagements en matière d'indemnisation**

7.1

Indemnisation du salarié au titre des heures chômées

Le salarié placé en APLD-R reçoit une indemnité horaire, pour les heures chômées, versée par son employeur dans les conditions fixées par l'article 17 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025, correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette à 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.

Les heures travaillées restent rémunérées dans les conditions contractuelles.

La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du SMIC.

Par exception, et en application de l'article L. 5122-22 du Code du travail, lorsque les actions de formation mentionnées aux articles L. 6313-1 et L. 6314-1 du Code du travail sont mises en œuvre pendant les heures chômées l'indemnité horaire est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure du salarié.

7.2

Allocation perçue par l'employeur

À titre d'information, à la date de signature du présent accord, le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur est égal, pour chaque heure chômée par un salarié placé dans le dispositif d'APLD, à 60 % de la rémunération horaire brute telle que calculée à l'article R. 5122-12 du Code du travail, limitée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC.

Ce taux horaire ne peut être inférieur à 9,40 euros. Ce minimum n'est pas applicable dans les cas mentionnés par l'article 18 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 (notamment les salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation).

La demande de versement de l'allocation se fait par voie dématérialisée sur le portail SI-APART.

7.3

Cas des salariés soumis à une convention de forfait en jours sur l'année

Les salariés soumis à une convention de forfait en jours sur l'année bénéficient de la garantie d'indemnisation décrite au présent article. Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année, 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 :

- une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;
- un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
- une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

Article 8

Couverture sociale du salarié placé en APLD-R

- Congés payés

Conformément aux dispositions du Code du travail, la totalité des heures chômées au titre de l'APLD-R est prise en compte pour le calcul de l'acquisition des droits à congés payés.

- 13^{ème} mois

En application du dernier alinéa de l'article 14.7 de la convention collective nationale du notariat, le 13^e mois est calculé proportionnellement au nombre de mois travaillés à temps partiel du fait de l'APLD-R et à temps complet, sur la base de la valeur du salaire habituel du mois de décembre.

Lorsque le salaire habituel comprend une partie variable en plus de la rémunération fixe convenue, le montant de l'indemnité versée est inclus dans la rémunération fixe à prendre en considération.

- Maladie, maternité ou adoption

Pendant une période d'APLD-R, l'employeur verse au salarié en arrêt de travail, dans les conditions prévues aux articles 20 et 23 de la convention collective nationale du notariat, une somme équivalente au salaire brut qu'il aurait perçu pour les heures qu'il aurait travaillées s'il n'avait pas été en arrêt de travail. Les heures qui auraient été chômées s'il n'avait pas été en arrêt de travail, ne donnent lieu ni à maintien de salaire ni à indemnisation au titre de l'activité partielle.

- Jours de repos

Les jours de repos acquis avant la période d'APLD-R, en application de l'article 8.2 de la convention collective nationale du notariat, ne sont pas perdus.

En revanche, la période d'APLD-R n'ouvre pas droit à acquisition de jours de repos.

Par ailleurs, sont maintenus au bénéfice des salariés placés en APLD-R :

- l'ouverture des droits à pension retraite ;*
- les garanties de prévoyance complémentaire (santé et prévoyance).*

Les périodes de recours à l'APLD-R sont prises en compte pour l'ouverture de futurs droits à l'allocation chômage et pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

La totalité des heures chômées est prise en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque celle-ci est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, doivent être pris en compte les salaires qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé en APLD-R.

Article 9

Conditions du recours à l'APLD-R

Le recours à l'APLD-R peut être mis en œuvre par l'employeur soit par accord collectif d'entreprise, soit par l'élaboration d'un document unilatéral rédigé en application du présent accord de branche étendu, homologué par l'autorité administrative.

En principe, l'autorité administrative rend une décision motivée et en informe l'employeur par voie dématérialisée :

- soit elle valide l'accord collectif dans les conditions fixées au IV de l'article 193 de la loi 14 février 2025 dans un délai de 15 jours à compter de sa réception et notifie sa décision aux organisations syndicales représentatives signataires lorsqu'elles existent ;*
- soit elle homologue le document unilatéral dans les conditions fixées au V de l'article 193 de la loi 14 février 2025 dans un délai de 21 jours à compter de sa réception et notifie sa décision au CSE lorsqu'il existe.*

Le silence de l'administration vaut décision de validation ou d'homologation. Dans ce cas l'employeur sera chargé de transmettre une copie de la demande de validation aux organisations syndicales représentatives signataires lorsqu'elles existent ou une copie de la demande d'homologation au CSE lorsqu'il existe.

Il est précisé qu'en cas de non-respect des engagements pris pour pouvoir bénéficier du dispositif d'APLD-R, l'administration peut demander le remboursement des allocations perçues par l'employeur.

9.1

Le document unilatéral de l'employeur

Le document unilatéral, dont un modèle est annexé au présent accord, doit être adapté à la situation de l'office ou de l'organisme assimilé. Il est élaboré par l'employeur conformément aux dispositions légales et réglementaires, et précise les conditions de mise en œuvre du dispositif.

Outre le diagnostic de la situation économique de l'étude et ses perspectives d'activités complétant le diagnostic global établi en préambule du présent accord, le document comporte impérativement les éléments suivants :

1° la durée d'application de l'accord ;

2° les activités et les catégories de salariés concernés par l'APLD-R ;

3° les réductions de l'horaire de travail pouvant donner lieu à indemnisation ;

4° les engagements spécifiquement souscrits en contrepartie de la mise en œuvre de l'APLD-R notamment pour le maintien dans l'emploi et pour la formation professionnelle, étant précisé que ces engagements doivent s'appliquer pendant toute la durée d'application du dispositif ;

5° les actions concourant au développement des compétences mentionnées à l'article L. 6313-1 du Code du travail proposées aux salariés placés en APLD-R en application des éléments ci-dessus ;

6° les modalités d'information du CSE, lorsqu'il existe sur la mise en œuvre de l'APLD-R.

9.2

L'homologation du document unilatéral de l'employeur

La demande d'homologation du document unilatéral est adressée à l'autorité administrative par voie dématérialisée dans les conditions fixées par l'article R. 5122-26 du Code du travail via le portail du gouvernement : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>

Lorsqu'il existe, le comité social et économique (CSE) est préalablement consulté sur ce document. L'avis rendu est joint à la demande d'homologation du document unilatéral, ou de la convocation de ce dernier s'il s'abstient de rendre un avis.

La décision d'homologation vaut autorisation de mise en œuvre de l'APLD-R pour 6 mois. Toute demande de renou-

vement, dans les conditions de l'article 4 du présent accord, sera également limitée à 6 mois et nécessitera l'élaboration d'un bilan (dont un modèle est disponible sur le site du ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles), transmis à l'autorité administrative avant l'échéance de chaque période d'autorisation de placement en APLD-R, portant sur le respect de la réduction maximale de l'horaire de travail et des engagements souscrits en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle.

Ce bilan sera accompagné d'un diagnostic actualisé justifiant de la baisse durable d'activité et présentant les actions engagées afin de rétablir l'activité de l'office ou de l'organisme assimilé, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'APLD-R.

9.3

Les modalités d'information des salariés et des instances représentatives du personnel

L'employeur informe individuellement et par écrit par tout moyen (courrier, courriel...) les salariés concernés par le dispositif d'APLD-R, au moins 7 jours francs avant leur entrée dans le dispositif et précise toutes les mesures d'activité réduite les concernant (temps de travail, indemnisation...).

L'employeur fournit au minimum tous les 3 mois au comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe, ou à défaut aux salariés de l'entreprise, les informations sur la mise en œuvre du dispositif d'APLD-R qui devront comprendre :

- un bilan de la situation économique de l'entreprise justifiant une baisse d'activité durable, des perspectives d'activité et des actions entreprises pour rétablir le niveau d'activité ainsi que des besoins de développement des compétences ;
- un suivi des engagements mentionnés à l'article 4 du présent accord ;
- un bilan sur la réduction de l'horaire de travail mentionné à l'article 3 du présent accord ;
- un bilan sur le volume de salariés dont l'horaire de travail a été réduit en application du présent accord ;

Article 10

Dispositions de suivi

Au moins tous les trois mois, les partenaires sociaux se réunissent en CPPNI afin de suivre la mise en œuvre de l'accord dans la branche et formuler d'éventuelles propositions d'adaptation du présent accord.

Un bilan établi à partir des informations communiquées par les offices ayant mis en œuvre l'APLD-R sera inséré dans le rapport annuel d'activité de la CPPNI, prévu à l'article 38.5 de la convention collective nationale du notariat.

À cet effet, les employeurs transmettront par voie électronique, à l'adresse suivante cppni.notariat@csn.notaires.fr :

- le document unilatéral anonymisé mis en œuvre dans l'office,
- ou l'accord collectif de l'office anonymisé relatif à l'APLD-R conclu en application de l'article 193 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025.

Article 11

Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux ont considéré que cet accord n'avait pas à comporter de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés de la branche, dans la mesure où ce sujet nécessite d'être traité de manière uniforme au sein du notariat, quelle que soit la taille des entreprises. Ce choix se justifie d'autant plus que la branche du notariat est composée très majoritairement d'entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 12

Date d'entrée en vigueur et durée

Le présent accord entrera en vigueur au lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

Il couvrira l'ensemble des documents élaborés et transmis à l'autorité administrative à fin d'homologation avant une date qui sera fixée par décret, au plus tard le 28 février 2026.

Les demandes de renouvellement par avenant de révision, en cas d'accord d'entreprise, ou par document adaptant le document unilatéral pourront toutefois être transmis ultérieurement pour validation ou homologation par l'administration.

Article 13

Révision et dénonciation

L'accord pourra être révisé dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail en respectant un délai de préavis de 3 mois.

Article 14
Publicité, dépôt et extension de l'accord

L'accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du Code du travail.

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail et porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, sous réserve de son entrée en vigueur, chaque employeur conservant la preuve de sa diffusion à tous les membres du personnel, par tout moyen.

Conformément à l'article L. 2261-15 du Code du travail, il sera soumis à la procédure d'extension prévue par les articles L. 2261-24 et suivants du Code du travail à l'initiative de la partie la plus diligente.

Annexe à l'accord du 10 juillet 2025 relatif à l'activité partielle de longue durée - Rebond (APLD-R) dans le notariat

Modèle de :

Document unilatéral

Élaboré dans le cadre de l'accord de branche du 10 juillet 2025 relatif à l'activité partielle de longue durée - Rebond (APLD-R)

(Nom de l'office)

- Maître (nom, prénom), notaire à (siège et adresse de l'office),

Titulaire de l'office ... (dénomination sociale), (forme),

(numéro SIREN),

dont le siège social est situé à (adresse),

Ou

- L'office (dénomination sociale), (forme),

(numéro SIREN),

dont le siège social est situé à (adresse),

représenté par (nom, prénom) en sa qualité de (qualité),

Préambule - Diagnostic sur la situation économique

Après les années de crise sanitaire, les offices notariaux, malgré une brève accalmie de leur situation économique, sont confrontés depuis la fin de l'année 2023 à une crise économique importante et durable.

En 2024, la situation s'est malheureusement encore dégradée. Le volume des actes enregistrés au MICEN (minutier central électronique) a chuté en deçà de ce que la profession avait pu connaître auparavant, avec une variation de - 9,5 % par rapport à l'année 2022. De même, entre décembre 2022 et décembre 2023, une baisse des produits d'exploitation de - 4 % (- 13,5 % par rapport à 2022) a été enregistrée. En 2024, 13 % des offices ont terminé l'exercice en pertes (résultats d'exercice) et, de façon exceptionnelle, 15 offices ont même été concernés par des procédures collectives (5 en 2023, 1 en 2022).

En termes d'emploi, après des années de tension sur les recrutements, 894 licenciements pour motif économique ont été notifiés à la Commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle dans le notariat (174 en 2023, 19 en 2022). La profession a vu ses effectifs diminuer d'environ 10 % au cours des deux dernières années.

La situation économique actuelle du pays et le contexte international qui ont un impact négatif sur le moral des ménages n'augurent pas d'une reprise d'activité à court terme. Le volume des transactions immobilières, activité essentielle pour le notariat, continue de baisser en 2025.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux du notariat ont conclu un accord de branche relatif à l'activité partielle de longue durée rebond, ci-après dénommé APLD-R, en application de l'article 193 la loi de finances pour l'année 2025 du 14 février 2025 et de son décret d'application du 14 avril 2025 relatif à l'activité partielle de longue durée rebond, le XXXXX étendu par arrêté publié au journal officiel le XXXXX... permettant aux offices de mettre en œuvre ledit dispositif par l'intermédiaire d'un document unilatéral.

Notre office est aujourd'hui confronté à une baisse d'activité pouvant se prolonger pendant encore plusieurs mois.

Diagnostic à détailler :

- situation économique de l'office justifiant une baisse d'activité durable n'étant pas de nature à compromettre sa pérennité ;

- perspectives d'activité

L'objet du présent document, élaboré sur la base du diagnostic évoqué ci-dessus et dans le respect des stipulations de l'accord de branche [en cas de présence de comité social et économique dans l'entreprise : ajouter «et après consultation du CSE»] est de mettre en œuvre l'APLD-R au sein de l'office.

Article 1 **Période de mise en œuvre du dispositif**

La mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée est sollicitée du ____ au ____ (six mois maximum).
Le recours à ce dispositif au sein de l'office pourra être renouvelé par période de six mois dans les conditions décrites à l'article 4 de l'accord de branche. Il ne pourra être recouru à ce dispositif que pour une durée de 18 mois (dix-huit) mois continus ou discontinus sur une période de référence de 24 mois à compter d'une date choisie par l'employeur et comprise entre le premier jour du mois civil au cours duquel la première demande de validation ou d'homologation a été transmise à l'autorité administrative dans les conditions rappelées à l'article 9 ci-après et le premier jour du troisième mois civil suivant la transmission de cette demande.

Article 2 **Salariés et activités éligibles**

Option n° 1 Tous les salariés de l'office ont vocation à bénéficier du dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation).

Option n° 2 Le dispositif spécifique d'activité partielle concerne exclusivement les salariés suivants de l'office quelle que soit la nature de leur contrat de travail (CDD, CDI, contrat d'apprentissage...) :

- Activités XXXXX [détailler les catégories d'activités et de salariés concernés]
- Fonctions XXXXX [détailler les catégories d'activités et de salariés concernés]

Article 3 **Réduction de l'horaire de travail**

Dans le cadre du dispositif d'activité partielle de longue durée, l'horaire de travail des salariés sera réduit au maximum de ____ % [maximum 40 % en deçà de la durée légale du travail], conformément à l'article 5 de l'accord de branche.

Cette réduction s'apprécie par salarié concerné sur la durée d'application de l'APLD-R, y compris pendant les mois inclus dans la durée d'application du dispositif pour lesquels l'employeur ne dépose pas de demande d'indemnisation ou de demande d'autorisation. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

Article 4 **Engagements de l'employeur**

- Engagements obligatoires
- Engagements en matière de maintien dans l'emploi

Le recours au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond est subordonné au respect par l'employeur d'engagements en matière de maintien dans l'emploi.

La préservation des emplois et des compétences au sein de l'office est le facteur essentiel de la poursuite de l'activité et d'un retour à un niveau d'activité normale. C'est pourquoi l'employeur ne procédera, en application de l'article 6.1 de l'accord de branche, à aucun licenciement économique ou tout plan de sauvegarde de l'emploi au sein de l'office pendant toute la durée d'application du dispositif d'APLD-R.

[Possibilité pour l'employeur d'ajouter des engagements à la suite

Exemples :

- Maintenir l'effectif de salariés durant l'application du dispositif,
- Donner la possibilité aux salariés de l'entreprises ayant un contrat à temps partiel de passer sur un contrat à temps complet à l'issue du dispositif,
- Proposer des embauches en contrat durable (CDI-CDD de + de 6 mois) à la fin d'un contrat en alternance,
- Diminuer le nombre de recours aux CDD durant l'application du dispositif,
- ...]
- Engagements en matière de formation professionnelle

Au cours de cette période d'APLD-R, l'employeur s'engage à étudier toute demande de formation d'un salarié concerné par le dispositif, notamment celle que ce dernier a pu exprimer dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation et de l'entretien professionnel ou à lui proposer tous type d'action concourant au développement des compétences visée à l'article L. 6313-1 du Code du travail et rappelée à l'article 6.2 du présent accord de branche.

Les projets de formation visant une certification rattachée à un métier ou à une activité dont les compétences sont recherchées par les offices et les organismes assimilés de la branche (métiers porteurs d'avenir) ou une certification permettant de former les salariés aux métiers en tension ou en forte mutation, sont financés prioritairement dans les conditions déterminées à l'article 6.2 du présent accord de branche

Les actions de formation et modalités de financement sont proposées sont portée à la connaissance des salariés dans le périmètre de l'engagement défini selon les modalités suivantes : [déterminer les modalités : entretien individuel, réunion collective...]

Dès lors qu'un salarié placé en APLD-R souhaite réaliser une ou plusieurs formations au cours de cette période, il pourra également mobiliser son CPF, sur sa seule initiative. Si les droits acquis à ce titre ne permettent pas la prise en charge intégrale du coût de la formation, une dotation supplémentaire peut être demandée par le salarié à son employeur dans les conditions légales.

Article 5

Engagements en matière d'indemnisation

L'employeur verse au salarié placé en APLD une indemnité horaire, déterminée en fonction de sa rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés comme suit : indemnité correspondant à 70 %¹

¹ Le montant minimal légal de l'indemnité est fixé à 70 % mais peut être supérieur si l'employeur s'engage à prendre en charge une indemnité complémentaire.

de sa rémunération brute.

Lorsque les actions de formation mentionnées aux articles L. 6313-1 et L. 6314-1 du Code du travail sont mises en œuvre pendant les heures chômées l'indemnité horaire est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure du salarié.

Les modalités de calcul de l'indemnité versée au salarié sont déterminées selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur. L'indemnité ne peut dépasser le plafond de 100 % de la rémunération nette du salarié.

Au regard des dispositions réglementaires en vigueur, le montant de cette indemnité est plafonné à 4,5 SMIC. Le montant de l'indemnité horaire ne peut être inférieur à 9,40 €.

Les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours ou en heures bénéficient de la garantie d'indemnisation décrite au présent article. Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année, l'indemnité versée au salarié et l'allocation d'activité partielle versée à l'employeur 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 :

- une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;*
- un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;*
- une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.*

Article 6

Modalités d'information des salariés et des instances représentatives du personnel

Le présent document unilatéral est communiqué aux salariés par tout moyen permettant de conférer une date certaine à cette information et affiché sur les lieux de travail. Cette communication et cet affichage font état de la décision d'homologation par l'administration du présent document ou, à défaut, de la demande de validation accompagnée des documents justificatifs.

Les salariés seront informés individuellement sur toutes les mesures d'activité réduite les concernant (temps de travail, indemnisation...) par tout écrit (courriel ou courrier), au moins sept jours francs avant leur entrée dans le dispositif d'activité partielle.

L'employeur fournit au minimum tous les 3 mois au comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe, ou à défaut aux salariés de l'entreprise, les informations sur la mise en œuvre de la décision unilatérale.

Article 7

Entrée en vigueur et durée du document unilatéral

Le présent document unilatéral entrera en vigueur le XXX pour une durée de XXX mois. (6 mois maximum)

[Date d'entrée en vigueur = la date choisie par l'employeur à compter d'une date choisie par l'employeur et comprise entre le premier jour du mois civil au cours duquel la demande de validation ou d'homologation a été transmise à l'autorité administrative et le premier jour du troisième mois civil suivant la transmission de cette demande.]

Il pourra être renouvelé dans les conditions prévues à l'article 9.2 de l'accord de branche issues du chapitre III (articles 12 à 16) du décret n° 252-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond.

Article 8

Demande d'homologation de la décision unilatérale

Le présent document unilatéral est adressé par l'office à l'autorité administrative pour homologation par voie dématérialisée dans les conditions réglementaires en vigueur (cf. article R. 5122-26 du Code du travail).

(À supprimer si pas de CSE dans l'office) Cette demande est accompagnée de l'avis rendu par le comité social et économique, ou à défaut, de la convocation du comité social et économique. L'employeur transmet une copie de la demande d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au comité social et économique.

L'autorité administrative notifie à l'office sa décision d'homologation dans un délai de vingt et un jours à compter de la réception du présent document. Le silence gardé par l'autorité administrative au terme de ce délai vaut décision d'acceptation d'homologation.

[À compléter également lorsqu'a été mis en place un comité social et économique au sein de l'office] : L'autorité administrative notifie sa décision au comité social et économique dans les mêmes délais.

La procédure d'homologation est renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document. La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de six mois.

L'autorisation est renouvelée par périodes de six mois au vu d'un bilan adressé à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation de recours au dispositif spécifique d'activité partielle, portant sur le respect des engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle, ainsi que sur les modalités d'information du comité social et économique, s'il existe, sur la mise en œuvre du dispositif. Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé justifiant de la baisse durable d'activité et présentant les actions engagées afin de rétablir l'activité de l'office ou de l'organisme assimilé, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'APLD-R.

Article 9

Publicité et transmission à la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

La décision d'homologation ou, à défaut, les documents nécessaires pour la demande d'homologation et les voies et les délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information et par voie d'affichage sur leurs lieux de travail.

Le présent document est également transmis, anonymisé, par voie électronique à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche, à l'adresse suivante : cppni.notariat@csn.notaires.fr

Fait à ..., le ... [Signature]

Indemnisation de l'activité partielle

Accord du 18 juin 2015

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} août 2015, pour les heures chômées à compter de cette date]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNCTN CGC ;

FGCEN FO ;

FNPSE CGT.

Il est convenu :

Préambule

Comme toute branche professionnelle, le notariat est susceptible de se trouver confronté à des circonstances exceptionnelles entraînant une baisse ou une interruption temporaire de l'activité des offices.

Pour limiter l'impact sur l'emploi de telles circonstances exceptionnelles et conserver, autant que possible, les compétences et l'expérience des salariés employés au sein des offices, un accord à durée déterminée de 3 ans, relatif à l'indemnisation conventionnelle du chômage partiel dans le notariat, avait été conclu le 21 juin 2012.

Cet accord venant à expiration le 31 juillet 2015, les partenaires sociaux du notariat ont souhaité réitérer leur volonté d'encourager le recours à l'activité partielle en concluant un nouvel accord en conformité avec la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 et le décret n° 2013-551 du 26 juin 2013.

Article 1

Objet et champ d'application

Le présent accord a pour objet de préciser les conditions de l'indemnisation des heures chômées par les salariés dont le temps de travail est réduit du fait de leur placement en position d'activité partielle, en application des articles L. 5122-1 et suivants, et R. 5122-1 et suivants, du Code du travail.

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1 de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001, dans sa rédaction issue de l'accord du 19 février 2015.

Article 2

Cas de recours à l'activité partielle ouvrant droit à l'indemnité d'activité partielle

L'indemnité horaire d'activité partielle est attribuée aux salariés définis à l'article 3 du présent accord dont l'employeur est contraint de réduire ou de suspendre temporairement son activité, pour une des raisons énumérées par l'article R. 5122-1 du Code du travail, dans sa rédaction actuelle :

- 1°) la conjoncture économique ;
- 2°) des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
- 3°) un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ;
- 4°) la transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
- 5°) toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

Article 3

Salariés indemnifiables

Les salariés placés en position d'activité partielle, après autorisation expresse ou tacite de l'autorité administrative, bénéficient, sans condition d'ancienneté, de l'indemnité d'activité partielle lorsqu'ils subissent une perte de rémunération imputable :

- soit à la fermeture temporaire de l'office,
- soit à la réduction de l'horaire de travail pratiqué dans l'office en deçà de la durée légale de travail ou, lorsqu'elle est inférieure, de la durée habituellement pratiquée dans l'office.

Les salariés travaillant habituellement à temps partiel et dont la durée du travail est réduite du fait de leur placement en position d'activité partielle, bénéficient également de cette indemnisation.

Sont expressément exclus du bénéfice de cette indemnité, les salariés dont la durée du travail est fixée par forfait en heures ou en jours sur l'année, sauf en cas de fermeture totale de l'office, conformément à l'article R. 5122-8 alinéa 2 du Code du travail.

Article 4

Heures indemnifiables

Les heures chômées indemnifiables au titre de l'activité partielle sont les heures ouvrant droit à l'attribution de l'allocation d'activité partielle versée par l'État telles que définies par l'article R. 5122-11 alinéa 1 du Code du travail, dans la limite du contingent annuel d'heures, actuellement fixé, par le décret du 26 août 2013, à 1000 heures par salarié et par an.

Elles correspondent à la différence entre la durée légale du travail ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail applicable dans l'office ou la durée stipulée au contrat de travail, et le nombre d'heures réellement travaillées sur la période considérée.

Conformément à l'article R. 5122-11 alinéa 1 du Code du travail, au-delà de la durée légale ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat sur la période considérée, les heures non travaillées au titre de l'activité partielle sont considérées comme chômées mais n'ouvrent pas droit au versement, par l'employeur au salarié, de l'indemnité prévue par l'article 5 ci-dessous.

Article 5

Montant de l'indemnité d'activité partielle

Le salarié placé en position d'activité partielle reçoit, pour les heures chômées indemnifiables telles que définies par l'article 4 ci-dessus, une indemnité horaire versée par son employeur correspondant à un pourcentage de sa rémunération horaire brute fixé par l'article R. 5122-18 alinéa 1 du Code du travail (70 % à la date de signature du présent accord). Cette indemnité horaire variera en fonction du pourcentage légal fixé sans que celui-ci puisse être

inférieur en toute circonstance à 65 % de la rémunération horaire brute du salarié.

Cette indemnité horaire est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure du salarié lorsque des actions de formation sont mises en œuvre pendant les heures chômées, conformément aux articles L. 5122-2 et R. 5122-18 alinéa 2 du Code du travail.

L'indemnité horaire d'activité partielle versée aux salariés embauchés dans le cadre d'un contrat de professionnalisation est calculée sur la rémunération horaire brute après application des taux d'abattement fixés en matière de salaire par l'accord de branche relatif aux contrats de professionnalisation dans le notariat du 10 juillet 2008, sous réserve qu'ils soient effectivement appliqués pour le calcul du salaire des intéressés.

Cette indemnité horaire d'activité partielle est versée par l'employeur à la date habituelle de paie.

Article 6

Assiette de calcul de l'indemnité d'activité partielle

La rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité horaire d'activité partielle est la rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II, de l'article L. 3141-22 du Code du travail, ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail applicable dans l'office ou la durée stipulée au contrat de travail.

Article 7

Rémunération minimale

Au cours d'une période d'activité partielle, la rémunération mensuelle versée au salarié dont l'horaire de travail est au moins égal à la durée légale hebdomadaire de travail ne peut être inférieure à la rémunération mensuelle minimale garantie aux articles L. 3232-1 et L. 3232-5 du Code du travail.

Article 8

Plafond de rémunération

Le salaire versé au cours d'une période d'activité partielle ne peut être supérieur au salaire net que l'intéressé aurait perçu s'il avait travaillé durant cette période sans qu'il y ait eu de recours à l'activité partielle.

Article 9

Conséquences de l'activité partielle sur les congés payés

Conformément à l'article R. 5122-11 alinéa 2 du Code du travail, la totalité des heures chômées au titre de l'activité partielle est prise en compte pour le calcul de l'acquisition des droits à congés payés.

Article 10

Conséquences de l'activité partielle sur le 13^{ème} mois

En application du dernier alinéa de l'article 14.7 de la convention collective nationale du notariat, le 13^{ème} mois est calculé proportionnellement au nombre de mois travaillés à temps partiel du fait de l'activité partielle et à temps complet, sur la base de la valeur du salaire habituel du mois de décembre.

Lorsque le salaire habituel comprend une partie variable en plus de la rémunération fixe convenue, le montant de l'indemnité versée est inclus dans la rémunération fixe à prendre en considération.

Article 11

Conséquences de l'activité partielle en cas de maladie maternité ou adoption

Pendant une période d'activité partielle, l'employeur verse au salarié en arrêt de travail, dans les conditions prévues aux articles 20 et 23 de la convention collective nationale du notariat, une somme équivalente au salaire brut qu'il aurait perçu pour les heures qu'il aurait travaillées s'il n'avait pas été en arrêt de travail.

Les heures qui auraient été chômées s'il n'avait pas été en arrêt de travail, ne donnent lieu ni à maintien de salaire ni à indemnisation au titre de l'activité partielle.

Article 12

Conséquences de l'activité partielle sur les jours de repos

Les jours de repos acquis avant la période d'activité partielle, en application de l'article 8.2 de la convention collective nationale du notariat, ne sont pas perdus.

En revanche, la période d'activité partielle n'ouvre pas droit à acquisition de jours de repos.

Article 13

Suivi de l'accord

Afin d'assurer le suivi du présent accord, les partenaires sociaux réunis en Commission mixte paritaire pourront, à tout moment, demander à inscrire le sujet à l'ordre du jour d'une réunion.

Si une disposition législative ou réglementaire vient à modifier le dispositif légal d'activité partielle, les partenaires sociaux se réuniront dans les 2 mois de son entrée en vigueur afin d'envisager ses conséquences sur le présent accord.

Article 14 **Révision et dénonciation**

Le présent accord peut être révisé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail, en respectant un délai de préavis de 3 mois.

Article 15 **Entrée en vigueur et durée**

Le présent accord à durée indéterminée entrera en vigueur le 1^{er} août 2015, pour les heures chômées à compter de cette date.

Article 16 **Dépôt - Publicité - Extension**

Le présent accord sera déposé, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail. Il sera porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, un exemplaire imprimé devant être émarginé par tous les membres du personnel et conservé par l'employeur. Il sera soumis à la procédure d'extension prévue à l'article L. 2261-24 du Code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Complément d'heures au contrat de travail à temps partiel

Accord du 19 novembre 2020

[Étendu par arr. 17 sept. 2021, JO 28 sept., applicable au lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel]

Avenant n° 1, 15 déc. 2022, non étendu, applicable le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au journal officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN ;

SNF.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

CFTC CSFV ;

SNCTN CGC ;

FGCEN FO.

Mod. par Avenant n° 2, 16 mars 2023, étendu par arr. 2 févr. 2024, JO 9 févr., applicable à compter du lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN ;

SNF.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNCTN CGC ;

FGCEN FO.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNCTN CGC ;

Préambule

Les partenaires sociaux du notariat réaffirment leur volonté de limiter le recours au travail à temps partiel tout en respectant les choix de vie des collaborateurs.

Ils rappellent que les salariés à temps partiel bénéficient des dispositions de la convention collective nationale et des droits reconnus aux salariés à temps complet, notamment le droit à la formation, ainsi que d'une priorité d'accès à un emploi à temps plein.

Dans le notariat, en application des dispositions légales, «la durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée», étant précisé qu'une durée de travail inférieure peut être fixée à la demande, écrite et motivée, du salarié :

- soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles,
- soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée minimale légale,
- soit au bénéfice du salarié âgé de moins de 26 ans poursuivant ses études.

Les salariés à temps partiel peuvent effectuer des heures complémentaires dans les conditions de l'article 9.4 de la convention collective nationale : «À la condition de respecter un délai de prévenance de sept jours ouvrés, l'employeur peut demander au salarié d'effectuer des heures complémentaires au-delà de celles prévues au contrat de travail initial, dans les limites suivantes :

- le nombre d'heures complémentaires doit rester inférieur ou égal au tiers du nombre d'heures hebdomadaires ou mensuelles prévues au contrat de travail,
- le nombre total d'heures effectuées doit rester inférieur à la durée légale du travail ou à la durée du travail pratiquée dans l'office ou l'organisme assimilé, si elle est inférieure.

Les heures complémentaires ne sont pas majorées comme des heures supplémentaires, elles donnent lieu :

- à une majoration de 10 % pour chaque heure accomplie dans la limite du dixième des heures prévues au contrat,
- à une majoration de 25 % pour chaque heure accomplie au-delà du dixième de la durée contractuelle.»

Toutefois, aux termes de l'article L. 3123-22 du code du travail «une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir la possibilité, par un avenant au contrat de travail, d'augmenter temporairement la durée de travail prévue par le contrat.

La convention ou l'accord :

1° détermine le nombre maximal d'avenants pouvant être conclus, dans la limite de huit par an et par salarié, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné;

2° peut prévoir la majoration salariale des heures effectuées dans le cadre de cet avenant ;

3° détermine les modalités selon lesquelles les salariés peuvent bénéficier prioritairement des compléments d'heures.

Les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration salariale qui ne peut être inférieure à 25%.»

Dans la branche du notariat, le temps partiel concerne essentiellement le personnel féminin (92 % des salariés à temps partiel) et la catégorie des techniciens (53 % des salariés à temps partiel).

Le présent accord n'a pour objet de modifier ni les conditions du recours au temps partiel ni les conditions dans lesquelles des heures complémentaires peuvent être effectuées, mais d'ouvrir la possibilité d'augmenter temporairement la durée de travail d'un salarié à temps partiel par avenant à son contrat de travail, dans les conditions prévues par le code du travail. Sa mise en œuvre contribuera à limiter le recours aux contrats à durée déterminée et à répondre aux besoins éventuels des salariés qui souhaitent, pour une durée limitée, augmenter le nombre d'heures prévu à leur contrat de travail. Il vise à améliorer ainsi la situation des salariés à temps partiel en favorisant l'égalité professionnelle tout en permettant aux offices de faire face aux pics d'activité et de gérer les absences.

Article 1 Objet

Mod. par Avenant n° 2, 16 mars 2023, étendu par arr. 2 févr. 2024, JO 9 févr., applicable à compter du lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN ;
SNF.
Syndicat(s) de salariés :
UNSA ;
CFTC CSFV ;
FS CFDT ;
SNCTN CGC ;
FGCEN FO.

La durée de travail prévue par un contrat à temps partiel peut être augmentée temporairement par avenant, sans toutefois pouvoir porter la durée du travail convenue à un niveau égal à la durée légale du travail ou de la durée du travail pratiquée dans l'office ou l'organisme assimilé.

Article 2

Conditions de recours au complément d'heures par avenant temporaire

Avenant n° 1, 15 déc. 2022, non étendu, applicable le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au journal officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
CSN ;
SNN ;
SNF.
Syndicat(s) de salariés :
UNSA ;
CFTC CSFV ;
SNCTN CGC ;
FGCEN FO.

Mod. par Avenant n° 2, 16 mars 2023, étendu par arr. 2 févr. 2024, JO 9 févr., applicable à compter du lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
CSN ;
SNN ;
SNF.
Syndicat(s) de salariés :
UNSA ;
CFTC CSFV ;
FS CFDT ;
SNCTN CGC ;
FGCEN FO.

En dehors des cas de remplacement de salariés nommément désignés absents momentanément, huit avenants temporaires de complément d'heures peuvent être signés par année civile et par salarié.

(Avenant n° 2, 16 mars 2023, étendu) Les heures effectuées au-delà du nombre d'heures hebdomadaires ou mensuelles prévues au contrat de travail ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail convenue à un niveau égal à la durée légale du travail ou de la durée du travail pratiquée dans l'office ou l'organisme assimilé. Ces heures sont rémunérées comme suit.

Les heures effectuées dans le cadre des trois premiers avenants, conclus au cours de la même année civile, sont rémunérées au taux normal, sans majoration.

Les heures effectuées dans le cadre du quatrième et cinquième avenants, conclus au cours de la même année civile, donnent lieu à une majoration de salaire à hauteur de 10%.

Les heures effectuées dans le cadre du sixième avenant, conclu au cours de la même année civile, donnent lieu à une majoration de salaire à hauteur de 15 %.

Les heures effectuées dans le cadre du septième avenant, conclu au cours de la même année civile, donnent lieu à une majoration de salaire à hauteur de 20 %.

Les heures effectuées dans le cadre du huitième avenant, conclu au cours de la même année civile, donnent lieu à une majoration de salaire à hauteur de 25 %.

Les heures complémentaires effectuées au-delà de la durée prévue par l'avenant temporaire de complément d'heures, dans les conditions de l'article 9.4 de la convention collective nationale, sont rémunérées au taux majoré de 25 %.

Article 3

Modalités d'accès au complément d'heures par avenant temporaire

L'employeur peut proposer au salarié à temps partiel ayant la qualification et les compétences requises, d'augmenter temporairement sa durée de travail par avenant de complément d'heures.

Le refus du salarié d'augmenter temporairement sa durée de travail par avenant de compléments d'heures n'est pas considéré comme fautif et ne peut entraîner de sanction disciplinaire.

Dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation, le salarié à temps partiel qui souhaiterait augmenter temporairement sa durée de travail par avenant à son contrat en informe l'employeur.

Les salariés à temps partiel poursuivant une formation, ayant la qualification et les compétences requises, bénéficient prioritairement des compléments d'heures.

Lorsque plusieurs salariés à temps partiel souhaitent bénéficier d'un complément d'heures, l'employeur fixe des critères objectifs pour les départager (situation familiale, ancienneté, âge...).

Article 4

Contenu de l'avenant temporaire de complément d'heures

L'avenant temporaire de complément d'heures doit faire l'objet d'un écrit signé par les deux parties au contrat de travail comportant les mentions suivantes :

- motif du recours au complément d'heures,
- en cas de remplacement, nom du salarié remplacé,
- durée de l'avenant,
- temps de travail et répartition des horaires,
- rémunération mensuelle,
- garantie pour le salarié de retour automatique aux dispositions contractuelles antérieures à l'échéance de l'avenant.

Une trame d'avenant temporaire de complément d'heures est annexée au présent accord à titre d'exemple sans caractère obligatoire.

Article 5

Les partenaires sociaux ont considéré que cet accord n'avait pas à comporter de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés de la branche, dans la mesure où ce sujet nécessite d'être traité de manière uniforme au sein du notariat, quelle que soit la taille des entreprises. Ce choix se justifie d'autant plus que la branche du notariat est composée très majoritairement d'entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 6

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1 de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001, dans sa rédaction issue de l'accord du 19 février 2015.

Article 7

Durée et publicité

Le présent accord est conclu à durée indéterminée et entrera en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Il sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail et porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, chaque employeur conservant la preuve de sa diffusion à tous les membres du personnel, par tout moyen.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Trame d'avenant temporaire de complément d'heures au contrat de travail à temps partiel

Mod. par Avenant n° 2, 16 mars 2023, étendu par arr. 2 févr. 2024, JO 9 févr., applicable à compter du lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

*(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
CSN ;*

SNN ;
SNF.
Syndicat(s) de salariés :
UNSA ;
CFTC CSFV ;
FS CFTD ;
SNCTN CGC ;
FGCEN FO.

Entre les soussignés,

— Maître (nom, prénom), notaire à (siège et adresse de l'office),

— ou Maître (nom, prénom), associé de la société civile professionnelle «(dénomination complète), notaires associés», titulaire de l'office notarial sis à (siège et adresse de l'office),

Ci-après dénommé «l'employeur»,

d'une part,

Et M (nom et prénoms), demeurant à (adresse complète),

Né à (lieu), le (date),

De nationalité (pour un étranger, mentionner la carte de séjour),

Ci-après dénommé «le salarié»,

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Le contrat de travail à temps partiel, conclu entre les parties le (date), est modifié temporairement à compter du (date).

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-22 du code du travail et de l'accord de la branche relatif au complément d'heures par avenant temporaire au contrat de travail à temps partiel dans le notariat du 19 novembre 2020, les parties ont décidé d'augmenter temporairement le temps de travail du salarié.

Article 1 **Motif du complément d'heures**

Le présent avenant est conclu pour (indiquer le motif : remplacement de M. ou M^{me}... ou accroissement d'activité). Il s'agit de l'avenant de complément d'heures n°... conclu au titre de l'année civile (sur les 8 avenants de complément d'heures par salarié autorisés au cours d'une année).

Article 2 **Durée de l'avenant**

Le présent avenant est conclu pour une durée de..., il débutera le (date) et s'achèvera le (date).

Article 3 **Temps de travail et répartition des horaires**

Mod. par Avenant n° 1, 15 déc. 2022, non étendu, applicable le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au journal officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN ;

SNF.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

CFTC CSFV ;

SNCTN CGC ;

FGCEN FO.

Mod. par Avenant n° 2, 16 mars 2023, étendu par arr. 2 févr. 2024, JO 9 févr., applicable à compter du lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN ;

SNF.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

*CFTC CSFV ;
FS CFDT ;
SNCTN CGC ;
FGCEN FO.*

(Avenant n° 2, 16 mars 2023, étendu) À compter du (date) et jusqu'au (date), la durée hebdomadaire de travail du salarié sera de ... heures, sans que cette durée soit portée à un niveau égal à la durée légale du travail ou de la durée du travail pratiquée dans l'office ou l'organisme assimilé.

La répartition de cette durée hebdomadaire de travail sera la suivante :

lundi : de... à... et de... à....

mardi : de... à... et de... à....

mercredi : de... à... et de... à....

jeudi : de... à... et de... à....

vendredi : de... à... et de... à....

samedi : de... à... et de... à....

Article 4 **Rémunération**

Mod. par Avenant n° 1, 15 déc. 2022, non étendu, applicable le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au journal officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN ;

SNF.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

CFTC CSFV ;

SNCTN CGC ;

FGCEN FO.

Mod. par Avenant n° 2, 16 mars 2023, étendu par arr. 2 févr. 2024, JO 9 févr., applicable à compter du lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN ;

SNF.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNCTN CGC ;

FGCEN FO.

(Pour les trois premiers avenants conclus au cours d'une même année civile)

La rémunération mensuelle brute du salarié correspondant à sa classification et à son coefficient, fixée contractuellement, est calculée proportionnellement à son temps de travail augmenté, soit pour (...) heures de travail hebdomadaire (...) €.

(Pour le quatrième et le cinquième avenants conclus au cours d'une même année civile)

La rémunération mensuelle brute du salarié correspondant à sa classification et à son coefficient, fixée contractuellement, est calculée proportionnellement à son temps de travail augmenté, soit pour (...) heures de travail hebdomadaire (...) €, comprenant une majoration de 10 % pour les heures effectuées au-delà de la durée de travail prévue dans le contrat de travail initial.

(Pour le sixième avenant conclu au cours d'une même année civile)

La rémunération mensuelle brute du salarié correspondant à sa classification et à son coefficient, fixée contractuellement, est calculée proportionnellement à son temps de travail augmenté, soit pour (...) heures de travail hebdomadaire (...) €, comprenant la majoration de 15 % pour les heures effectuées au-delà de la durée de travail prévue dans le contrat de travail initial.

(Pour le septième avenant conclu au cours d'une même année civile)

La rémunération mensuelle brute du salarié correspondant à sa classification et à son coefficient, fixée contractuel-

lement, est calculée proportionnellement à son temps de travail augmenté, soit pour (...) heures de travail hebdomadaire (...) €, comprenant la majoration de 20 % pour les heures effectuées au-delà de la durée de travail prévue dans le contrat de travail initial.

(Pour le huitième avenant conclu au cours d'une même année civile)

La rémunération mensuelle brute du salarié correspondant à sa classification et à son coefficient, fixée contractuellement, est calculée proportionnellement à son temps de travail augmenté, soit pour (...) heures de travail hebdomadaire (...) €, comprenant la majoration de 25 % pour les heures effectuées au-delà de la durée de travail prévue dans le contrat de travail initial.

(Si le temps de travail temporairement augmenté reste inférieur à la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, à la durée du travail applicable dans l'office)

(Avenant n° 2, 16 mars 2023, étendu) Les heures complémentaires éventuellement effectuées sur demande de l'employeur au-delà de la durée de travail fixée dans le présent avenant ouvriront droit à un taux de majoration de 25 % dès la première heure.

(Si le temps de travail temporairement augmenté correspond à un travail à temps plein)

Les heures supplémentaires éventuellement effectuées sur demande de l'employeur ouvriront droit à un taux majoré selon les conditions légales en vigueur.

Article 5 **Terme de l'avenant**

Au terme du présent avenant, le salarié reprendra ses fonctions aux conditions antérieures.

Les autres clauses du contrat de travail initial demeurent celles actuellement en vigueur.

Fait en double original, un pour chaque partie,

À (lieu), le (date).

Complémentaire frais de santé

Accord du 9 septembre 2015

[Non étendu, applicable le 1^{er} janv. 2016]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Conseil supérieur du notariat ;

Syndicat national des notaires.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

Syndicat national des cadres et techniciens du notariat ;

Fédération «commerce, services et force de vente» affiliée à la CFTC ;

Fédération nationale des personnels des sociétés d'études CGT.

Mod. par Avenant n° 1, 3 déc. 2015, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2016⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNCTN CGC ;

FNPSSE CGT.

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNCTN CGC ;

FNPSSE CGT.

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNCTN CGC ;

FGCEN FO ;

FSE-CGT.

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN.

Syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

SNCTN CGC.

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNCTN CGC ;

FSE CGT.

Mod. par Avenant n° 6, 16 févr. 2023, non étendu, applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN ;

SNF.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

CFTC CSFV ;

SNCTN CGC ;

FGCEN FO.

Mod. par Avenant n° 7, 14 déc. 2023, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN ;

UNEM.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNCTN CGC.

Mod. par Avenant n° 8, 14 déc. 2023, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN ;

UNEM.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNCTN CGC ;

FGCEN FO.

Mod. par Avenant n° 9, 12 déc. 2024, non étendu, applicable à compter de la date de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN ;

UNNE.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

CFTC ;

CFDT ;

CGC ;

FO.

Avenant n° 10, 20 mars 2025, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN ;

UNNE.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

CFTC ;

CFDT ;

CGC ;

FO ;

CGT.

Il est convenu :

Préambule

Les partenaires sociaux signataires, qui rappellent que les employeurs du notariat participent historiquement au financement de la complémentaire frais de santé des salariés, expriment au travers de cet accord la volonté que les salariés du notariat bénéficient d'une couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursements de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident dans des conditions définies par eux, plus favorables que, celles fixées par la loi et les règlements, sous réserve du respect des exigences de plafond posées par les articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du Code de la sécurité sociale relatifs aux contrats dits «responsables».

Le présent accord est conclu conformément aux dispositions de la loi no 2013-504 relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013.

Le titre I ci-après définit :

- les bénéficiaires de cette couverture ainsi que les cas et condition de dépense d'affiliation,
- le contenu et le niveau des garanties minimales dont devront bénéficier les personnes couvertes, lesquels ont été définis en conformité avec les exigences des articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du Code de la Sécurité sociale relatifs aux contrats dits «responsables»,
- la structure des cotisations et la répartition de leur charge entre employeur et salarié.

Le titre II recommande, à l'issue d'une procédure de mise en concurrence conforme aux dispositions de l'article L. 912-1, II du Code de la Sécurité sociale, un organisme qui s'engage, par contrat, à couvrir les bénéficiaires de la couverture mise en place par le présent accord, aux tarifs et conditions définis ci-après par les partenaires sociaux.

Cette recommandation a notamment pour objet de donner l'assurance que la couverture proposée par l'organisme recommandé est bien conforme aux garanties minimales définies au titre I et qu'elle profite de conditions économiques avantageuses.

Titre I

Régime collectif et obligatoire de complémentaire frais de santé

Article 1

Champ d'application

Le présent accord s'applique, sur le territoire métropolitain et dans les départements et collectivités d'outre-mer, à l'ensemble des offices notariaux et des organismes assimilés au sens de l'article 1 de la convention collective nationale du notariat ainsi qu'à leurs salariés.

Article 2

Objet

Le présent accord instaure un régime collectif et obligatoire de complémentaire frais de santé au bénéfice des salariés des offices notariaux et des organismes assimilés au sens de l'article 1 de la convention collective nationale du

notariat, ainsi que de leurs ayants droit, tels que définis à l'article 3.1.2 ci-après.

Il définit une couverture minimale en matière de remboursements de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, sous réserve du respect des exigences de plafond posées par les articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du Code de la Sécurité sociale relatifs aux contrats dits «responsables».

Au 1^{er} janvier 2016, chaque office doit avoir conclu un contrat de complémentaire frais de santé avec l'organisme de son choix, permettant la mise en œuvre de cette couverture et en avoir informé par écrit chaque salarié.

Les garanties de ce contrat, les conditions pour y adhérer, la structure des cotisations et la répartition de leur charge entre employeur et salarié doivent répondre aux dispositions du présent titre I.

Article 3 Bénéficiaires

Mod. par Avenant n° 3, 20 sept. 2018, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFTD ;

SNCTN CGC ;

FGCEN FO ;

FSE-CGT.

Avenant n° 10, 20 mars 2025, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN ;

UNNE.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

CFTC ;

CFDT ;

CGC ;

FO ;

CGT.

3.1 Bénéficiaires à titre obligatoire

Sont bénéficiaires à titre obligatoire de la couverture mise en place par le présent accord (hors cas de dispense prévus à l'article 3.2 :

3.1.1 Salariés

Sans condition d'ancienneté, les salariés :

- des offices notariaux,
- des organismes assimilés tels que visés par l'article 1 de la convention collective du notariat.

3.1.2 (d'origine) Ayants droit

Les ayants droit du salarié, tels que définis ci-après (le régime de base s'entendant du régime de Sécurité sociale auquel est affilié le salarié) :

- le conjoint ni divorcé ni séparé de corps, à charge du salarié au sens du régime de base,
- la personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité, à sa charge au sens du régime de base,
- les enfants à charge du salarié au sens du régime de base,
- les enfants du salarié âgés de moins de 28 ans, poursuivant des études secondaires ou supérieures entraînant l'affiliation au régime de Sécurité sociale des étudiants (jusqu'au 31 décembre de leur 28^e anniversaire),
- les enfants du salarié âgés de moins de 28 ans sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, sous réserve de ne pas bénéficier de par ce contrat d'une couverture frais de santé à titre obligatoire (jusqu'au 31 décembre de leur 28^e anniversaire),

-
- les enfants du salarié âgés de moins de 28 ans à la recherche d'un premier emploi en sortie d'études, pendant une durée minimale d'1 an (jusqu'au 31 décembre de leur 28^e anniversaire),
 - les enfants du salarié reconnus handicapés avant l'âge de 28 ans et percevant des allocations prévues par la loi du 30 juin 1975 d'orientation en faveur de personnes handicapées,
 - les personnes considérées par le régime de base comme ayants droit du salarié pour les prestations maladie.

3.1.2 (nouveau)

(Avenant n° 3, 20 sept. 2018, non étendu) - Ayants droit

Les ayants droit du salarié, tels que définis ci-après (le régime de base s'entendant du régime de sécurité sociale auquel est affilié le salarié) :

- le conjoint ni divorcé ni séparé de corps, à charge du salarié au sens du régime de base, ou dans le cas contraire en mesure de prouver l'absence d'activité professionnelle et l'absence de perception d'aucun revenu d'activité ou de remplacement par la fourniture du dernier avis d'imposition,
- la personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité, à sa charge au sens du régime de base, ou dans le cas contraire en mesure de prouver l'absence d'activité professionnelle et l'absence de perception d'aucun revenu d'activité ou de remplacement par la fourniture du dernier avis d'imposition,
- le concubin du salarié à sa charge au sens du régime de base, ou dans le cas contraire en mesure de prouver l'absence d'activité professionnelle et l'absence de perception d'aucun revenu d'activité ou de remplacement par la fourniture du dernier avis d'imposition et d'une attestation sur l'honneur de concubinage,
- les enfants à charge du salarié au sens du régime de base,
- les enfants du salarié âgés de moins de 28 ans, poursuivant des études secondaires ou supérieures dans un établissement ou organisme reconnu par l'Éducation Nationale et le Ministère du Travail (jusqu'au 31 décembre de leur 28^{ème} anniversaire),
- les enfants du salarié âgés de moins de 28 ans sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, sous réserve de ne pas bénéficier de par ce contrat d'une couverture frais de santé à titre obligatoire (jusqu'au 31 décembre de leur 28^{ème} anniversaire),
- les enfants du salarié âgés de moins de 28 ans à la recherche d'un premier emploi en sortie d'études, pendant une durée maximale d'1 an (jusqu'au 31 décembre de leur 28^{ème} anniversaire),
- les enfants du salarié reconnus handicapés avant l'âge de 28 ans et titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du Code de l'action sociale et des familles, et bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés,
- les personnes à charge fiscale du salarié.

3.2

Dispenses d'affiliation

Pourront toutefois être dispensés de s'affilier au contrat de complémentaire frais de santé souscrit par l'employeur, sans remettre en cause le caractère collectif et obligatoire de celui-ci, s'ils en font la demande par écrit :

- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation représentant au moins 10 % de leur rémunération brute,
- les salariés et apprentis en contrat à durée déterminée ou en contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois sous réserve de justifier par écrit, en produisant tous documents, d'une couverture individuelle frais de santé souscrite par ailleurs pour le même type de garanties,
- les salariés et apprentis en contrat à durée déterminée ou en contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois,
- les salariés qui bénéficient par ailleurs d'une couverture collective frais de santé relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à un de ceux fixés par arrêté du ministre chargé de la Sécurité sociale (notamment en tant qu'ayant droit de leur conjoint), à condition d'en justifier chaque année,
- les ayants droit du salarié au sens de l'article 3.1.2 ci-dessus, qui bénéficient par ailleurs d'une couverture collective obligatoire frais de santé au sens de l'article R. 242-1-6 du Code de la Sécurité sociale à condition d'en justifier chaque année.

3.3

Bénéficiaires à titre facultatif

Peuvent bénéficier du régime à titre facultatif, sous réserve d'adhérer individuellement, au contrat spécifique et d'acquitter la cotisation correspondante, sans participation financière de l'employeur :

3.3.1 Anciens salariés

Les anciens salariés dont le contrat de travail était rompu avant l'entrée en vigueur de l'accord et affiliés au régime de la CRPCEN ou percevant une pension de la CRPCEN, sans formalités médicales et sans carence, sous réserve d'en faire la demande dans un délai maximum de 12 mois suivant la mise en œuvre du présent régime.

3.3.2 Ayants droit du salarié

Les ayants droit du salarié non visés par l'article 3.1.2 ci-dessus, à savoir :

- le conjoint ni divorcé ni séparé de corps bénéficiant de son propre chef d'un régime de Sécurité sociale,
- la personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité bénéficiant de son propre chef d'un régime de Sécurité sociale,
- le concubin bénéficiant de son propre chef d'un régime de Sécurité sociale, sous réserve d'attestation sur l'honneur de l'affilié,
- les enfants rattachés, pour le bénéfice des prestations maladie et maternité, au régime du conjoint bénéficiaire de l'affilié.

3.3.3 (d'origine) Ayants droit de l'ancien salarié

Les ayants droit de l'ancien salarié tel que visé à l'article 3.3.1 ci-dessus, lui-même affilié à titre facultatif :

- le conjoint de l'ancien salarié, ni divorcé ni séparé de corps,
- la personne liée à l'ancien salarié par un pacte civil de solidarité,
- le concubin de l'ancien salarié, sous réserve d'attestation sur l'honneur de l'affilié,
- les enfants de l'ancien salarié âgés de moins de 28 ans, poursuivant des études secondaires ou supérieures entraînant l'affiliation au régime de Sécurité sociale des étudiants (jusqu'au 31 décembre de leur 28^e anniversaire),
- les enfants de l'ancien salarié âgés de moins de 28 ans sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation (jusqu'au 31 décembre de leur 28^e anniversaire),
- les enfants de l'ancien salarié âgés de moins de 28 ans à la recherche d'un premier emploi en sortie d'études, pendant une durée maximale d'1 an (jusqu'au 31 décembre de leur 28^e anniversaire),
- les enfants de l'ancien salarié reconnus handicapés avant l'âge de 28 ans et percevant des allocations prévues par la loi du 30 juin 1975 d'orientation en faveur des personnes handicapées,
- les personnes considérées par le régime de base comme ayants droit de l'ancien salarié pour les prestations maladie.

3.3.3 (nouveau) (Avenant n° 3, 20 sept. 2018, non étendu) - Ayants droit de l'ancien salarié

Les ayants droit de l'ancien salarié tel que visé à l'article 3.3.1 ci-dessus, lui-même affilié à titre facultatif :

- le conjoint ni divorce ni sépare de corps,
- la personne signataire d'un pacte civil de solidarité,
- le concubin de l'ancien salarié, sous réserve d'attestation sur l'honneur de l'affilié,
- les enfants âgés de moins de 28 ans, poursuivant des études secondaires ou supérieures dans un établissement ou organisme reconnu par l'Éducation Nationale et le Ministère du Travail (jusqu'au 31 décembre de leur 28^{ème} anniversaire),
- les enfants de l'ancien salarié âgés de moins de 28 ans sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation (jusqu'au 31 décembre de leur 28^{ème} anniversaire),
- les enfants de l'ancien salarié âgés de moins de 28 ans à la recherche d'un premier emploi en sortie d'étude, pendant une durée maximale d'1 an (jusqu'au 31 décembre de leur 28^{ème} anniversaire),
- les enfants de l'ancien salarié reconnus handicapés avant l'âge de 28 ans et titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du Code de l'action sociale et des familles, et bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés,
- les personnes à charge fiscale de l'ancien salarié.

3.3.4 (d'origine) Autres bénéficiaires à titre facultatif

- les ayants droit du salarié décédé, pendant une durée de 12 mois à compter du décès, et au-delà de cette période

s'ils conservent le numéro d'immatriculation de l'assuré décédé, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès,

— les ayants droit de l'ancien salarié au sens de l'article 3.3.1 ci-dessus, décédé, sans limitation de durée, sous réserve que les intéressés aient été affiliés au régime à la date du décès de leur conjoint et qu'ils en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès,

— les enfants handicapés du salarié décédé, percevant les allocations prévues par la loi du 30 juin 1975 sur les personnes handicapées, antérieurement bénéficiaires, qui viendraient à perdre cette qualité par suite du décès du parent ouvrant droit, sans limitation de durée.

3.3.4 (nouveau)

(Avenant n° 3, 20 sept. 2018, non étendu) - Autres bénéficiaires à titre facultatif

— Les ayants droit du salarié décédé, pendant une durée de 12 mois à compter du décès, et au-delà de cette période s'ils ne se remarient pas ou ne concluent pas de pacte civil de solidarité, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès,

— les ayants droit de l'ancien salarié au sens de l'article 3.3.1 ci-dessus, décédé, sans limitation de durée, sous réserve que les intéressés aient été affiliés au régime à la date du décès de l'ancien salarié et qu'ils en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès,

— les enfants handicapés du salarié décédé sans limitation de durée, titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du Code de l'action sociale et des familles, et bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés, sous réserve qu'ils aient été affiliés au régime.

3.4

(Avenant n° 10, 20 mars 2025, non étendu) Conséquences de la suspension du contrat de travail

Les garanties sont maintenues pendant toutes les périodes de suspension du contrat de travail, y compris non rémunérées, qui ne dépassent pas 15 jours consécutifs.

3.4.1

Périodes de suspension du contrat de travail ouvrant droit à une indemnisation du salarié mise, au moins pour partie, à la charge de l'employeur

Le bénéfice des garanties mises en place dans le cadre du présent accord est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- soit d'un maintien total ou partiel de salaire,

- soit d'indemnités journalières (ou rente d'invalidité ou d'incapacité) versées par le régime obligatoire d'assurance maladie,

- soit d'indemnités journalières complémentaires (ou rente d'invalidité ou d'incapacité) financées au moins en partie par l'employeur qu'elles soient versées directement par cette dernière ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers,

- d'un revenu de remplacement versé par l'employeur, au titre notamment d'une mise en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, ou encore en cas de congés rémunérés (par exemple : reclassement, mobilité...).

Dans ce cas, les cotisations correspondantes continuent d'être versées normalement par l'employeur et le salarié, à charge pour l'employeur d'en assurer le reversement complet auprès de l'organisme assureur.

Le maintien est assuré exclusivement pour la durée de cette suspension du contrat de travail du salarié, dans les mêmes conditions que celles appliquées aux salariés en activité effective.

3.4.2

Autres cas de suspension du contrat de travail

Dans tous les autres cas de suspension du contrat de travail, les salariés bénéficiaires peuvent, sur leur demande, continuer à bénéficier du régime sous réserve d'acquitter eux-mêmes la totalité de la cotisation correspondante.

3.5

Conséquences de la rupture du contrat de travail

3.5.1

Portabilité

En cas de rupture de leur contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, les salariés bénéficient du maintien du régime collectif et obligatoire de complémentaire frais de santé dont ils bénéficiaient au sein de l'office, dans les mêmes conditions que les salariés en activité conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du Code de la Sécurité sociale. L'employeur est tenu

d'informer le salarié de cette disposition dans les conditions prévues à l'article 4 ci-après.

Le maintien garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

La portabilité concerne également les ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties à la date de cessation du contrat.

Ce maintien de garanties est gratuit pour le salarié et pour l'employeur. Il est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations du régime de complémentaire frais de santé des salariés en activité.

3.5.2

Maintien de la couverture complémentaire frais de santé en application de l'article 4 de la «loi Évin»

En application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite «loi Évin», la couverture du régime complémentaire frais de santé est maintenue par l'organisme assureur, dans le cadre d'un nouveau contrat au profit des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois suivant l'expiration de la période de portabilité dont ils bénéficient.

L'obligation de proposer le maintien de la couverture complémentaire frais de santé à ces anciens salariés incombe à l'organisme assureur, l'employeur n'intervenant pas dans le financement de cette couverture.

Article 4

Obligation d'information des salariés sur le contrat collectif et obligatoire de frais de santé souscrit par l'employeur

Conformément à l'article 12 de la «loi Évin», l'employeur doit remettre à chaque salarié affilié au contrat de complémentaire frais de santé applicable au sein de l'office, une notice d'information détaillée, établie par l'organisme assureur, résumant les garanties souscrites et leurs modalités d'application, ainsi que toutes les mises à jour de ce document.

Ces informations peuvent être délivrées par tout moyen adapté permettant de répondre effectivement à cette obligation, notamment courrier, courriel, intranet.

En cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à la portabilité, l'employeur mentionne dans le certificat de travail une information sur les droits du salarié au titre de la portabilité des garanties.

Article 5 Garanties

Mod. par Avenant n° 2, 19 oct. 2017, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2018⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNCTN CGC ;

FNPSE CGT.

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNCTN CGC ;

FGCEN FO ;

FSE-CGT.

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

Les garanties définies ci-après constituent le socle de remboursements dont les salariés couverts par cet accord doivent bénéficier.

Ces garanties sont conformes aux exigences de l'article L. 911-7 du Code de la Sécurité sociale.

Elles sont également conformes à celles des articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du Code de la Sécurité sociale, dans leur rédaction en vigueur à la date de conclusion du présent accord, relatives aux contrats dits « responsables ».

L'ensemble des remboursements ci-dessous s'entend dans la limite des dépenses réelles et sur justification. Par ailleurs, lorsque le régime intervient en surcomplémentaire, son intervention vient sous déduction du remboursement opéré par le régime d'assurance maladie obligatoire et le (ou les) contrat(s) d'assurance maladie complémentaire.

Poste		Remboursements Base Complémentaire
Soins courants	Consultation généraliste	100 % BR ⁽²⁾
	Consultation spécialiste	
	• CAS ⁽³⁾	230 % BR
	• Hors CAS	200 % BR
	Auxiliaires médicaux	100 % BR
	Actes de spécialité	100 % BR
	Analyses	100 % BR
	Radiologie	
	• CAS	150 % BR
	• Hors CAS	100 % BR
	Transport	100 % BR
	Consultation Ostéopathie et autres médecines douces ⁽⁴⁾	120 €/an/bénéficiaire
Pharmacie	Pharmacie Vignette blanche	100 % BR
	Pharmacie Vignette bleue	100 % BR
	Pharmacie Vignette orange	15 % BR
	Contraception	50 €/an/bénéficiaire
	Vaccins anti-grippe	100 % FR ⁽⁵⁾
Prothèses	Prothèses auditives adultes par appareil	100 % BR + 1 178 €
	Prothèses auditives enfants par appareil (enfant de moins de 20 ans)	100 % BR + 763 €
	Prothèses capillaires et mammaires	100 % BR + 400 €
	Petit appareillage	100 % BR + 31 €
	Orthopédie - Podologie	100 % BR
	Gros appareillage	100 % BR
Dentaire	Soins dentaires	100 % BR
	Prothèses dentaires acceptées	503 % BR
	Orthodontie acceptée	510 % BR
	Implantologie	500 €/implant (hors prothèse garantie par ailleurs)
	Parodontologie non remboursée	80 €/an

Poste		Remboursements Base Complémentaire
Optique	Un équipement tous les 2 ans de date à date (période ramenée à 1 an en cas de changement de correction et pour les enfants) ⁽⁶⁾	Les remboursements respectent les minima et les plafonds prévus par les articles L. 911-7 et D. 911-1 et L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du Code de la Sécurité sociale dans leur rédaction en vigueur à la date de conclusion du présent accord
	Monture adulte	115 €
	Verres adulte	500 % BR + 150 €/verre
	Monture enfant	100 €
	Verres enfant	190 % BR + 140 €/verre
	Lentilles remboursées	300 % BR + 230 €/an
	Lentilles non remboursées	170 €/an
	Kératectomie	500 €/œil
	Implant oculaire	500 €/œil
Hospitalisation médicale	Frais de séjour	100 % BR
	Honoraires médicaux (y compris participation «actes lourds»)	100 % BR
	Forfait journalier	100 % FR
	Chambre particulière médicale	54 €/jour
	Frais d'accompagnement	31 €/jour
Hospitalisation chirurgicale	Frais de séjour	100 % BR
	Honoraires chirurgicaux (y compris participation «actes lourds»)	
	• CAS	220 % BR
	• Hors CAS	200 % BR
	Forfait journalier	100 % FR
	Chambre particulière chirurgicale	54 €/jour
	Frais d'accompagnement	31 €/jour
Autres	Cures • Honoraires • Voyage / hébergement	100 % BR
	Frais d'obsèques	1 525 €
	Maternité	Idem prestations maladie

(1) La Base s'entendant du régime de Sécurité sociale auquel est affilié le bénéficiaire, le (ou les) contrat(s) d'assurance maladie complémentaire obligatoire le cas échéant, ainsi que l'action sociale de la CRPCEN le cas échéant

(2) BR : base de remboursement

(3) CAS : contrat d'accès aux soins

(4) Chiropractie, étiopathie, sophrologie, ergothérapie, acupuncture, psychomotricité, psychothérapie, diététicien, pédicurie

(5) FR : frais réels

(6) Pour les assurés présentant un déficit de vision de près et un déficit de vision de loin, et ne pouvant ou ne souhaitant pas porter de verres progressifs ou multifocaux, les garanties des contrats couvrent une prise en charge de deux équipements sur une période de 2 ans corrigeant chacun un des deux déficits mentionnés ci-dessus

(Avenant n° 2, 19 oct. 2017, non étendu)

Poste		Remboursements Basé ⁽¹⁾ + Complémentaire
Soins courants	Consultation Généraliste	100 % BR ⁽²⁾
	Consultation Spécialiste	
	- CAS-OPTAM-OPTAM CO ⁽³⁾	230 % BR
	- Hors CAS-OPTAM-OPTAM CO	200 % BR
	Auxiliaires médicaux	100 % BR
	Actes de spécialité	100 % BR
	Analyses	100 % BR
	Radiologie	
	- CAS-OPTAM-OFTAM CO	150 % BR
	- Hors CAS-OPTAM-OPTAM CO	100 % BR
	Transport	100 % BR
	Consultation Ostéopathie et autres médecines douces ⁽⁴⁾	120 € / an / bénéficiaire
Pharmacie	Pharmacie Vignette blanche	100 % BR
	Pharmacie Vignette bleue	100 % BR
	Pharmacie Vignette orange	15 % BR
	Contraception	50 € / an / bénéficiaire
	Vaccins anti grippe	100 % FR ⁽⁵⁾
Prothèses	Prothèses auditives adultes par appareil	100 % BR + 1 178 €
	Prothèses auditives enfants par appareil (enfant de moins de 20 ans)	100 % BR + 763 €
	Prothèses capillaires et mammaires	100 % BR + 400 €
	Petit appareillage	100 % BR + 31 €
	Orthopédie - Podologie	100 % BR
	Gros appareillage	100 % BR
Dentaire	Soins dentaires	100 % BR
	Prothèses dentaires acceptées	503 % BR
	Orthodontie acceptée	510 % BR
	Implantologie	500 €/implant (hors prothèse garantie par ailleurs)
	Parodontologie non remboursée	80 €/an

Poste		Remboursements Basé ⁽¹⁾ + Complémentaire
Optique	Un équipement tous les 2 ans de date à date (période ramenée à un an en cas de changement de correction et pour les enfants ⁽⁶⁾)	Les remboursements respectent les minima et les plafonds prévus par les articles L. 911-7 et D. 911-1 et L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du Code de la Sécurité sociale dans leur rédaction en vigueur à la date de conclusion du présent accord
	Monture adulte	115 €
	Verres adulte	500 % BR + 150 €/verre
	Monture enfant	100 €
	Verres enfants	190 % BR + 140 € / verre
	Lentilles remboursées	300 % BR + 230 €/an
	Lentilles non remboursées	170 €/an
	Kératectomie	500 €/œil
	Implant oculaire	500 €/œil
Hospitalisation médicale	Frais de séjour	100 % BR
	Honoraires médicaux (y compris participation «actes lourds»)	100 % BR
	Forfait journalier	100 % FR
	Chambre particulière médicale	54 €/jour
	Frais d'accompagnement	31 €/jour
Hospitalisation chirurgicale	Frais de séjour	100 % BR
	Honoraires chirurgicaux (y compris participation «actes lourds»)	
	- CAS-OPTAM-OPTAM CO	220 % BR
	- Hors CAS-OPTAM-OPTAM CO	200 % BR
	Forfait journalier	100 % FR
	Chambre particulière chirurgicale	54 €/jour
	Frais d'accompagnement	31 €/jour
Autres	Cures - Honoraires - Voyage / Hébergement	100 % BR
	Frais d'obsèques	1 525 €
	Maternité	Idem Prestations maladie

(¹) La Base s'entendant du régime de Sécurité sociale auquel est affilié le bénéficiaire, le (ou les) contrat(s) d'assurance maladie complémentaire obligatoire le cas échéant, ainsi que l'action sociale de la CRPCEN le cas échéant

(²) BR : base de remboursement

(³) CAS : contrat d'accès aux soins/OPTAM : option pratique tarifaire maîtrisée/OPTAM-CO : option pratique tarifaire maîtrisée chirurgie et obstétrique

(⁴) Chiropractie, étiothérapie, sophrologie, ergothérapie, acupuncture, psychomotricité, psychothérapie, diététicien, pédicurie

(⁵) FR : frais réels

(⁶) Pour les assurés présentant un déficit de vision de près et un déficit de vision de loin, et ne pouvant ou ne souhaitant pas porter de verres progressifs ou multifocaux, les garanties des contrats couvrent une prise en charge de deux équipements sur une période de 2 ans corrigeant chacun un des deux déficits mentionnés ci-dessus

(Avenant n° 3, 20 sept. 2018, non étendu)

Poste		Remboursements Base ¹ + Complémentaire
Soins courant	Consultation Généraliste	100 % BR ²
	Consultation Spécialiste	
	• OPTAM-OPTAM CO ³	230 % BR
	• Hors OPTAM-OPTAM CO	200 % BR
	Auxiliaires médicaux	100 % BR
	Actes de spécialité	100 % BR
	Analyses	100 % BR
	Radiologie	
	• OPTAM-OPTAM CO	150 % BR
	• Hors OPTAM-OPTAM CO	100 % BR
	Transport	100 % BR
	Consultation Ostéopathie et autres médecines douces ⁴	40 €/séance limité à 3 séances / an / bénéficiaire
Pharmacie	Pharmacie Vignette blanche	100 % BR
	Pharmacie Vignette bleue	100 % BR
	Pharmacie Vignette orange	15 % BR
	Contraception	50 € / an / bénéficiaire
	Vaccins anti grippe	100 % FR ⁵
Prothèses	Prothèses auditives adultes par appareil	100 % BR + 1 178 €
	Prothèses auditives enfants par appareil (enfant de moins de 20 ans)	100 % BR + 1 000 €
	Prothèses capillaires et mammaires	100 % BR + 400 €
	Petit appareillage	100 % BR + 31 €
	Orthopédie - Podologie	100 % BR
	Gros appareillage	100 % BR
Dentaire	Soins dentaires	100 % BR
	Inlays-Onlays	150 % BR
	Prothèses dentaires acceptées	
	• Dent visible	500 % BR
	• Dent non visible	350 % BR
	Orthodontie acceptée	450 % BR
	Implantologie	500 € / implant (hors prothèse garantie par ailleurs)
	Parodontologie non remboursée	200 € / an / bénéficiaire

Poste		Remboursements Base ¹ + Complémentaire
Optique	Un équipement tous les 2 ans de date à date (période ramenée à un an en cas de changement de correction et pour les enfants) ⁶	Les remboursements respectent les minima et les plafonds prévus par les articles L. 911-7 et D. 911-1 et L. 871 -1, R. 871 -1 et R. 871-2 du Code de la Sécurité sociale dans leur réduction en vigueur à la date de conclusion du présent accord
	Monture adulte	115 €
	Verres adulte	500 % BR + 150 €/verre
	Monture enfant	100 €
	Verres enfants	190 % BR + 140 €/verre
	Lentilles remboursées	300 % BR + 230 €/an
	Lentilles non remboursées	170 €/an
	Kératectomie	600 €/œil
	Implant oculaire	600 €/œil
Hospitalisation médicale	Frais de séjour	100 % BR
	Honoraires médicaux (y compris participation «actes lourds»)	100 % BR
	Forfait journalier	100 % FR
	Chambre particulière médicale	54 €/jour
	Frais d'accompagnement	31 €/jour
Hospitalisation chirurgicale	Frais de séjour	100 % BR
	Honoraires chirurgicaux (y compris participation «actes lourds»)	
	• OPTAM-OPTAM CO	220 % BR
	• Hors OPTAM- OPTAM CO	200 % BR
	Forfait journalier	100 % FR
	Chambre particulière chirurgicale	54 €/jour
	Frais d'accompagnement	31 €/jour
Autres	Cures • Honoraires • Voyage / Hébergement	100 % BR
	Frais d'obsèques	1 525 €
	Maternité	Idem prestations maladie
	Ensemble des actes de prévention pris en charge (L. 871-1 du Code de la sécurité sociale)	100 % BR
¹ La Base s'entendant du régime de Sécurité sociale auquel est affilié le bénéficiaire, le (ou les) contrat(s) d'assurance maladie complémentaire obligatoire le cas échéant, ainsi que l'action sociale de la CRPCEN le cas échéant ² BR : base de remboursement ³ OPTAM : option pratique tarifaire maîtrisée/OPTAM-CO : option pratique tarifaire maîtrisée chirurgie et obstétrique ⁴ Chiropractie, étio-pathie, sophrologie, ergothérapie, acupuncture, psychomotricité, psychothérapie, diététicien, pédicurie ⁵ FR : frais réels ⁶ Pour les assurés présentant un déficit de vision de près et un déficit de vision de loin, et ne pouvant ou ne souhaitant pas porter de verres progressifs ou multifocaux, les garanties des contrats couvrent une prise en charge de deux équipements sur une période de 2 ans corrigeant chacun un des deux déficits mentionnés ci-dessus		

(Avenant n° 5, 21 nov. 2019, non étendu)

Nature des garanties	Prestations (1) «Base conventionnelle»	
	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires libres)
Hospitalisation (y compris maternité)		
Forfait journalier hospitalier	100 % FR	
Frais de séjour (y compris ambulatoire)	100 % BR	
Honoraires (consultations et actes)		
- Médicaux	100 % BR	
- Chirurgicaux	220 % BR	200 % BR
Chambre particulière non remboursée par le RO	54 € par jour	
Frais d'accompagnement non remboursés par le RO	31 € par jour	
Soins courants (y compris maternité)		
	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires libres)
Honoraires médicaux		
- Consultations et visites de généraliste	100 % BR	
- Consultations et visites de spécialiste	230 % BR	200 % BR
- Actes techniques médicaux	100 % BR	
- Actes d'imagerie médicale	150 % BR	100 % BR
Honoraires paramédicaux	100 % BR	
Analyses et examens de laboratoire	100 % BR	
Médicaments		
- Médicaments remboursés par le RO		
- Service médical rendu important, majeur ou modéré	100 % BR	
- Service médical rendu faible	15 % BR	
- Vaccins anti-grippe prescrits mais non remboursés par le RO	100 % FR	
- Contraceptions prescrites mais non remboursées par le RO	50 € par an et par bénéficiaire	
Matériel médical (hors aides auditives)		
- Prothèses orthopédiques et gros appareillage	100 % BR	
- Prothèses capillaires ou mammaires	100 % BR + 400 € par prothèse	
- Petit appareillage	100 % BR + 31 € par appareil	
Aides auditives		
Renouvellement limité par bénéficiaire à 1 appareil/oreille tous les 4 ans, à compter de la date d'acquisition de l'appareil. Cette limite prend effet le 1 ^{er} janvier 2021 en tenant compte des éventuelles prises en charge antérieurement effectuées par le RO au cours de la période susmentionnée.		
Équipement «100 % Santé» *	À compter du 1 ^{er} janvier 2021 : 100 % FR *	
Équipement Hors «100 % Santé» - Tarif libre* - Bénéficiaire de 20 ans ou plus	Jusqu'au 31 décembre 2020 : 100 % BR + 1 178 € par appareillage À compter du 1 ^{er} janvier 2021 : Hors «100 % Santé» - Tarif Libre : 100 % BR + 1 178 € par appareillage, limité à 1 700 € y compris le remboursement RO, par oreille et par bénéficiaire	
- Bénéficiaire de moins de 20 ans ou atteint de cécité	Jusqu'au 31 janvier 2020 : 100 % BR + 1 000 € par appareillage À compter du 1 ^{er} janvier 2021 : Hors «100 % Santé» - Tarif Libre : 100 % BR + 1000 € par appareillage, limité à 1 700 € y compris le remboursement RO, par oreille et par bénéficiaire	

Nature des garanties	Prestations (1) «Base conventionnelle»	
	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires libres)
Matériel médical aides auditives : consommables, piles et accessoires	100 % BR	
Optique		
Les prestations des garanties monture et verres s'entendent y compris les remboursements versés par le RO		
Renouvellement limité à 1 équipement (monture + verres) tous les 2 ans à compter de la date d'acquisition, ramené à un an en cas d'évolution de la vue et pour les bénéficiaires de moins de 16 ans, hors exception réglementaire. Cette limite tient compte des éventuelles prises en charge antérieurement effectuées par le RO au cours des périodes susmentionnées.		
Équipement «100 % Santé» * Monture, verres, prestations d'appairage, prestations d'adaptation et filtres	100 % FR*	
Équipement Hors «100 % Santé» - Tarif libre*		
- Monture : Bénéficiaire de 16 ans ou plus	100 € par monture	
Bénéficiaire de moins de 16 ans	100 € par monture	
- Verre Bénéficiaire de 16 ans ou plus		
Par verre simple	160 €	
Par verre complexe	195 €	
Par verre hypercomplexe	238 €	
Bénéficiaire de moins de 16 ans	160 € par verre	
- Prestations d'adaptation	100 % BR	
Lentilles correctrices		
- Remboursées par le RO	350 € par an et par bénéficiaire	
- Non remboursées par le RO (y compris lentilles jetables)	170 € par an et par bénéficiaire	
Autres prestations optiques		
- Implant oculaire	600 € par œil	
- Kératectomie	600 € par œil	
Dentaire		
Soins et prothèses dentaires «100 % Santé» * : (2)	100 % FR *	
Soins Hors «100 % Santé» *		
- Soins dentaires	100 % BR	
- Inlays-Onlays Tarif maîtrisé et libre	150 % BR	
- Prothèses dentaires et Inlays-Core Tarif maîtrisé et libre		
m Dents visibles : incisives, canines et prémolaires	500 % BR	
m Dents non-visibles : molaires et dents de sagesse	350 % BR	
Orthodontie		
- Remboursée par le RO	450 % BR	
Autres prestations dentaires		
- Implantologie dentaire (pilier implantaire et l'implant)	500 € par implant	
- Parodontologie	200 € par an et par bénéficiaire	

Nature des garanties	Prestations (1) «Base conventionnelle»	
	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires libres)
Autres garanties		
Transport	100 % BR	
Cure thermique		
- Remboursée par le RO :		
m Honoraires médicaux	100 % BR	
m Frais de transport et d'hébergement à l'exclusion des frais de repas	100 % BR	
Médecine douce		
- Ostéopathie, chiropractie, étio-pathie, sophrologie, ergothérapie, acupuncture, psychomotricité, psychothérapie, diététicien, pédicurie	40 € par séance, limité à 3 séances par an et par bénéficiaire	
Prévention / Dépistage		
- Ensemble des actes de prévention remboursés par le RO (L. 871-1 du Code de la Sécurité sociale)	100 % BR	
Autres prestations		
- Frais d'obsèques (en cas de décès du Participant, du Conjoint ou d'un Enfant à charge) sur présentation de la facture et dans la limite prévue à la Garantie	1 525 € par bénéficiaire	
Assistance	Incluse	
<p>Abréviations :</p> <p>BR : Base de remboursement du Régime Obligatoire. En secteur non conventionné, l'Institution applique le tarif d'autorité de cet organisme</p> <p>FR : Frais réels</p> <p>OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée OPTAM-CO : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée Chirurgie et Obstétrique L'OPTAM et l'OPTAM-CO sont des dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées négociés par l'Assurance Maladie et les syndicats médicaux et auxquels peuvent adhérer les médecins autorisés à pratiquer des honoraires différents ou titulaires du droit permanent à dépassement. Pour savoir si le médecin adhère à l'OPTAM ou à l'OPTAM-CO, rendez-vous sur http://annuaire.sante.ameli.fr/</p> <p>RO : Régime Obligatoire de Sécurité sociale dont dépend le bénéficiaire à travers la reconnaissance par un organisme dit de Sécurité sociale, y compris le régime local.</p> <p>(*) Tels que définis par la réglementation. Le «100 % Santé» permet d'accéder à des offres sans reste à charge pour certaines prestations au niveau des postes dentaire, optique et aides auditives. Dans la limite du Prix limite de vente (P.L.V.) ou des Honoraires limites de facturation (HLF) sous déduction du Remboursement de la Sécurité sociale. Avant l'entrée en vigueur du «100 % Santé», la prise en charge s'effectuera à hauteur du dispositif «Hors 100 % Santé».</p> <p>(1) Selon les dispositions prévues à la convention.</p> <p>(2) Entrée en vigueur progressive à partir du 1^{er} janvier 2020 du dispositif «100 % Santé» en fonction de la localisation de la dent et du type de prothèse dentaire, tel que défini par la réglementation.</p>		

Article 6

Financement du régime collectif et obligatoire de complémentaire frais de santé

6.1

Structure de la cotisation

Le contrat de complémentaire frais de santé conclu par l'employeur doit prévoir deux groupes de cotisation :

- salarié adhérent seul, cotisation «isolé»,
- salarié adhérent avec des ayants droit à charge, cotisation «famille».

Afin de garantir à l'ensemble des salariés un niveau de couverture global identique, régime de base compris, chacun des groupes de cotisation comprend différents montants selon que le salarié est affilié :

- au régime spécial de la CRPCEN,
- au régime obligatoire local de l'Alsace-Moselle,
- au régime général de Sécurité sociale.

6.2

Répartition de la charge de la cotisation entre employeur et salarié

Conformément à l'article L. 911-7, II du Code de la Sécurité sociale, l'employeur assume la moitié du financement de la couverture du salarié, tel que visé à l'article 3.1.1 ci-dessus (cotisation «isolé») et de ses éventuels ayants droit à titre obligatoire, tels que visés à l'article 3.1.2 ci-dessus (cotisation «famille»), après déduction de toute participation issue de prélèvements mutualisés auprès des offices notariaux.

Article 7 (d'origine)

Action sociale

Le régime finance des actions matérialisant son degré élevé de solidarité par l'affectation de 2 % des cotisations collectées, tel que défini par l'article R. 912-1 du Code de la Société sociale.

Ces actions seront définies conformément aux dispositions de l'article R. 912-2 du Code de la Sécurité sociale par les partenaires sociaux réunis en Commission mixte paritaire de la convention collective.

Les partenaires sociaux pourront notamment prévoir :

- Une prise en charge, totale ou partielle de la cotisation de tout ou partie des salariés ou apprentis pouvant bénéficier des dispenses d'adhésion prévues au b du 2^o de l'article R. 242-1-6, ainsi que de la cotisation de tout ou partie des salariés, apprentis ou anciens salariés dont la cotisation représente au moins 10 % de leurs revenus bruts ;
- Le financement d'actions de prévention concernant les risques professionnels ou d'autres objectifs de la politique de santé, relatifs notamment aux comportements en matière de consommation médicale.
- Ces actions de prévention pouvant relayer des actions prioritaires dans des domaines identifiés comme tels dans le cadre de la politique de santé, notamment des campagnes nationales d'information ou de formation, ou prévoir des actions propres au champ professionnel ou interprofessionnel concerné et visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer les conditions de vie au travail et la santé des salariés.
- La prise en charge de prestations d'action sociale, comprenant notamment :

a) Soit à titre individuel : l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secours individuels aux salariés, anciens salarié et ayants droit ;

b) Soit à titre collectif, pour les salariés, les anciens salariés ou leurs ayants droit : l'attribution suivant des critères définis par l'accord d'aides leur permettant de faire face à la perte d'autonomie, y compris au titre des dépenses résultant de l'hébergement d'un adulte handicapé dans un établissement médico-social, aux dépenses liées à la prise en charge d'un enfant handicapé ou à celles qui sont nécessaires au soutien apporté à des aidants familiaux.

Article 7 (nouveau)

Action sociale

Mod. par Avenant n° 8, 14 déc. 2023, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN ;

UNEM.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNCTN CGC ;

FGCEN FO.

Le régime finance des actions matérialisant son degré élevé de solidarité par l'affectation de 2 % des cotisations collectées, taxes comprises, tel que défini par l'article R. 912-1 du Code de la Sécurité sociale.

Sont ainsi financées, par ce biais et dans la limite des fonds affectés à cette solidarité, dans l'ordre de priorité suivant :

1) les cotisations de complémentaire frais de santé telles que résultant du présent accord, à la charge :

- des salariés visés par l'article 3.1.1 du présent accord,
- des anciens salariés du notariat dont le contrat de travail était rompu avant l'entrée en vigueur du présent accord et affilié au régime de la CRPCEN ou percevant une pension de la CRPCEN, et qui auront formulé une demande d'adhésion dans un délai maximum de 12 mois suivant la mise en œuvre du régime instauré par le présent accord, visés à l'article 3.3.1 du présent accord,
- des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont

privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, remplissant les conditions visées à l'article 3.5.2 du présent accord,

lorsque le montant desdites cotisations représente au moins 10 % de leurs revenus bruts ;

2) des actions en vue :

- de la prévention des maladies graves,
- de l'amélioration des comportements susceptibles d'engendrer certaines pathologies telles que douleurs lombaires ou troubles musculo-squelettiques,
- de la prévention des risques professionnels tels que les accidents de trajet en voiture,
- de la prévention des risques psychosociaux,

qui seront déterminées plus précisément, d'un commun accord, par les partenaires sociaux réunis en Commission mixte paritaire de la convention collective, chaque année, à l'occasion de la réunion consacrée au suivi du contrat conclu avec l'organisme recommandé conformément à l'article 11 du présent accord.

Titre II

Recommandation

Article 8 (d'origine) **Organisme recommandé**

À l'issue d'un appel d'offres répondant à l'ensemble des critères définis par l'article L. 912-1, II du Code de la Sécurité sociale, les partenaires sociaux signataires ont choisi de recommander aux employeurs du notariat, l'APGIS, institution de prévoyance régie par le Code de la Sécurité sociale - 12 rue Massue 94684 Vincennes cedex - pour assurer la couverture de complémentaire frais de santé des salariés.

Un contrat conforme aux dispositions du présent accord, auquel les employeurs peuvent adhérer dans les conditions ci-après définies, est conclu entre l'APGIS et les partenaires sociaux signataires.

Article 8 (nouveau) **Organisme recommandé**

Mod. par Avenant n° 7, 14 déc. 2023, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN ;

UNEM.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNCTN CGC.

À l'issue d'un appel d'offres répondant à l'ensemble des critères définis par l'article L. 912-1, II du Code de la Sécurité sociale, les partenaires sociaux signataires ont choisi de recommander aux employeurs du notariat, l'APGIS, institution de prévoyance régie par le Code de la Sécurité sociale - 12 rue Massue 94684 Vincennes cedex - pour assurer la couverture de complémentaire frais de santé des salariés.

Un contrat conforme aux dispositions du présent accord, auquel les employeurs peuvent adhérer dans les conditions ci-après définies, est conclu entre l'APGIS et les partenaires sociaux signataires.

Article 9 **Cotisations appelées par l'organisme recommandé pour les bénéficiaires à titre obligatoire**

Mod. par Avenant n° 2, 19 oct. 2017, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2018⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNCTN CGC ;

FNPSE CGT.

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN.

Syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

SNCTN CGC.

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNCTN CGC ;

FSE CGT.

Mod. par Avenant n° 6, 16 févr. 2023, non étendu, applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN ;

SNF.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

CFTC CSFV ;

SNCTN CGC ;

FGCEN FO.

Mod. par Avenant n° 7, 14 déc. 2023, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN ;

UNEM.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNCTN CGC.

Mod. par Avenant n° 9, 12 déc. 2024, non étendu, applicable à compter de la date de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN ;

UNNE.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

CFTC ;

CFDT ;

CGC ;

FO.

9.1 (d'origine) Taux de cotisation

Les taux de cotisation appelés par l'organisme recommandé pour les bénéficiaires à titre obligatoire et correspondant aux garanties définies à l'article 5 ci-dessus sont fixés comme suit :

— salarié affilié au régime spécial de la CRPCEN :

- adhérent seul : 1,17 % du plafond de la Sécurité sociale,
- adhérent avec ayants droit à charge : 1,76 % du plafond de la Sécurité sociale,

— salarié affilié au régime obligatoire local de l'Alsace-Moselle :

- adhérent seul : 0,79 % du plafond de la Sécurité sociale,
- adhérent avec ayants droit à charge : 1,19 % du plafond de la Sécurité sociale,

— salarié affilié au régime général de la Sécurité sociale :

- adhérent seul : 1,62 % du plafond de la Sécurité sociale,
- adhérent avec ayants droit à charge : 2,44 % du plafond de la Sécurité sociale.

Ces taux incluent la taxe sur les contrats d'assurance de 13,27 % ainsi que des chargements de 8 %.

9.1 (nouveau) **(Avenant n° 9, 12 déc. 2024, non étendu) - Taux de cotisation**

Les taux de cotisation appelés par l'organisme recommandé pour les bénéficiaires à titre obligatoire et correspondant aux garanties définies à l'article 5 ci-dessus sont fixés comme suit :

— salarié affilié au régime spécial de la CRPCEN :

- adhérent seul : 1,70 % du plafond de la Sécurité sociale au 1^{er} janvier 2025
- adhérent avec ayants droit à charge : 2,56 % du plafond de la Sécurité sociale au 1^{er} janvier 2025

— salarié affilié au régime obligatoire local de l'Alsace-Moselle :

- adhérent seul : 1,05 % du plafond de la Sécurité sociale au 1^{er} janvier 2025
- adhérent avec ayants droit à charge : 1,59 % du plafond de la Sécurité sociale au 1^{er} janvier 2025

— salarié affilié au régime général de la Sécurité sociale :

- adhérent seul : 2,20 % du plafond de la Sécurité sociale au 1^{er} janvier 2025
- adhérent avec ayants droit à charge : 3,34 % du plafond de la Sécurité sociale au 1^{er} janvier 2025

Ces taux incluent la taxe sur les contrats d'assurance et la taxe sur le forfait médecin traitant, à leurs taux en vigueur à fin 2024, ainsi que les chargements tels que prévus au protocole d'établissement des comptes.

9.2 (d'origine) **Évolution des cotisations et des garanties**

Les taux de cotisation précisés à l'article 9.1 ci-dessus sont garantis par l'organisme recommandé jusqu'au 31 décembre 2018, hors évolutions législatives et réglementaires.

À l'issue de cette période, et en fonction de l'équilibre financier du régime, les garanties et/ou les cotisations pourront faire l'objet d'un ajustement négocié par les partenaires sociaux réunis en Commission mixte paritaire de la convention collective, après présentation des comptes par l'organisme recommandé.

L'organisme recommandé s'engage à prendre à sa charge la totalité des éventuels déficits sur cette période de maintien des cotisations de 3 années.

9.2 (nouveau) **(Avenant n° 7, 14 déc. 2023, non étendu) - Évolution des cotisations et des garanties**

Les taux de cotisation précisés à l'article 9.1 ci-dessus sont garantis par l'organisme recommandé jusqu'au 31 décembre 2025, hors évolutions législatives et réglementaires.

À l'issue de cette période, et en fonction de l'équilibre financier du régime, les garanties et/ou les cotisations pourront faire l'objet d'un ajustement négocié par les partenaires sociaux réunis en Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, après présentation des comptes par l'organisme recommandé. Dans cette hypothèse, l'organisme recommandé s'engage à plafonner les augmentations annuelles des taux de cotisations à 5 %.

Article 10 **Garanties sur complémentaires**

L'organisme recommandé peut proposer aux salariés affiliés de souscrire des garanties facultatives sur complémentaires à celles du socle défini à l'article 5.

Ces garanties sont alors souscrites à titre facultatif et financées en totalité par le salarié, pour lui-même et ses éventuels ayants droit. Elles font l'objet d'un contrat spécifique, juridiquement distinct du contrat instaurant les garanties correspondant au socle défini à l'article 5.

Article 11 **Suivi du contrat conclu avec l'organisme recommandé**

Mod. par Avenant n° 5, 21 nov. 2019, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNCTN CGC ;

FSE CGT.

Mod. par Avenant n° 7, 14 déc. 2023, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN ;

UNEM.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNCTN CGC.

Le contrat de complémentaire frais de santé conclu entre les partenaires sociaux et l'organisme recommandé est soumis au contrôle des partenaires sociaux réunis en Commission mixte paritaire de la convention collective.

(Al. précédent remplacé par Avenant n° 7, 14 déc. 2023, non étendu) Le contrat de complémentaire frais de santé conclu entre les partenaires sociaux et l'organisme recommandé est soumis au contrôle des partenaires sociaux réunis en Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche (CPPNI) et aux conseillers techniques du régime tant pour les garanties obligatoires que pour les garanties facultatives.

Une présentation sera effectuée par l'organisme recommandé à cette fin, au moins 2 fois par an.

Les modalités d'organisation de la recommandation seront réexaminées par les partenaires sociaux, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1, III du Code de la Sécurité sociale, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord.

(Al. précédent remplacé par Avenant n° 5, 21 nov. 2019, non étendu) Les modalités d'organisation de la recommandation seront réexaminées par les partenaires sociaux, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1, III du Code de la Sécurité sociale, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet de l'avenant n° 4 du 20 septembre 2018 soit le 1^{er} janvier 2019.

Les parties signataires se réuniront au plus tard 6 mois avant cette échéance.

Article 12 (d'origine)

Conditions de résiliation du contrat conclu avec l'organisme recommandé

Le contrat conclu, entre les partenaires sociaux signataires du présent accord et l'organisme recommandé peut être résilié par lettre recommandée avec accusé de réception chaque année à la date anniversaire de la prise d'effet dudit contrat :

— par les partenaires sociaux sus cités, sous réserve de respecter un préavis de 2 mois,

— par l'organisme recommandé, sous réserve de respecter un préavis de 9 mois, sauf pour l'année du réexamen quinquennal où le délai de préavis sera de 12 mois.

Article 12 (nouveau)

Conditions de résiliation du contrat conclu avec l'organisme recommandé

Mod. par Avenant n° 7, 14 déc. 2023, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN ;

UNEM.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNCTN CGC.

Le contrat conclu entre les partenaires sociaux signataires du présent accord et l'organisme recommandé peut être résilié par lettre recommandée avec accusé de réception chaque année à la date anniversaire de la prise d'effet dudit contrat :

— par les partenaires sociaux sus cités, sous réserve de respecter un préavis de 2 mois,

— par l'organisme recommandé, sous réserve de respecter un préavis de 12 mois.

Titre III

Conditions d'application de l'accord

Article 13

Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord à durée indéterminée entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2016.

Article 14

Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail, en respectant un délai de préavis de 3 mois.

Article 15

Dépôt - Publicité - Extension

Le présent accord sera déposé, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail. Il sera porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail. REAL, intranet de la profession, un exemplaire imprimé devant être élargé par tous les membres du personnel et conservé par l'employeur. Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du Code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Plan d'épargne interentreprise

Accord du 28 février 2003

[Non étendu⁽¹⁾]

(1) Pour son application voir l'article 13 de l'accord.

, modifié par accord du 22 juillet 2003, non étendu et par avenant n° 1 du 16 décembre 2004, non étendu, applicable le jour suivant son dépôt soit le 6 janvier 2005⁽²⁾

(2) Signataires de l'avenant n° 1 du 16 décembre 2004 :

Organisation(s) patronale(s) :

Conseil supérieur du notariat.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CGT-FO.

]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Conseil supérieur du Notariat.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGCEN-FO ;

Fédération des services CFDT ;

CFE-CGC.

Préambule

La loi n° 2001-152 du 19 février sur l'épargne salariale ouvre de nouvelles possibilités à la mise en œuvre de plans d'épargne afin de favoriser le droit d'adhérer pour chaque salarié, dans chaque PME, par conséquent dans chaque office notarial ou organisme assimilé. Par ailleurs, la diversité des placements, les différences de durée d'indisponibilité, les nouvelles possibilités de transfert, si elles favorisent incontestablement la démarche autour de l'épargne, peuvent rendre plus complexe le suivi des droits et ce, malgré les efforts d'information imposés par le législateur.

Pour donner corps à cette volonté du législateur d'étendre l'accessibilité au plan d'épargne et afin de favoriser la permanence de la démarche, tout en facilitant les transferts entre plans d'épargne, les partenaires sociaux ont décidé d'instaurer un Plan d'Épargne interentreprises - P.E.I. - dans le respect des dispositions figurant aux articles L. 443-1 et L. 443-1-1 et suivants du Code du Travail.

Il s'agit d'un accord favorisant la mise en œuvre d'un plan d'épargne à cinq ans et plus, permettant à chaque sala-

rié d'un office notarial ou organisme assimilé d'en devenir personnellement adhérent. Les offices notariaux ou organismes assimilés pourront devenir eux-mêmes acteurs du système en décidant, par exemple, au-delà de la participation aux frais de gestion, une politique active d'abondement dans le respect des principes légaux ou conventionnels réglemant les plans d'épargne. Les offices notariaux et organismes assimilés s'engagent à respecter le principe de non-substitution de l'abondement à un élément de rémunération posé à l'article L. 443-7 du Code du Travail et de tous dispositifs de retraite par répartition.

Cet accord crée un cadre juridique de gestion pour les offices et organismes assimilés.

Article 1

Champ d'application

Peuvent adhérer au P.E.I. créé par le présent accord :

- les salariés des offices notariaux de France Métropolitaine et des départements d'Outre-mer ainsi que les salariés des organismes assimilés visés à l'article 1 de la Convention Collective du 8 juin 2001 et ce quelle que soit la nature du contrat de travail dont ils sont titulaires (C.D.I., C.D.D., contrat à temps plein, contrat à temps partiel). L'adhésion est toutefois subordonnée à la condition que le salarié justifie de 3 mois d'ancienneté dans l'office ou l'organisme assimilé. Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des douze mois qui précèdent,

- les notaires et associés des sociétés titulaires d'un office employant de 1 à 100 salariés, ayant prêté serment depuis au moins 3 mois.

Les anciens salariés des offices et organismes assimilés les ayant quitté pour partir en retraite ou en préretraite, ayant effectué des versements sur le plan avant leur départ et n'ayant pas retiré, à ce moment-là, l'ensemble de leurs avoirs, peuvent rester adhérents et continuer à effectuer des versements.

Les anciens salariés des offices et organismes assimilés, ayant quitté la profession pour un motif autre que le départ en retraite ou en préretraite, peuvent rester adhérents mais n'ont plus la faculté d'effectuer de nouveaux versements.

Le versement d'une somme sur le P.E.I. entraîne adhésion au plan.

Article 2

Objet

Le Plan d'épargne interentreprises établi en application des articles L. 443-1 et suivants du Code du Travail a pour objet de :

- permettre à tous les salariés de se constituer une épargne avec l'aide de leur entreprise,

- confier la gestion de cette épargne à un gestionnaire reconnu pour :

⇒ la qualité des services offerts aux adhérents et son expérience ainsi que le sérieux de sa gestion afin d'assurer la protection de l'épargne des adhérents,

⇒ sa capacité à offrir des instruments diversifiés en fonction de l'orientation souhaitée par l'adhérent,

⇒ et son acceptation de contrôles externes approfondis du Conseil de Surveillance.

Article 3

Alimentation

(Modifié par avenant n° 1 du 16 décembre 2004, non étendu, applicable le jour suivant son dépôt soit le 6 janvier 2005⁽¹⁾)

(1) Signataires de l'avenant n° 1 du 16 décembre 2004 :

Organisation(s) patronale(s) :

Conseil supérieur du notariat.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CGT-FO.

)

3.1

Versements des adhérents

3.1.1

Versements volontaires

Les salariés et anciens salariés retraités et préretraités peuvent effectuer des versements volontaires sur le plan.

Ces versements sont volontaires et facultatifs par nature et chaque salarié, ancien salarié retraité et préretraité est libre, à partir du moment où il a décidé d'en effectuer, d'en décider du montant.

Le montant annuel des versements ne peut toutefois être inférieur à 160 €.

Il ne peut excéder 25 % du salaire annuel brut, de la pension de retraite ou de l'allocation préretraite de l'adhérent.

Les notaires peuvent effectuer des versements volontaires sur le plan, le montant annuel de ces versements ne pouvant excéder 25 % de leurs revenus professionnels imposés à l'I.R.P.P. de l'année précédente.

La limite de 25 % s'applique aux versements volontaires des salariés, y compris les sommes provenant de l'intéressement mais pas aux sommes provenant de la participation ni aux sommes précédemment détenues dans un autre plan d'épargne entreprises ou interentreprises et transférées dans le plan créé par le présent accord.

Les salariés, qui désirent effectuer des versements au plan, peuvent demander à leur employeur de retenir mensuellement sur leur salaire une somme destinée à alimenter le plan. Le montant de cette somme ne peut être inférieur à 13,34 €.

Sauf demande de résiliation, d'accroissement ou de réduction du prélèvement, l'engagement est valable pour l'année civile, il est renouvelé par tacite reconduction. Les demandes de résiliation d'accroissement ou de réduction du prélèvement, doivent être adressées à l'employeur avant le 1^{er} d'un mois pour prendre effet ledit mois.

Qu'ils aient ou non demandé à leur employeur de retenir mensuellement une somme sur leur salaire, les salariés peuvent effectuer occasionnellement des versements sur le plan.

Le nombre de versements occasionnels est limité à un par trimestre **jusqu'au 30 novembre** de chaque année.

3.1.2

Primes d'intéressement - Participation

(Modifié par avenant du 22 juillet 2003, non étendu)

Dans les offices et organismes assimilés où il existe un accord d'intéressement, les salariés peuvent affecter tout ou partie des primes d'intéressement qui leur reviennent au P.E.I. Ils doivent informer leur employeur de leur décision dans le délai de 15 jours suivant la réception du décompte d'intéressement. Les primes sont alors exonérées du paiement de l'impôt sur le revenu, dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel retenu pour le calcul des cotisations de Sécurité Sociale, conformément à l'article L. 441-9 du Code du Travail.

Dans les offices ou organismes assimilés où il existe un accord de participation, les salariés peuvent verser les sommes qui leur sont dues au titre de la participation au P.E.I.

Les sommes ainsi versées suivent les règles du P.E.I.

Toutefois, les sommes provenant de la participation ne donnent pas lieu à abondement.

3.1.3

Transfert des sommes provenant d'un autre P.E.I. ou P.E.E.

3.1.3.1

Cas des nouveaux venus dans la profession

Les salariés des offices et des organismes assimilés venant d'une profession autre que le notariat, peuvent demander le transfert des sommes qu'ils détiennent sur un P.E.E. ou un P.E.I., auquel ils étaient précédemment adhérents, sur le P.E.I. créé par le présent accord.

Les sommes transférées ne peuvent pas donner lieu à abondement et ne sont pas prises en compte pour le calcul du plafond limitant le montant annuel des versements à 25 % de la rémunération annuelle **brute**.

Les périodes de blocage, déjà accomplies dans le plan précédent, sont décomptées pour le calcul du délai de blocage des avoirs dans le nouveau plan.

3.1.3.2

Cas du changement d'office

Les salariés qui changent d'office peuvent conserver les parts de F.C.P. inscrites à leur compte. Dès qu'ils remplissent la condition d'ancienneté de 3 mois nécessaire pour bénéficier du P.E.I. du chef de leur nouvel employeur, ce nouvel employeur, à la demande du salarié, invite l'organisme chargé de la tenue des comptes à inscrire l'intéressé sur la liste des adhérents dont il prend en charge les frais de tenue de compte.

Les salariés qui changent d'office et qui bénéficiaient d'un P.E.E. au titre de leur ancien employeur peuvent demander le transfert des sommes détenues sur ce P.E.E. vers le P.E.I. créé par l'accord du 28 février 2003.

3.1.4

Principe de cumul avec un P.E.E.

Le personnel d'un office notarial ou d'un organisme assimilé qui aurait déjà mis en place un P.E.E. propre, aura la possibilité d'adhérer au P.E.I.

Dans ces conditions, l'office notarial ou organisme assimilé veillera au respect des dispositions en matière de pla-

fond d'abondement dont les modalités sont définies aux alinéas 1 et 2 de l'article L. 443-7 pour un P.E.I. ou un P.E.E. et qui s'apprécient globalement.

3.2 *Aide des employeurs*

3.2.1 *Prise en charge obligatoire des frais de tenue de compte*

En application de l'article L. 443-1 du Code du Travail, l'aide de l'employeur consiste au minimum en la prise en charge des frais de tenue de compte.

Toutefois, les frais de tenue de compte des anciens salariés, autres que les retraités et les préretraités, sont à la charge des intéressés.

En cas de suppression d'un office, les frais de tenue de compte, dus postérieurement à la suppression, sont à la charge des adhérents.

Les frais de tenue de compte sont répartis entre les employeurs en fonction du nombre de leurs salariés ou anciens salariés retraités ou préretraités qui sont adhérents au plan.

3.2.2 *Autres frais*

Les frais autres que les frais de tenue de compte sont à la charge des adhérents.

3.2.3 *Abondement*

Les employeurs ont la faculté d'abonder les versements de leurs salariés et leurs propres versements.

Le montant de l'abondement est limité par la loi à 2.300 € par an et par adhérent sans pouvoir excéder 300 % des versements volontaires des adhérents, soit le triple.

*S'ils décident d'abonder ces versements, ils doivent appliquer l'un des systèmes suivants **pour tous les adhérents de l'office ou de l'organisme assimilé** :*

Système n° 1

<i>Tranche de versement annuel</i>	<i>Taux d'abondement</i>
<i>Jusqu'à 750 €</i>	<i>15 %</i>
<i>De 751 à 1.500 €</i>	<i>10 %</i>
<i>Au-delà de 1.500 €</i>	<i>5 %</i>

Système n° 2

<i>Tranche de versement annuel</i>	<i>Taux d'abondement</i>
<i>Jusqu'à 750 €</i>	<i>25 %</i>
<i>De 751 à 1.500 €</i>	<i>15 %</i>
<i>Au-delà de 1.500 €</i>	<i>10 %</i>

Système n° 3

<i>Tranche de versement annuel</i>	<i>Taux d'abondement</i>
<i>Jusqu'à 750 €</i>	<i>75 %</i>
<i>De 751 à 1.500 €</i>	<i>50 %</i>
<i>Au-delà de 1.500 €</i>	<i>25 %</i>

Système n° 4

Tranche de versement annuel	Taux d'abondement
Jusqu'à 750 €	150 %
De 751 à 1.500 €	75 %
Au-delà de 1.500 €	50 %

(Alinéa ajouté par avenant n° 1 du 16 décembre 2004, non étendu) Les employeurs qui ont décidé d'abonder les versements sont tenus de choisir au minimum le système n° 1 avec un plafond minimum de 188 €. En cours d'année, les employeurs ont la possibilité de substituer au système choisi au mois de janvier un système plus avantageux et/ou de relever le montant du plafond jusqu'à un maximum de 2.300 €. Ces nouvelles dispositions sont alors portées à la connaissance des salariés au plus tard le 31 octobre de l'année en cours.

La décision d'abonder les versements des salariés, d'appliquer tel système d'abondement et, éventuellement de fixer le plafond d'abondement à un chiffre inférieur à 2.300 €, est prise année civile par année civile. Elle est portée à la connaissance des salariés au plus tard le 31 janvier pour s'appliquer à l'année entamée.

L'affectation à la réalisation du plan de cet abondement intervient au plus tard à la fin de l'exercice et en tout état de cause avant le départ de l'adhérent de l'office. L'abondement est soumis actuellement à la Contribution Sociale Généralisée et à la Contribution au Remboursement de la Dette Sociale dont les montants sont précomptés et payés par l'entreprise à l'U.R.S.S.A.F. lors du versement de celui-ci.

L'abondement ne peut, en aucun cas, remplacer un élément de rémunération, **en application de l'article L. 443-7 du Code du Travail.**

Article 4

Formules de placement

Les sommes affectées à la réalisation du P.E.I. sont employées, au choix des adhérents, dans un délai de 15 jours de la date du versement du salarié ou de la date à laquelle elles sont dues par l'office ou l'organisme assimilé à l'acquisition de parts de l'un des fonds de placement créés à cet effet :

F un F.C.P.E. monétaire,

F un F.C.P.E. à profil prudent,

F un F.C.P.E. à profil équilibré,

F un F.C.P.E. à profil dynamique,

Un appel d'offres doit être adressé aux gestionnaire choisis par les partenaires sociaux réunis en Commission Paritaire Mixte sans en exclure des labellisés par le Comité Intersyndical de l'Épargne Salariale (CIES).

Un accord complémentaire conclu entre les signataires du présent accord fixera la liste des F.C.P.E. retenus et indiquera les critères de choix mis en œuvre. Les notices d'information de ces F.C.P.E. seront annexées à cet accord.

En l'absence de choix exprimé par l'adhérent, les sommes sont employées à l'acquisition de parts du F.C.P.E. monétaire.

Une fois par mois, les adhérents ont la possibilité de demander le transfert de tout ou partie des avoirs disponibles et/ou indisponibles qu'ils détiennent dans un des fonds communs de placement mentionnés ci-dessus vers un autre de ces fonds. L'opération de transfert ainsi réalisée est sans effet sur la durée de blocage.

Article 5

Tenue des comptes des adhérents

L'organisme chargé de tenir le registre des sommes affectées au plan sera désigné par l'accord complémentaire prévu à l'article 4.

Article 6

Capitalisation des revenus

La totalité des revenus des sommes investies dans le P.E.I. est obligatoirement réemployée dans le fonds commun de placement et ne donne lieu à aucune répartition entre les porteurs de parts. Les revenus ainsi réemployés viennent en accroissement de la valeur globale des avoirs du fonds et, par conséquent, de la valeur de la part, et sont exonérés de l'impôt sur le revenu des personnes physiques. Les avoirs fiscaux et crédits d'impôt, attachés aux valeurs mobilières détenues par le Fond Commun de Placement, feront l'objet d'une demande de remboursement à l'administration fiscale.

Article 7

Indisponibilité des droits

Les parts inscrites au compte des adhérents ne deviennent disponibles qu'au terme d'une période de blocage de 5 ans. Pour l'appréciation de ce délai, les périodes d'indisponibilité déjà courues correspondant aux sommes transférées en application du dixième alinéa de l'article L. 442-5 du Code du Travail seront prises en compte.

Pour toute part acquise au cours d'une année civile, la période de blocage débute le 1^{er} juillet de ladite année. Les adhérents ou leurs ayants droit peuvent toutefois obtenir la levée anticipée de cette indisponibilité dans les cas prévus à l'article R. 442-17 du Code du Travail, soit :

- mariage de l'intéressé ou conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé,*
- naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption, dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge,*
- divorce, séparation ou dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé,*
- invalidité de l'adhérent, de ses enfants, de son conjoint, ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité, dans les conditions fixées par les articles L. 323-11 et L. 341-4 du Code de la Sécurité Sociale,*
- décès de l'adhérent de son conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité,*
- cessation du contrat de travail, ou des fonctions de notaire,*
- affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par l'adhérent, ses enfants, son conjoint, ou la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 351-43 du Code du Travail, ou affectation des sommes à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production,*
- affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R.111-2 du Code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel,*
- situation de surendettement de l'adhérent définie à l'article L.331-2 du Code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire de fonds ou à l'employeur, soit par le président de la Commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.*

La demande de l'adhérent doit être présentée dans un délai de 6 mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de cessation du contrat de travail, décès du conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité, invalidité et surendettement où elle peut intervenir à tout moment.

En cas de décès de l'intéressé, ses ayants droit doivent demander la liquidation de ses droits. Pour conserver les avantages fiscaux propres à l'épargne salariale, cette liquidation doit être demandée dans les six mois qui suivent le décès.

La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix de l'adhérent, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

Article 8

Payement des parts

Les parts devenues disponibles du fait soit de l'expiration du délai d'indisponibilité, soit de la survenance d'un cas de déblocage anticipé, peuvent au choix de l'adhérent (ou de ses ayants droit).

- soit être laissées dans le plan d'épargne, investies dans le fond commun de placement,*
- soit être remboursées en totalité ou en partie.*

Dans ce cas, les demandes de remboursement doivent être adressées par lettre recommandée à l'organisme chargé de la tenue des comptes.

Article 9

Information des salariés

Information des salariés en place

L'organisme, désigné en qualité de teneur de registre des comptes administratifs, envoie directement aux adhérents, après chaque opération, (versement, rachat...) un relevé de compte individuel récapitulant le nombre de parts acquises et la date de disponibilité de leurs versements, les cas dans lesquels ces parts peuvent être exceptionnel-

lement disponibles, le montant du précompte effectué au titre de la CSG et de la CRDS, et, une fois par an, un relevé avec l'indication de l'état de leur compte (Ces informations seront également mises à la disposition sur serveurs télématiques).

Information des salariés quittant leur employeur

Lorsqu'un adhérent quitte l'office ou l'organisme assimilé, il lui est remis l'état récapitulatif prévu à l'article L. 444-5 du Code du Travail.

L'état récapitulatif comporte les informations et mentions suivantes :

- L'identification du bénéficiaire,
- la description de ses avoirs épargnés ou transférés dans l'office ou l'organisme assimilé par accord de participation et plans d'épargne dans lesquels il a effectué des versements, avec mention, le cas échéant, des dates auxquelles ces avoirs seront disponibles,
- l'identité et l'adresse des teneurs de registres de comptes administratifs auprès desquels le bénéficiaire a un compte.

Lorsqu'un bénéficiaire ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les parts de fonds commun de placement lui revenant sont tenues à sa disposition par l'organisme de gestion auprès duquel l'intéressé peut les réclamer jusqu'à l'expiration de la prescription prévue à l'article 2262 du Code Civil (30 ans).

Lorsqu'un adhérent quitte l'office ou l'organisme assimilé, il lui est également remis un livret d'épargne salariale, s'il n'en possède pas déjà un. Ce livret d'épargne salariale comporte un rappel des dispositions des articles L. 443-2, R. 442-16 et R. 442-17 du Code du Travail.

L'adhérent, qui quitte la profession, peut demander le transfert, à ses frais, de ses avoirs vers le P.E.E., le P.E.I. ou le PPESV de son nouvel employeur.

Article 10 Conseil de surveillance

(Modifié par avenant n° 1 du 16 décembre 2004, non étendu, applicable le jour suivant son dépôt soit le 6 janvier 2005⁽¹⁾)

(1) Signataires de l'avenant n° 1 du 16 décembre 2004 :

Organisation(s) patronale(s) :

Conseil supérieur du notariat.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CGT-FO.

)

Il est créé un conseil de surveillance commun aux quatre FCPE visés à l'article 4.

Ce Conseil de Surveillance est composé :

- de représentants des salariés désignés par les organisations syndicales représentatives, à raison de deux membres titulaires et d'un membre suppléant par organisation syndicale. Ces représentants des salariés sont obligatoirement choisis parmi les salariés porteurs de parts,
- d'un nombre égal de représentants des employeurs désignés par le Conseil Supérieur du Notariat.

Les membres du Conseil de Surveillance sont désignés pour une durée de deux ans renouvelable. Ils peuvent être révoqués à tout moment par les organisations qui les ont désignés.

Les membres du Conseil élisent, en début de mandat un Président parmi les représentants des salariés et un Secrétaire parmi les représentants des employeurs. Le secrétariat du Conseil de Surveillance est assuré par le C.S.N.

Le Conseil délibère valablement lorsque sont présents :

- un nombre de membres représentant au minimum trois organisations syndicales dans le collège salariés,
- et cinq membres du collège employeurs.

(Alinéa ajouté par avenant n° 1 du 16 décembre 2004, non étendu) A défaut d'avoir été constitué ainsi qu'il est dit au 2^{ème} alinéa du présent article, le Conseil peut valablement délibérer lorsque sont présents au minimum :

- deux membres du collège salariés,
- et deux membres du collège employeurs.

Les organisations syndicales signataires du présent accord sont destinataires des procès-verbaux des réunions du Conseil, même si elles n'y ont pas encore désigné de représentants.

Ses délibérations sont prises à la majorité des membres présents ; en cas de partage des voix, la voix du Président est prépondérante.

Les droits de vote attachés aux valeurs comprises dans les fonds sont exercés par la société de gestion et celle-ci peut décider de l'apport de titres.

Le Conseil de surveillance est chargé de contrôler la conformité de la gestion financière, administrative et comptable avec les dispositions du présent accord,

Il peut demander à entendre la société de gestion, le dépositaire et le commissaire aux comptes des fonds, qui sont tenus de déférer à sa convocation,

Il peut se faire assister d'un cabinet d'audit choisi par les **partenaires sociaux réunis en Commission Paritaire Mixte et rémunéré par le C.S.N.**,

Il décide des fusions, scissions ou liquidations des FCPE conformément aux dispositions du présent accord,

Il peut agir en justice pour défendre ou faire valoir les droits ou intérêts des porteurs,

Il exerce son mandat dans le cadre des attendus fixés au cahier des charges de l'appel d'offres qui doit être approuvé par les partenaires sociaux réunis en Commission Paritaire Mixte, à savoir :

Attendus de gestion administrative

I Opérations de gestion

<i>Taches</i>	<i>Attendus</i>
<i>Souscriptions :</i> - contrôle de l'éligibilité - contrôle du respect des plafonds - fréquence des versements - modalités de paiement - modification des modalités de versement et de paiement	<ul style="list-style-type: none"> • Principe de centralisation des souscriptions par l'employeur (sauf les retraités qui souscrivent en direct) • Fréquence de versement : <ul style="list-style-type: none"> • mensuelle • trimestrielle pour les versements occasionnels • Modalités de paiement : <ul style="list-style-type: none"> • prélèvement sur salaire • prélèvement sur compte bancaire • chèque • Contrôle de l'éligibilité et du plafond assuré par l'employeur
<i>Abondement :</i> - calcul - versement	<ul style="list-style-type: none"> • La règle d'abondement est exprimée en montant (vs en pourcentage) • C'est l'employeur (l'office notarial) qui calcule le montant de l'abondement, sur la base du barème retenu et des sommes versées par le salarié pendant l'année écoulée.
<i>Déblocages anticipés</i> - contrôle - versements	<ul style="list-style-type: none"> • Principe de relation directe salarié / société de gestion • Pas de contrôle par l'employeur
<i>Arbitrages entre fonds</i> - fréquence - principes	<ul style="list-style-type: none"> • Régime général : arbitrage mensuel - les frais correspondant sont à la charge des salariés et mutualisés - prélèvement à la source collectif. • Régime particulier : arbitrage possible à tout instant - prise en charge des frais correspondants par le salarié - prélèvement à la source individuel
<i>Transferts en cas de changement d'employeur</i> <i>Rachats</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Principe de relation directe salarié/société de gestion <p>Principe de relation directe salarié/société de gestion</p> <p>Pas de contrôle par l'employeur</p>

2 Reporting

<i>Aux porteurs de parts</i>	• Relevé trimestriel
<i>Au conseil de surveillance du FCPE</i>	• Compte rendu annuel
<i>Au C.S.N.</i>	• Compte rendu annuel
<i>Aux employeurs</i>	• Compte rendu annuel (données collectives sur la base des effectifs adhérents). Mêmes informations que pour le C.S.N., ventilées sur base régionale

3 Prise en charge des frais

<i>Droits d'entrée</i>	• Pris en charge par le porteur de part
<i>Commissions de gestion</i>	• Pris en charge par le porteur de part
<i>Frais de tenue de compte</i>	• Pris en charge par l'employeur (y compris pour les retraités) • Les personnes quittant le monde notarial et qui conservent des avoirs supportent les frais de tenue de compte

D'une manière générale l'ensemble des frais sont à la charge des salariés, à l'exception des frais de tenue de compte.

4 Conseil de surveillance du FCPE

<i>Élections (gestion)</i>	• Principes de désignation retenus (2 représentants par organisations syndicales pour les représentants des adhérents*) • 1 seul Conseil de Surveillance pour l'ensemble des FCPE • Le secrétariat du Conseil est assuré par le C.S.N.
(*) les adhérents désignent les porteurs de parts des FCPE - cette désignation est applicable pour l'ensemble du présent document	

Attendus de gestion financière

1 Mode de gestion

Le gestion financière du PEI devra s'orienter vers l'une des options suivantes :

- OPCVM de gamme proposés par la Société de Gestion conformément aux différents profils présentés ci-dessous
- FCPE réservés investis, en fonction des différents profils, dans des OPCVM sélectionnés par la Société de Gestion.
Les offres se limiteront à la fonction de gestionnaire financier (société de gestion en charge du/des FCPE) et aborderont les modalités spécifiques permettant l'interfaçage avec la gestion administrative et comptable - teneur de compte choisi indépendamment.

Le contrat de gestion PEI, validé par le Conseil de Surveillance, comportera un ensemble de clauses spécifiques propres au PEI : obligations d'information, durée et dénonciation du contrat, rémunération des prestations...

2 Contraintes de gestion spécifiques

Profil N° 1 : monétaire

Horizon de gestion :

- L'horizon de gestion du fonds est de court terme (inférieure à 3 mois)

Objectifs :

-
- *Indice de référence : Eonia*
 - *Niveau de volatilité toléré : aucun*

Profil N° 2 : prudent

Horizon de gestion :

- *L'horizon de gestion du fonds est de 2/3 ans.*

Objectifs :

- *Indice de référence : 85 % JPM Emu Global
15 % DJ Eurostoxx dividendes nets réinvestis
rebalancement en fin de mois / cours de clôture*
- *Tracking error ex ante maximal : 3 %*
- *Objectif de surperformance : ratio d'information de 0,5*

Les sociétés de gestion devront présenter la compatibilité des indices avec leur process de gestion voire proposer de nouveaux indices sous-jacents compatibles avec les objectifs fixés. Une réflexion sur la définition de l'allocation d'actifs compatible avec l'horizon de placement pourra également être menée.

Profil N° 3 : équilibré

Horizon de gestion :

- *L'horizon de gestion du fonds est de 5 ans.*

Objectifs :

- *Indice de référence : 70 % JPM EMU Global
30 % DJ Eurostoxx dividendes nets réinvestis
rebalancement en fin de mois/cours de clôture*
- *Tracking error ex ante maximal : 4 %*
- *Objectif de surperformance : ratio d'information de 0,5*

Les sociétés de gestion devront présenter la compatibilité des indices avec leur process de gestion voire proposer de nouveaux indices sous-jacents compatibles avec les objectifs fixés. Une réflexion sur la définition de l'allocation d'actifs compatible avec l'horizon de placement pourra également être menée.

Profil N° 4 : dynamique

Horizon de gestion :

- *L'horizon de gestion du fonds est de 8 ans.*

Objectifs :

- *Indice de référence : 50 % JPM EMU Global
50 % DJ Eurostoxx dividendes nets réinvestis*
- *Tracking error ex ante maximal : 5 %*
- *Objectif de surperformance : ratio d'information de 0,5*

Les sociétés de gestion devront présenter la compatibilité des indices avec leur process de gestion voire proposer de nouveaux indices sous-jacents compatibles avec les objectifs fixés. Une réflexion sur la définition de l'allocation d'actifs compatible avec l'horizon de placement pourra également être menée.

L'appel d'offres ne doit pas exclure des gestionnaires labellisés par le Comité Intersyndical de l'Épargne Salariale (CIES).

3

Contraintes de gestion communes

Tout investissement se fait conformément aux dispositions suivantes :

- *Les fonds seront composés principalement de valeurs françaises ou étrangères (actions et autres titres en capital, obligations et autres titres de créances), négociées sur un marché officiel organisé d'un pays participant à l'Union Économique et Monétaire (UEM) et libellés en Euros.*

Marchés Actions

- *Les valeurs cotées sur le Second Marché et le Nouveau Marché ou équivalents dans les pays de l'UEM seront limitées à 5 % de l'actif net des fonds.*
- *La détention d'obligations convertibles, ORA, certificats d'investissement privilégiés, OBSA, TSDI, obligations à*

coupons indexés sur indice boursier, produits structurés sera limitée à 10 % de l'actif net des fonds.

- *Les fonds ne peuvent détenir plus de 10 % du capital d'une même société.*

Marchés Obligataires

- *Tout titre de taux devra avoir obtenu par l'une des deux agences suivantes les notes minimales de :*
- *Tout Fonds Commun de Créances mis en portefeuille devra avoir obtenu par l'une des deux agences précitées une notation égale à AAA.*
- *Tout investissement sur des valeurs émises par un même émetteur sera limité à 5 % de l'actif net des fonds, à l'exception des valeurs émises ou garanties par un État membre de l'OCDE ou par la CADES. Toutefois, cette limite pourra être portée à 10 % par émetteur, dans ce cas, le montant total de ces valeurs ne devra pas dépasser 40 % de l'actif net des fonds.*

Notations minimales	Standard & Poor's	Moody's.
Monétaire (CT)	A1	P1
Obligataire (LT)	A	A2

Risque de change

- *Aucun*

Produits dérivés

- *Opérations sur les marchés à terme ferme et conditionnels interdites*
 - *Les opérations de swap de taux d'intérêt et de devises ne pourront être traitées qu'avec des contreparties faisant l'objet pour leurs engagements à long terme d'une notation minimale suivante :*
- Ces opérations, d'une durée maximum d'un an, seront limitées à 10 % de l'actif net des fonds.*

Notations minimales	Standard & Poor's	Moody's.
Monétaire (CT)	A1	P1
Obligataire (LT)	A	A2

Pensions, prêts et emprunts de titres

- *La durée maximale de ces opérations au sein des fonds sera fixée à 1 mois.*
- *Ces opérations seront limitées à :*
 - *10 % pour les emprunts de titres*
 - *15 % pour les prêts de titres*
- *Les titres pris ou mis en pension devront respecter les critères de notation définis au-dessus.*

Liquidités

- *Dans le cadre d'une gestion rigoureuse des liquidités, les comptes espèces des fonds ne devront pas être débiteurs.*
- *En cas de découvert exceptionnel, l'opération ayant engendré une telle situation devra faire l'objet d'un compte rendu spécifique au Conseil de Surveillance, le taux débiteur appliqué étant celui négocié avec le dépositaire - conservateur.*
- *De plus, le solde en valeur du compte devra être, pour chaque jour ouvré, inférieur à 2 % de l'actif net des fonds.*

Les instruments financiers non mentionnés ci-avant ne seront pas autorisés sauf dérogation expresse du Conseil de Surveillance.

Le Conseil de Surveillance adopte un rapport annuel mis à la disposition de chaque porteur de parts.

Les frais de fonctionnement du Conseil de Surveillance sont mis à la charge du Conseil Supérieur du Notariat qui assume les frais de déplacement et de séjour de ses membres dans la limite de deux réunions par an et éventuellement d'une troisième réunion extraordinaire sur décision conjointe du Président et du Secrétaire.

Article 11
Appel d'offres

Toutes les phases de l'appel d'offres ont lieu en Commission Paritaire Mixte réunissant les partenaires sociaux.

Article 12
Publicité

Le présent accord est déposé à la Direction Départementale du Travail et au secrétariat-greffe du Conseil des prud'hommes de Paris.

Il est distribué dans chaque office, à la diligence du Conseil Supérieur du Notariat, en 2 exemplaires, dans un délai de 3 mois à compter de sa signature.

L'un de ces exemplaires est remis contre récépissé par l'employeur au délégué du personnel là où il en existe un. Celui-ci le tient constamment à la disposition des salariés de l'office pour consultation sur place.

Un exemplaire de l'accord est également remis au Comité d'entreprise, s'il en existe un.

Dans l'office n'ayant pas de représentant du personnel, l'exemplaire destiné au personnel est confié contre récépissé au salarié le plus ancien dudit office qui le communique sans formalité à tout membre du personnel qui en fait la demande. Un affichage dans l'office en informe le personnel.

Article 13
Durée

Le présent accord prend effet le 1^{er} jour du mois suivant la conclusion de l'accord complémentaire prévu à l'article 4et de l'agrément par la COB de l'ensemble des règlements des FCPE.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être dénoncé selon les règles légales définies à l'article L. 132-8 du Code du Travail par tout ou partie des signataires.

En cas de dénonciation du présent accord par le Conseil Supérieur du Notariat ou par la totalité des organisations syndicales de salariés signataires, il continuera de produire ses effets dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du Code du Travail et une nouvelle négociation s'engagera dans les trois mois qui suivent la date de négociation. Si cette négociation n'aboutit pas, l'épargne constituée continuera d'être gérée dans les conditions prévues par le présent accord pour les adhérents ayant ouvert un compte à la date d'expiration du délai légal visé à l'article L. 132-8 du Code du Travail.

L'accord peut être révisé dans les conditions définies à l'article L. 132-7 du Code du Travail, notamment en cas de mise en conformité avec des dispositions légales nouvelles postérieures à la signature du présent accord.

Chaque partie peut demander la révision de tout ou partie du présent accord. Toute demande est adressée, par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Les modifications de la fiscalité ou de l'assujettissement aux cotisations de Sécurité Sociale des sommes apportées ou gérées au sein du P.E.I. s'opèrent de plein droit à la date d'application prévue réglementairement sans qu'il y ait obligation de les constater par avenant.

Article 14
Interprétation

Pour toute interprétation concernant le présent accord, il en est référé à la Commission Nationale Paritaire d'Interprétation prévue à l'article 40 de la Convention Collective Nationale du Notariat du 8 juin 2001.

Article 15
Suivi de l'accord

Le Conseil Supérieur du Notariat et les organisations syndicales de salariés signataires du présent accord seront destinataires du rapport annuel et des procès-verbaux des réunions du Conseil de Surveillance.

La situation générale du P.E.I. pourra, indépendamment de toutes éventuelles négociations et sur simple demande écrite d'une organisation syndicale de salariés, faire l'objet d'une inscription à l'ordre du jour d'une réunion des partenaires sociaux réunis en Commission Paritaire Mixte.

Article 16
Extension

Le présent accord sera soumis à la procédure d'extension prévue à l'article L. 133-8 du Code du Travail à l'initiative de la partie la plus diligente.

Notice d'information du Fonds commun de placement d'entreprise «Notariat

monétaire»

N° code COB : 08529

Compartment : <input type="checkbox"/> Oui	<input checked="" type="checkbox"/> Non
Nourricier : <input checked="" type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Non

Un Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE) est un organisme de placement collectif en valeurs mobilières (OPCVM), c'est-à-dire un produit d'épargne qui permet à plusieurs investisseurs de détenir en commun un portefeuille de valeurs mobilières. Le FCPE est réservé aux salariés des Offices et organismes assimilés (ci-après «les Offices») et destiné à recevoir et à investir leur épargne salariale. Il est géré par une société de gestion.

La gestion du FCPE est contrôlée par un conseil de surveillance, composé de représentants des salariés et de représentants des notaires. Ce conseil a notamment pour fonction d'examiner le rapport de gestion et les comptes annuels de l'OPCVM, d'examiner la gestion financière, administrative et comptable de l'OPCVM, de décider des opérations de fusion, scission ou liquidation et de donner son accord préalable aux modifications du règlement du FCPE. Le conseil de surveillance d'un FCPE adopte en outre un rapport annuel mis à la disposition des porteurs de parts.

L'adhésion au présent FCPE emporte acceptation des dispositions contenues dans son règlement.

Le souscripteur peut obtenir, sans frais, communication du règlement du FCPE sur simple demande auprès des Offices.

Le FCPE «Notariat Monétaire» est un :

- Fonds multi-entreprises, régi par les dispositions de l'article L. 214-39 du Code monétaire et financier.

Créé pour l'application :

- du plan d'épargne interentreprises dans le notariat établi le 28 février 2003 entre le Conseil Supérieur du Notariat et les organisations syndicales représentatives.

- De divers accords de participations établis par les entreprises adhérentes pour leurs personnels.

Le Conseil de Surveillance du fonds est composé de :

- membres salariés porteurs de parts représentant les porteurs de parts salariés et anciens salariés des Offices, désignés par les organisations syndicales représentatives de la branche à raison de deux membres titulaires et d'un membre suppléant par organisation syndicale, et choisis parmi les salariés porteurs de parts,

- d'un nombre égal de membres représentants des Offices et des notaires, désignés par le Conseil Supérieur du Notariat.

Orientation de gestion du Fonds :

Le Fonds «Notariat Monétaire» est classé dans la catégorie FCPE «Monétaires euro».

Le Fonds est investi exclusivement dans le FCP Portfolio Jour, agréé par la commission des opérations de Bourse de 12 Mars 2002 et détient à titre accessoire des liquidités. L'orientation du FCP Portfolio Jour est la suivante : «Classification du FCP Portfolio Jour : Monétaire euro.

L'objectif du FCP est d'offrir aux investisseurs, à partir de durées de placement pouvant être extrêmement courtes, une rémunération aussi proche que possible du taux du marché monétaire euro au jour le jour (European Over Night Index Average). Afin d'atteindre cet objectif, le portefeuille du FCP comporte une part importante d'instruments indexés sur les marchés de taux.

L'actif du FCP est principalement composé d'obligations, de titres de créance négociables et plus généralement de produits de taux, ainsi que d'Euro Commercial Paper dans les limites de la réglementation en vigueur.

L'OPCVM pourra intervenir sur les marchés financiers à termes réglementés français et étrangers et effectuer des opérations autorisées de gré dans la limite d'une fois l'actif. En particulier, le gérant pourra prendre des positions en vue de couvrir le portefeuille et/ou, pour réaliser l'objectif de gestion de l'OPCVM, l'exposer à des titres, des taux, des secteurs d'activité ou des zones géographiques.

À cet effet, il utilisera des instruments financiers à terme négociés de gré à gré ou sur un marché réglementé tels que des futures, des swaps ou des options.

Le FCP n'investira pas plus de 5 % de son actif en parts ou actions d'OPCVM.

Intervention sur les marchés à terme fermes et conditionnel dans le but de protéger le portefeuille : oui.

Les interventions sur les marchés à terme fermes consisteront, dans le cadre de la réglementation en vigueur, en des achats ou des ventes de contrat à terme fermes ou optionnels sur valeurs mobilières, indices ou emprunts notionnels.»

L'ensemble des éléments relatifs aux modalités de fonctionnement, ainsi que les documents périodiques du FCP Portfolio Jour sont disponibles sur simple demande auprès du Crédit Agricole Asset Management. La notice d'information du FCP Portfolio Jour est jointe en annexe.

Fonctionnement du Fonds :

- La valeur liquidative est calculée une fois par semaine (chaque vendredi) ou la veille en cas de fermeture des marchés Euronext et/ou de jour férié légal en France.
- Lieu et mode de publication de la valeur liquidative : au siège de Crédit Agricole Asset Management, dans les locaux du teneur de compte et du Dépositaire. Elle est également tenue à la disposition des porteurs de parts par l'intermédiaire des Offices.
- La composition de l'actif du Fonds est publiée chaque semestre : elle est tenue à la disposition des porteurs de parts par l'intermédiaire des Offices. Un rapport annuel est par ailleurs adressé aux porteurs de parts par l'intermédiaire des Offices.
- Établissement chargé des souscriptions et des rachats de parts : le teneur de compte conservateur des parts soit Fongepar.

Modalités de souscription et de rachat :

- Apports et retraits : - en numéraire
 - Mode d'exécution : - prochaine valeur liquidative
 - Commission de souscription à l'entrée : - 0,50 % à la charge des porteurs de parts.
 - Commission de rachat à la sortie : - néant
 - Commission d'arbitrage : - 0,50 % maximum à la charge des porteurs de parts.
 - Frais de gestion du fonds, y compris les honoraires du commissaire aux comptes ; - 0,3346 % maximum par an à la charge du fonds dont
 - 0,3 % maximum par an au titre de la gestion administrative et comptable,
 - 0,0346 % maximum par an au titre de la fonction dépositaire - conservateur,
- Frais de gestion et commissions indirectes maximum : le FCPE investira dans des OPCVM dont les frais de gestion, les commissions de souscription et de rachat sont plafonnées à 0,10 %.
- Affectation des revenus du Fonds : - réinvestissement dans le fonds
 - Frais de tenues de compte : conservation :
 - à la charge des Offices
 - à la charge des souscripteurs ayant quitté les offices, à l'exception des retraités et préretraités
 - Délai d'indisponibilité : - 5 ans.
 - Disponibilité des parts :
 - 1^{er} jour du 4^{ème} mois (participation seule ou avec PEI)
 - dernier jour du 6^{ème} mois (PEI seul)
 - Modalités de demande de remboursement anticipés et quinquennaux : auprès du teneur de compte conservateur des parts soit Fongepar.
 - Valeur de la part à la constitution du Fonds : 10 euros.

Nom et adresse des intervenants :

- Société de gestion : Crédit Agricole Asset Management - 90, Boulevard Pasteur - 75015 Paris.
- Dépositaire : CDC Finance - CDC Ixis - 26-28 rue Neuve Tolbiac - 75013 Paris.
- Valorisateur : Fongepar - 56 rue de Lille - 75007 Paris.
- Commissaire aux Comptes : Deloitte Touche Tohmatsu - 185 Avenue Charles de Gaulle - 92200 Neuilly sur Seine
- Teneur de compte conservateur des parts (adresse courrier) : Fongepar - 10, Place de Catalogne - 75014 Paris.

• Ce FCPE a été agréé par la Commission des Opérations de Bourse, le 26 septembre 2003.

Notice d'information du Fonds commun de placement d'entreprise «Notariat prudent»

N° code COB : 08530

Compartiment :	<input type="checkbox"/> Oui	<input checked="" type="checkbox"/> Non
Nourricier :	<input type="checkbox"/> Oui	<input checked="" type="checkbox"/> Non

Un Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE) est un organisme de placement collectif en valeurs mobilières (OPCVM), c'est-à-dire un produit d'épargne qui permet à plusieurs investisseurs de détenir en commun un portefeuille de valeurs mobilières. Le FCPE est réservé aux salariés des Offices et organismes assimilés (ci-après «les Offices») et destiné à recevoir et à investir leur épargne salariale. Il est géré par une société de gestion.

La gestion du FCPE est contrôlée par un conseil de surveillance, composé de représentants des salariés et de représentants des notaires. Ce conseil a notamment pour fonction d'examiner le rapport de gestion et les comptes annuels de l'OPCVM, d'examiner la gestion financière, administrative et comptable de l'OPCVM, de décider des opérations de fusion, scission ou liquidation et de donner son accord préalable aux modifications du règlement du FCPE. Le conseil de surveillance d'un FCPE adopte en outre un rapport annuel mis à la disposition des porteurs de parts.

L'adhésion au présent FCPE emporte acceptation des dispositions contenues dans son règlement.

Le souscripteur peut obtenir, sans frais, communication du règlement du FCPE sur simple demande auprès des Offices.

Le FCPE «Notariat prudent» est un :

- Fonds multi-entreprises, régi par les dispositions de l'article L. 214-39 du Code monétaire et financier.

Créé pour l'application :

- du plan d'épargne interentreprises dans le notariat établi le 28 février 2003 entre le Conseil Supérieur du Notariat et les organisations syndicales représentatives.

- De divers accords de participations établis par les entreprises adhérentes pour leurs personnels.

Le Conseil de Surveillance du fonds est composé de :

- membres salariés porteurs de parts représentant les porteurs de parts salariés et anciens salariés des Offices, désignés par les organisations syndicales représentatives de la branche à raison de deux membres titulaires et d'un membre suppléant par organisation syndicale, et choisis parmi les salariés porteurs de parts,

- d'un nombre égal de membres représentants des Offices et des notaires, désignés par le Conseil Supérieur du Notariat.

Orientation de gestion du Fonds :

Le Fonds «Notariat prudent» est classé dans la catégorie FCPE «Diversifié».

À ce titre, le FCPE gère de façon discrétionnaire, dans le respect des ratios prévus par la réglementation, des actifs financiers français ou étrangers (valeurs mobilières).

L'objectif de gestion est de réaliser une performance régulière supérieure à celle de son indice de référence (85 % JPM EMU Global, 15 % DJ Eurostoxx) dans des limites de risque correspondant à un horizon de placement de 2-3 ans.

Le FCPE détient entre 0 et 25 % de son actif en actions, le solde étant investi en produit de taux.

Dans les limites prévues par la réglementation, le FCPE pourra intervenir sur des instruments à terme, négociés sur un marché réglementé français ou étranger, ou de gré à gré. Dans ce cadre, le gérant pourra prendre des positions en vue de couvrir le portefeuille ou de l'exposer aux marchés actions ou aux marchés de taux d'intérêt pour poursuivre l'objectif de gestion. Ces opérations sont effectuées dans la limite maximum de 100 % de l'actif du FCPE.

Les interventions sur les marchés à terme (EURONEXT, LIFE, EUREX) consisteront, dans le cadre de la réglementation en vigueur, en des achats ou des ventes de contrat à terme fermes ou optionnels sur valeurs mobilières, indices ou emprunts optionnels.

Absence de risque de change pour le porteur.

Le fonds peut détenir plus de 50 % de ses actifs en parts ou actions d'OPCVM.

Fonctionnement du Fonds

- La valeur liquidative est calculée une fois par semaine (chaque vendredi) ou la veille en cas de fermeture des marchés Euronext et/ou de jour férié légal en France.

- Lieu et mode de publication de la valeur liquidative : au siège de Crédit Agricole Asset Management, dans les locaux du teneur de compte et du Dépositaire. Elle est également tenue à la disposition des porteurs de parts par l'intermédiaire des Offices.

- La composition de l'actif du Fonds est publiée chaque semestre : elle est tenue à la disposition des porteurs de parts par l'intermédiaire des Offices. Un rapport annuel est par ailleurs adressé aux porteurs de parts par l'intermédiaire des Offices.

- Établissement chargé des souscriptions et des rachats de parts : le teneur de compte conservateur des parts soit Fongepar.

Modalités de souscription et de rachat :

• Apports et retraits : - en numéraire

• Mode d'exécution : - prochaine valeur liquidative

• Commission de souscription à l'entrée : - 0,75 % à la charge des porteurs de parts.

• Commission de rachat à la sortie : - néant

• Commission d'arbitrage : - 0,75 % maximum à la charge des porteurs de parts.

• Frais de gestion du fonds, y compris les honoraires du commissaire aux comptes : - 0,3 346 % maximum par an à la charge du fonds dont :

- 0,3 % maximum par an au titre de la gestion administrative et comptable,

- 0,0 346 % maximum par an au titre de la fonction dépositaire - conservateur,

Frais de gestion et commissions indirectes maximum : le FCPE investira dans des OPCVM dont les frais de gestion, les commissions de souscription et de rachat sont plafonnées à 2,5 %.

• Affectation des revenus du Fonds : - réinvestissement dans le fonds

• Frais de tenues de compte : conservation : - à la charge des Offices

- à la charge des souscripteurs ayant quitté les offices, à l'exception des retraités et préretraités

• Délai d'indisponibilité : - 5 ans.

• Disponibilité des parts : - 1^{er} jour du 4^{ème} mois (participation seule ou avec PEI)

- dernier jour du 6^{ème} mois (PEI seul)

• Modalités de demande de remboursement anticipés et quinquennaux : auprès du teneur de compte conservateur des parts soit Fongepar.

• Valeur de la part à la constitution du Fonds : 10 euros.

Nom et adresse des intervenants :

- Société de gestion : Crédit Agricole Asset Management - 90, Boulevard Pasteur - 75015 Paris.

- Dépositaire : CDC Finance - CDC Ixis - 26-28 rue Neuve Tolbiac - 75013 Paris.

- Valorisateur : Fongepar - 56 rue de Lille - 75007 Paris.

- Commissaire aux Comptes : Deloitte Touche Tohmatsu - 185 Avenue Charles de Gaulle - 92200 Neuilly sur Seine

- Teneur de compte conservateur des parts (adresse courrier) : Fongepar - 10, Place de Catalogne - 75014 Paris.

• Ce FCPE a été agréé par la Commission des Opérations de Bourse, le 26 septembre 2003.

La présente notice d'information doit être remise aux porteurs préalablement à toute souscription.
--

Notice d'information du Fonds commun de placement d'entreprise «Notariat Équilibre»

N° code COB : 08527

Compartiment :	<input type="checkbox"/> Oui	<input checked="" type="checkbox"/> Non
Nourricier :	<input type="checkbox"/> Oui	<input checked="" type="checkbox"/> Non

Un Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE) est un organisme de placement collectif en valeurs mobilières (OPCVM), c'est-à-dire un produit d'épargne qui permet à plusieurs investisseurs de détenir en commun un portefeuille de valeurs mobilières. Le FCPE est réservé aux salariés et aux notaires des Offices et organismes assimilés (ci-après «les Offices») et destiné à recevoir et à investir leur épargne salariale. Il est géré par une société de gestion.

La gestion du FCPE est contrôlée par un conseil de surveillance, composé de représentants des salariés et de représentants des notaires. Ce conseil a notamment pour fonction d'examiner le rapport de gestion et les comptes annuels de l'OPCVM, d'examiner la gestion financière, administrative et comptable de l'OPCVM, de décider des opérations de fusion, scission ou liquidation et de donner son accord préalable aux modifications du règlement du FCPE. Le conseil de surveillance d'un FCPE adopte en outre un rapport annuel mis à la disposition des porteurs de parts.

L'adhésion au présent FCPE emporte acceptation des dispositions contenues dans son règlement.
Le souscripteur peut obtenir, sans frais, communication du règlement du FCPE sur simple demande auprès des Offices.

Le FCPE «Notariat Équilibre» est un :

- Fonds multi-entreprises, régi par les dispositions de l'article L. 214-39 du Code monétaire et financier.

Créé pour l'application :

- du plan d'épargne interentreprises dans le notariat établi le 28 février 2003 entre le Conseil Supérieur du Notariat et les organisations syndicales représentatives.

- De divers accords de participations établis par les entreprise adhérentes pour leurs personnels.

Le Conseil de Surveillance du fonds est composé de :

- membres salariés porteurs de parts représentant les porteurs de parts salariés et anciens salariés des Offices, désignés par les organisations syndicales représentatives de la branche à raison de deux membres titulaires et d'un membre suppléant par organisation syndicale, et choisis parmi les salariés porteurs de parts,

- d'un nombre égal de membres représentants des Offices et des notaires, désignés par le Conseil Supérieur du Notariat.

Orientation de gestion du Fonds :

Le Fonds «Notariat Équilibre» est classé dans la catégorie FCPE «Diversifié».

À ce titre, le FCPE gère de façon discrétionnaire, dans le respect des ratios prévus par la réglementation, des actifs financiers français ou étrangers (valeurs mobilières).

L'objectif de gestion est de réaliser une performance régulière supérieure à celle de son indice de référence (50 % JPM EMU Global, 50 % DJ Eurostoxx) dans des limites de risque correspondant à un horizon de placement de 8 ans.

Le FCPE détient entre 30 % et 70 % de son actif en Actions, le solde étant investi en produit de taux.

Dans les limites prévues par la réglementation, le FCPE pourra intervenir sur des instruments à terme, négociés sur un marché réglementé français ou étranger, ou de gré à gré. Dans ce cadre, le gérant pourra prendre des positions en vue de couvrir le portefeuille ou de l'exposer aux marchés actions ou aux marchés de taux d'intérêt pour poursuivre l'objectif de gestion. Ces opérations sont effectuées dans la limite maximum de 100 % de l'actif du FCPE. Les interventions sur les marchés à terme (Euronext, Life, Eurex) consisteront, dans le cadre de la réglementation en vigueur, en des achats ou des ventes de contrat à terme fermes ou optionnels sur valeurs mobilière, indices ou emprunts optionnels.

Absence de risque de change pour le porteur.

Le fonds peut détenir plus de 50 % de ses actifs en titres d'OPCVM.

Fonctionnement du Fonds

- La valeur liquidative est calculée une fois par semaine (chaque vendredi) ou la veille en cas de fermeture des marchés Euronext et/ou de jour férié légal en France.

- Lieu et mode de publication de la valeur liquidative : au siège de Crédit Agricole Asset Management, dans les locaux du teneur de compte et du Dépositaire. Elle est également tenue à la disposition des porteurs de parts par l'intermédiaire des Offices.

- La composition de l'actif du Fonds est publiée chaque semestre : elle est tenue à la disposition des porteurs de parts par l'intermédiaire des Offices. Un rapport annuel est par ailleurs adressé aux porteurs de parts par l'intermédiaire des Offices.

Établissement chargé des souscriptions et des rachats de parts : le teneur de compte conservateur des parts soit Fongepar.

Modalités de souscription et de rachat :

- Apports et retraits : - en numéraire
- Mode d'exécution : - prochaine valeur liquidative
- Commission de souscription à l'entrée : - 0,75 % à la charge des porteurs de parts.
- Commission de rachat à la sortie : - néant
- Commission d'arbitrage : - 0,75 % maximum à la charge des porteurs de parts.
- Frais de gestion du fonds, y compris les honoraires du commissaire aux comptes : - 0,3346 % maximum par an à la charge du fonds dont
 - 0,3 % maximum par an au titre de la gestion administrative et comptable,
 - 0,0346 % maximum par an au titre de la fonction dépositaire - conservateur,

Frais de gestion et commissions indirectes maximum : le FCPE investira dans des OPCVM dont les frais de gestion, les commissions de souscription et de rachat sont plafonnées à 2,5 %.

- Affectation des revenus du Fonds : - réinvestissement dans le fonds
- Frais de tenues de compte : conservation :
 - à la charge des Offices
 - à la charge des souscripteurs ayant quitté les offices, à l'exception des retraités et préretraités
- Délai d'indisponibilité : 5 ans.
- Disponibilité des parts :
 - 1^{er} jour du 4^{ème} mois (participation seule ou avec PEI)
 - dernier jour du 6^{ème} mois (PEI seul)
- Modalités de demande de remboursement anticipés et quinquennaux : auprès du teneur de compte conservateur des parts soit Fongepar.
- Valeur de la part à la constitution du Fonds : 10 euros

Nom et adresse des intervenants :

- Société de gestion : Crédit Agricole Asset Management - 90, Boulevard Pasteur - 75015 Paris.
- Dépositaire : CDC Finance - CDC Ixis - 26-28 rue Neuve Tolbiac - 75013 Paris.
- Valorisateur : Fongepar - 56 rue de Lille - 75007 Paris.
- Commissaire aux Comptes : Deloitte Touche Tohmatsu - 185 Avenue Charles de Gaulle - 92200 Neuilly sur Seine
- Teneur de compte conservateur des parts (adresse courrier) : Fongepar - 10, Place de Catalogne - 75014 Paris.

• Ce FCPE a été agréé par la Commission des Opérations de Bourse, le 26 septembre 2003.

La présente notice d'information doit être remise aux porteurs préalablement à toute souscription.

Notice d'information du Fonds commun de placement d'entreprise «Notariat intermédiaire»

N° code COB : 08528

Compartiment :	<input type="checkbox"/> Oui	<input checked="" type="checkbox"/> Non
Nourricier	<input type="checkbox"/> Oui	<input checked="" type="checkbox"/> Non

Un Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE) est un organisme de placement collectif en valeurs mobilières (OPCVM), c'est-à-dire un produit d'épargne qui permet à plusieurs investisseurs de détenir en commun un portefeuille de valeurs mobilières. Le FCPE est réservé aux salariés des Offices et organismes assimilés (ci-après «les Offices») et destiné à recevoir et à investir leur épargne salariale. Il est géré par une société de gestion.

La gestion du FCPE est contrôlée par un conseil de surveillance, composé de représentants des salariés et de représentants des notaires. Ce conseil a notamment pour fonction d'examiner le rapport de gestion et les comptes annuels de l'OPCVM, d'examiner la gestion financière, administrative et comptable de l'OPCVM, de décider des opérations de fusion, scission ou liquidation et de donner son accord préalable aux modifications du règlement du FCPE. Le conseil de surveillance d'un FCPE adopte en outre un rapport annuel mis à la disposition des porteurs de parts.

L'adhésion au présent FCPE emporte acceptation des dispositions contenues dans son règlement.

Le souscripteur peut obtenir, sans frais, communication du règlement du FCPE sur simple demande auprès des Offices.

Le FCPE «Notariat intermédiaire» est un :

- *Fonds multi-entreprises, régi par les dispositions de l'article L. 214-39 du Code monétaire et financier.*

Créé pour l'application :

- du plan d'épargne interentreprises dans le notariat établi le 28 février 2003 entre le Conseil Supérieur du Notariat et les organisations syndicales représentatives.

- De divers accords de participations établis par les entreprises adhérentes pour leurs personnels.

Le Conseil de Surveillance du fonds est composé de :

- membres salariés porteurs de parts représentant les porteurs de parts salariés et anciens salariés des Offices, désignés par les organisations syndicales représentatives de la branche à raison de deux membres titulaires et d'un membre suppléant par organisation syndicale, et choisis parmi les salariés porteurs de parts,

- d'un nombre égal de membres représentants des Offices et des notaires, désignés par le Conseil Supérieur du Notariat.

Orientation de gestion du Fonds :

Le Fonds «Notariat intermédiaire» est classé dans la catégorie FCPE «Diversifié».

À ce titre, le FCPE gère de façon discrétionnaire, dans le respect des ratios prévus par la réglementation, des actifs financiers français ou étrangers (valeurs mobilières).

L'objectif de gestion est de réaliser une performance régulière supérieure à celle de son indice de référence (70 % JPM EMU Global, 30 % DJ Eurostoxx) dans les limites de risque correspondant à un horizon de placement de 5 ans.

Le FCPE détient entre 16 % et 44 % de son actif en Actions, le solde étant investi en produit de taux.

Dans les limites prévues par la réglementation, le FCPE pourra intervenir sur des instruments à terme, négociés sur un marché réglementé français ou étranger, ou de gré à gré. Dans ce cadre, le gérant pourra prendre des positions en vue de couvrir le portefeuille ou de l'exposer aux marchés actions ou aux marchés de taux d'intérêt pour poursuivre l'objectif de gestion. Ces opérations sont effectuées dans la limite maximum de 100 % de l'actif du FCPE. Les interventions sur les marchés à terme (EURONEXT, LIFE, EUREX) consisteront, dans le cadre de la réglementation en vigueur, en des achats ou des ventes de contrat à terme fermes ou optionnels sur valeurs mobilière, indices ou emprunts optionnels.

Absence de risque de change pour le porteur.

Le fonds peut détenir plus de 50 % de ses actifs en titres d'OPCVM.

Fonctionnement du Fonds

- La valeur liquidative est calculée une fois par semaine (chaque vendredi) ou la veille en cas de fermeture des marchés Euronext et/ou de jour férié légal en France

- Lieu et mode de publication de la valeur liquidative : au siège de Crédit Agricole Asset Management, dans les locaux du teneur de compte et du Dépositaire. Elle est également tenue à la disposition des porteurs de parts par l'intermédiaire des Offices.

- La composition de l'actif du Fonds et publiée chaque semestre : elle est tenue à la disposition des porteurs de parts par l'intermédiaire des Offices. Un rapport annuel est par ailleurs adressé aux porteurs de parts par l'intermédiaire des Offices.

- Établissement chargé des souscriptions et des rachats de parts : le teneur de compte conservateur des parts soit

FONGEPAR.

Modalités de souscription et de rachat :

- Apports et retraits : - en numéraire
- Mode d'exécution : - prochaine valeur liquidative
- Commission de souscription à l'entrée : - 0,75 % à la charge des porteurs de parts.
- Commission de rachat à la sortie : - néant
- Commission d'arbitrage - 0,75 % maximum à la charge des porteurs de parts.
- Frais de gestion du fonds, y compris les honoraires du commissaire aux comptes - 0,3346 % maximum par an à la charge du fonds dont :
 - 0,30 % maximum par an au titre de la gestion administrative et comptable,
 - 0,0346 % maximum par an au titre de la fonction dépositaire - conservateur,

Frais de gestion et commissions indirectes maximum : le FCPE investira dans des OPCVM dont les frais de gestion, les commissions de souscription et de rachat sont plafonnées à 2,5 %.

- Affectation des revenus du Fonds : - réinvestissement dans le fonds
- Frais de tenues de compte : conservation - à la charge des Offices
 - à la charge des souscripteurs ayant quitté les offices, à l'exception des retraités et préretraités
- Délai d'indisponibilité : 5 ans.
- Disponibilité des parts :
 - 1^{er} jour du 4^{ème} mois (participation seule ou avec PEI)
 - dernier jour du 6^{ème} mois (PEI seul)
- Modalités de demande de remboursement anticipés et quinquennaux : auprès du teneur de compte conservateur des parts soit FONGEPAR.
- Valeur de la part à la constitution du Fonds : 10 euros.

Nom et adresse des intervenants :

- Société de gestion : Crédit Agricole Asset Management - 90, Boulevard Pasteur - 75015 Paris.
- Dépositaire : CDC Finance - CDC Ixis - 26-28 rue Neuve Tolbiac - 75013 Paris.
- Valorisateur : Fongepar - 56 rue de Lille - 75007 Paris.
- Commissaire aux Comptes : Deloitte Touche Tohmatsu - 185 Avenue Charles de Gaulle - 92200 Neuilly sur Seine
- Teneur de compte conservateur des parts (adresse courrier) : Fongepar - 10, Place de Catalogne - 75014 Paris.

• Ce FCPE a été agréé par la Commission des Opérations de Bourse, le 26 septembre 2003.

Accord du 22 juillet 2003

La présente notice d'information doit être remise aux porteurs préalablement à toute souscription.

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Conseil supérieur du Notariat.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGCEN - FO ;

Fédération des services CFDT ;

CFE-CGC.

Mod. par Avenant n° 2, 10 juill. 2014, non étendu, applicable le jour suivant celui de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN.

Syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

SNCTN CGC ;

FGCEN FO.

Article 1

La liste des F.C.P.E. visée à l'article 4 de l'accord du 28 février 2003 est fixée ainsi qu'il suit :

F F.C.P.E. dénommé «F.C.P.E. Notariat Monétaire»(Avenant n° 2, 10 juill. 2014, non étendu : les termes «F.C.P.E. Notariat Monétaire» sont remplacés par les termes «F.C.P.E. Amundi Lable Monétaire-F»)) : fonds monétaire dont la totalité de l'actif est investie en valeurs monétaires de la zone euro,

F F.C.P.E. dénommé «F.C.P.E. Notariat Prudent» : fonds investi à hauteur de 80 % à 90 % de son actif en produits de taux de la zone euro, le solde, soit de 10 à 20 % de l'actif, étant principalement investi en actions,

F F.C.P.E. dénommé «F.C.P.E. Notariat Intermédiaire» : fonds investi à hauteur de 65 à 75 % de son actif en produits de taux de la zone euro, le solde, soit 25 à 35 %, de l'actif étant principalement investi en actions,

F F.C.P.E. dénommé «F.C.P.E. Notariat Équilibré» : fonds investi à hauteur de 45 à 55 % de son actif en produits de taux de la zone euro, le solde soit 45 à 55 % de l'actif étant principalement investi en actions.

Le premier gestionnaire financier de ces F.C.P.E., révocable à tout moment par le Conseil de Surveillance, est Crédit Agricole Asset Management.

Les critères pris en compte pour l'établissement de cette liste ont été les suivants :

- volonté d'offrir aux adhérents une offre de placement diversifiée correspondant à des horizons de placement allant de très court terme à long terme,
- souci de concilier sécurité et performance,
- recherche de frais de gestion peu élevés n'obérant pas les performances nettes,
- souci de favoriser l'investissement socialement responsable,

Les notices d'information et les règlements des F.C.P.E. précités sont annexés au présent accord.

Article 2

L'organisme chargé de tenir le registre des sommes affectées au P.E.I. du Notariat est FONGEPAR dont le siège social est à Paris 14^{ème}, 10, place de Catalogne.

Article 3

(Voir l'article 3.1.2 et l'article 3.1.3.2 de l'accord du 28 février 2003.)

Article 4

Le présent accord, qui complète l'accord de branche du 28 février 2003, forme un tout avec celui-ci : les dispositions de l'article 13 concernant la durée de l'accord, de l'article 14 concernant son interprétation, de l'article 15 concernant le suivi de l'accord et de l'article 16 concernant l'extension lui sont entièrement applicables.

Article 5

Le présent accord est déposé à la Direction Départementale du Travail et au secrétariat-greffe du Conseil des prud'hommes de Paris.

Il est distribué dans chaque office, à la diligence du Conseil Supérieur du Notariat, en 2 exemplaires, dans un délai de 3 mois à compter de sa signature.

L'un de ces exemplaires est remis contre récépissé par l'employeur au délégué du personnel là où il en existe un. Celui-ci le tient constamment à la disposition des salariés de l'office pour consultation sur place.

Un exemplaire de l'accord est également remis au Comité d'entreprise, s'il en existe un.

Dans l'office n'ayant pas de représentant du personnel, l'exemplaire destiné au personnel est confié contre récépissé au salarié le plus ancien dudit office qui le communique sans formalité à tout membre du personnel qui en fait la demande. Un affichage dans l'office en informe le personnel.

Accord du 17 décembre 2009

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFDT ;

SNCTN CGC ;

FGCEN FO ;

FNPSE CGT.

Article 1

Conformément à l'article L. 3332-17 du code du Travail, les partenaires sociaux ont décidé d'inclure dans le Plan d'épargne interentreprises dans le notariat, créé par les accords de branche des 28 février 2003 et 22 juillet 2003, un fonds commun de placement multientreprises, investi en titres d'entreprises agréées solidaires.

Article 2

Après un appel d'offres, les partenaires sociaux ont retenu le F.C.P.M. «fongepargne insertion emplois sérénité solidaire», présenté par FONGEPAR.

Article 3

Les partenaires sociaux signeront à cet effet une convention avec FONGEPAR, dont le siège social est à Paris 14^{ème}, 10, Place de Catalogne, qui leur remettra la notice d'information et le règlement du F.C.P.M., le présent accord prenant effet à compter du même jour.

Article 4

Le présent accord qui complète les accords de branche des 28 février 2003 et 22 juillet 2003 forme un tout avec ceux-ci : les dispositions de l'article 14 concernant l'interprétation de l'accord et de l'article 15 concernant le suivi de l'accord lui sont entièrement applicables.

Article 5

Dépôt - Publicité - Extension

Il sera déposé, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du Travail, et porté à la connaissance des notaires et des salariés, au moyen d'une copie qui sera envoyée dans tous les offices et devra être élargie par tous les membres du personnel. Il sera soumis à la procédure d'extension prévue à l'article L. 2261-24 du Code du Travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Financement des syndicats

Accord du 17 septembre 2020

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNCTN CGC ;

FGCEN FO ;

FSE CGT.

Après avoir rappelé ce qui suit :

Les partenaires sociaux du notariat réaffirment leur attachement à un dialogue social de qualité au niveau de la branche.

Ils rappellent que pour favoriser ce dialogue, le Conseil supérieur du notariat a versé depuis plusieurs années aux organisations syndicales de salariés représentatives dans le notariat, une subvention annuelle dont il détermine le montant.

La répartition entre les organisations syndicales de la somme ainsi allouée a été fixée pour les années 2018, 2019 et 2020 par l'accord de branche du 22 mars 2018.

Les partenaires sociaux sont convenus de ce qui suit :

Article 1

Au titre de l'année civile 2020, le montant global de la subvention versée avant le 31 octobre 2020 par le Conseil supérieur du notariat aux organisations syndicales de salariés représentatives dans le notariat est fixé à 240.000 €. En application de l'article 1 de l'accord de branche du 22 mars 2018, cette somme est répartie ainsi :

Fédération des services CFDT : 48.634 €

Syndicat national des cadres et techniciens du notariat, affilié à la CFE-CGC : 39.677 €

Fédération «commerce, services et force de vente» CFTC : 40.330 €

Fédération nationale des personnels des sociétés d'études CGT : 47.558 €

Fédération générale des clercs et employés de notaire, affiliée à la cgt-FO : 63.782 €

Article 2

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée qui s'achèvera le 31 décembre 2020.

Si une disposition législative venait à réglementer le financement des organisations syndicales pendant la période de validité du présent accord, les partenaires sociaux se réuniraient dans les trois mois de son entrée en vigueur afin de convenir de ses modalités d'application.

L'accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du Code du travail.

Il sera déposé, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail. Il sera soumis à la procédure d'extension prévue à l'article L. 2261-24 du Code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Accord du 21 octobre 2021

[Non étendu, conclu pour une durée déterminée qui s'achèvera le 31 déc. 2021]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNCTN CGC ;

FGCEN FO ;

FSE CGT.

Après avoir rappelé ce qui suit :

Les partenaires sociaux du notariat réaffirment leur attachement à un dialogue social de qualité au niveau de la branche.

Ils rappellent que pour favoriser ce dialogue, le Conseil supérieur du notariat a versé depuis plusieurs années aux organisations syndicales de salariés représentatives dans le notariat, une subvention annuelle dont il détermine le montant tous les ans.

La répartition entre les organisations syndicales de la somme ainsi allouée a été fixée par l'accord de branche du 22 mars 2018, initialement conclu à durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2020 et, à défaut de dénonciation dans les conditions prévues à l'article 4, renouvelé pour une période de 4 ans.

Les partenaires sociaux sont convenus de ce qui suit :

Article 1

Au titre de l'année civile 2021, le montant global de la subvention versée avant le 31 octobre 2021 par le Conseil supérieur du notariat aux organisations syndicales de salariés représentatives dans le notariat est fixé à 240.000 €.

En application de l'article 1 de l'accord de branche du 22 mars 2018, cette somme est répartie ainsi :

Fédération des services CFDT : 48.634 €

Syndicat national des cadres et techniciens du notariat, affilié à la CFE-CGC : 39.677 €

Fédération «commerce, services et force de vente» CFTC : 40.330 €

Fédération nationale des personnels des sociétés d'études CGT : 47.558 €

Fédération générale des clercs et employés de notaire, affiliée à la CGT-FO : 63.782 €

Article 2

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée qui s'achèvera le 31 décembre 2021.

Si une disposition législative venait à réglementer le financement des organisations syndicales pendant la période de validité du présent accord, les partenaires sociaux se réuniraient dans les trois mois de son entrée en vigueur afin de convenir de ses modalités d'application.

L'accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du Code du travail.

Il sera déposé, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail. Il sera soumis à la procédure d'extension prévue à l'article L. 2261-24 du Code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Accord du 15 décembre 2022

[Non étendu, conclu pour une durée déterminée qui s'achèvera le 31 déc. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN ;

SNF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNCTN CGC ;

FGCEN FO ;

FSE CGT.

Après avoir rappelé ce qui suit :

Les partenaires sociaux du notariat réaffirment leur attachement à un dialogue social de qualité au niveau de la branche.

Ils rappellent que pour favoriser ce dialogue, le Conseil supérieur du notariat a versé depuis plusieurs années aux organisations syndicales de salariés représentatives dans le notariat, une subvention annuelle dont il détermine le montant tous les ans.

La répartition entre les organisations syndicales de la somme ainsi allouée a été fixée par l'accord de branche du 22 mars 2018, initialement conclu à durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2020 et, à défaut de dénonciation dans les conditions prévues à l'article 4, renouvelé pour une période de 4 ans, de la manière suivante :

- 60 % de la somme totale répartis à parts égales,

- 40 % de la somme totale répartis en fonction du poids des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche, fixé à la date de signature des présentes par arrêté du 20 juillet 2017.

La liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective du notariat, et le poids attribué à chacune, ont été modifiés par l'arrêté du 6 octobre 2021 qui a par ailleurs abrogé l'arrêté du 20 juillet 2017.

Les partenaires sociaux sont convenus de ce qui suit :

Article 1

Au titre de l'année civile 2022, le montant global de la subvention versée avant le 31 décembre 2022 par le Conseil supérieur du notariat aux organisations syndicales de salariés représentatives dans le notariat est fixé à 240.000 €.

En application de l'article 1 de l'accord de branche du 22 mars 2018, cette somme est répartie ainsi :

Fédération des services CFDT : 46 426 €
Syndicat national des cadres et techniciens du notariat, affilié à la CFE-CGC : 34 550 €
Fédération «commerce, services et force de vente» CFTC : 34 022 €
Fédération nationale des personnels des sociétés d'études CGT : 40 646 €
Fédération générale des clercs et employés de notaire, affiliée à la CGT-FO : 50 986 €
Union Nationale des syndicats autonomes U.N.S.A : 33 379 €

Article 2

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée qui s'achèvera le 31 décembre 2022.

Si une disposition législative venait à réglementer le financement des organisations syndicales pendant la période de validité du présent accord, les partenaires sociaux se réuniraient dans les trois mois de son entrée en vigueur afin de convenir de ses modalités d'application.

L'accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du Code du travail.

Il sera déposé, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail. Il sera soumis à la procédure d'extension prévue à l'article L. 2261-24 du Code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Accord du 21 septembre 2023

[Non étendu, applicable jusqu'au 31 déc. 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN ;

SNF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNCTN CGC ;

FGCEN FO ;

FSE CGT.

Après avoir rappelé ce qui suit :

Les partenaires sociaux du notariat réaffirment leur attachement à un dialogue social de qualité au niveau de la branche.

Ils rappellent que pour favoriser ce dialogue, le Conseil supérieur du notariat a versé depuis plusieurs années aux organisations syndicales de salariés représentatives dans le notariat, une subvention annuelle dont il détermine le montant tous les ans.

La répartition entre les organisations syndicales de la somme ainsi allouée a été fixée par l'accord de branche du 22 mars 2018, initialement conclu à durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2020 et, à défaut de dénonciation dans les conditions prévues à l'article 4, renouvelé pour une période de 4 ans, de la manière suivante :

- 60 % de la somme totale répartis à parts égales,

- 40 % de la somme totale répartis en fonction du poids des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche, fixé à la date de signature des présentes par arrêté du 20 juillet 2017.

La liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective du notariat, et le poids attribué à chacune, ont été modifiés par l'arrêté du 6 octobre 2021 qui a par ailleurs abrogé l'arrêté du 20 juillet 2017.

Les partenaires sociaux sont convenus de ce qui suit :

Article 1

Au titre de l'année civile 2023, le montant global de la subvention versée avant le 31 octobre 2023 par le Conseil supérieur du notariat aux organisations syndicales de salariés représentatives dans le notariat est fixé à 240.000 €. En application de l'article 1 de l'accord de branche du 22 mars 2018, cette somme est répartie ainsi :

Fédération des services CFDT : 46 426 €

Syndicat national des cadres et techniciens du notariat, affilié à la CFE-CGC : 34 550 €

Fédération «commerce, services et force de vente» CFTC : 34 022 €

Fédération nationale des personnels des sociétés d'études CGT : 40 646 €

Fédération générale des clercs et employés de notaire, affiliée à la CGT-FO : 50 986 €

Union Nationale des syndicats autonomes U.N.S.A : 33 379 €

Article 2

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée qui s'achèvera le 31 décembre 2023.

Si une disposition législative venait à réglementer le financement des organisations syndicales pendant la période de validité du présent accord, les partenaires sociaux se réuniraient dans les trois mois de son entrée en vigueur afin de convenir de ses modalités d'application.

L'accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du Code du travail.

Il sera déposé, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail. Il sera soumis à la procédure d'extension prévue à l'article L. 2261-24 du Code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Accord du 19 septembre 2024

[Non étendu, applicable jusqu'au 31 déc. 2024]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN ;

SNF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNCTN CGC ;

FGCEN FO ;

FSE CGT.

Après avoir rappelé ce qui suit :

Les partenaires sociaux du notariat réaffirment leur attachement à un dialogue social de qualité au niveau de la branche.

Ils rappellent que pour favoriser ce dialogue, le Conseil supérieur du notariat a versé depuis plusieurs années aux organisations syndicales de salariés représentatives dans le notariat, une subvention annuelle dont il détermine le montant tous les ans.

La répartition entre les organisations syndicales de la somme ainsi allouée a été fixée par l'accord de branche du 22 mars 2018, initialement conclu à durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2020 et, à défaut de dénonciation dans les conditions prévues à l'article 4, renouvelé pour une période de 4 ans, de la manière suivante :

- 60 % de la somme totale répartis à parts égales,

- 40 % de la somme totale répartis en fonction du poids des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche, fixé à la date de signature des présentes par arrêté du 20 juillet 2017.

La liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective du notariat, et le poids attribué à chacune, ont été modifiés par l'arrêté du 6 octobre 2021 qui a par ailleurs abrogé l'arrêté du 20 juillet 2017.

Les partenaires sociaux sont convenus de ce qui suit :

Article 1

Au titre de l'année civile 2024, le montant global de la subvention versée avant le 31 octobre 2024 par le Conseil supérieur du notariat aux organisations syndicales de salariés représentatives dans le notariat est fixé à 240.000 €.

En application de l'article 1 de l'accord de branche du 22 mars 2018, cette somme est répartie ainsi :

Fédération des services CFDT : 46 426 €

Syndicat national des cadres et techniciens du notariat, affilié à la CFE-CGC : 34 550 €

Fédération «commerce, services et force de vente» CFTC : 34 022 €

Fédération nationale des personnels des sociétés d'études CGT : 40 646 €

Fédération générale des clercs et employés de notaire, affiliée à la CGT-FO : 50 986 €

Union Nationale des syndicats autonomes U.N.S.A : 33 379 €

Article 2

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée qui s'achèvera le 31 décembre 2024.

Si une disposition législative venait à réglementer le financement des organisations syndicales pendant la période de validité du présent accord, les partenaires sociaux se réuniraient dans les trois mois de son entrée en vigueur afin de convenir de ses modalités d'application.

L'accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du Code du travail.

Il sera déposé, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail. Il sera soumis à la procédure d'extension prévue à l'article L. 2261-24 du Code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Prévoyance

Couverture du risque dépendance totale

Accord du 17 décembre 2009

[Non étendu]

Mod. par Avenant n° 1, 21 janv. 2016, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2016⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNCTN CGC ;

FGCEN FO ;

FPNPSE CGT.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFDT ;

SNCTN CGC ;

FGCEN FO ;

FPNPSE CGT.

Préambule

Les organisations signataires du présent accord collectif conviennent de rappeler que celui-ci a pour objet de mettre en œuvre, conformément à l'article 38.1 1), modifié par avenant du 17 décembre 2009, de la convention collective nationale du 8 juin 2001, un régime de prévoyance complémentaire obligatoire et collectif concernant la couverture du risque dépendance totale pour les salariés des offices notariaux et des organismes assimilés dont l'activité est directement liée à celle de la profession notariale tels que définis à l'article 1 de la convention collective.

Pour mémoire, il est rappelé que dans sa rédaction originelle, l'article 38.1 1) précité se référait, en effet, à un contrat d'assurance contracté par le Conseil supérieur du notariat siégeant en comité mixte, assurant la couverture du risque décès et de certains risques d'invalidité et pour lequel les salariés n'avaient à supporter aucune cotisation pour son financement.

Ce contrat a été résilié par le Conseil supérieur du notariat siégeant en comité mixte le 30 octobre 2009, à effet au 31 décembre 2009, à minuit.

En vue de mettre en place, au 1^{er} janvier 2010, un nouveau régime de prévoyance complémentaire conforme aux dispositions des articles L. 911-1 et suivants du code de la sécurité sociale qui se substituera à celui mentionné au 2^{ème} alinéa ci-dessus, les soussignés ont signé le 17 décembre 2009 un accord collectif pour la couverture des risques décès, incapacité temporaire et invalidité permanente et sont convenus de signer, pour le compléter un accord collectif de branche pour la couverture du risque dépendance totale.

Pour arriver à la conclusion de ces accords collectifs, les soussignés ont décidé, en commission mixte paritaire, de faire appel aux services d'un cabinet d'actuaire qui, après diagnostic et analyse du précédent contrat, a rédigé le cahier des charges, lancé un appel d'offres et aidé lors de l'audition des organismes assureurs retenus. L'ensemble des coûts liés à la prestation du cabinet d'actuaire a été pris en charge par le Conseil supérieur du notariat.

Article 1 (d'origine)

Champ d'application

Cet accord s'applique à tout le personnel salarié des offices notariaux et des organismes assimilés dont l'activité est directement liée à celle de la profession notariale. Il ne s'applique pas aux salariés affectés à des travaux d'entretien ou de nettoyage. Il recouvre le même champ d'application que l'article 1 de la convention collective. Il est précisé que les organismes assimilés sont :

- le Conseil supérieur du notariat,
- les Conseils régionaux,
- les Chambres de notaires.

Il s'applique sur le territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer.

Article 1 (nouveau)

Champ d'application

Mod. par Avenant n° 1, 21 janv. 2016, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2016⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNCTN CGC ;

FGCEN FO ;

FNPSE CGT.

Le présent accord s'applique, sur tout le territoire métropolitain et dans les départements et collectivités d'outre-mer, à l'ensemble des offices notariaux, des organismes assimilés au sens de l'article 1 de la convention collective nationale du notariat, ainsi qu'à leurs salariés.

Article 2

Objet

Cet accord a pour objet d'instituer un régime obligatoire et indivisible de prévoyance complémentaire généralisé à tout le personnel salarié des offices notariaux et des organismes assimilés déterminé à l'article 1 ci-dessus, complétant l'accord collectif signé le 17 décembre 2009 mentionné au 4^{ème} alinéa du Préambule ci-dessus.

Article 3

Risque couvert retenu

Le risque couvert retenu est la dépendance totale.

Article 4

Niveau de la cotisation annuelle obligatoire

Le tarif de base de la cotisation annuelle obligatoire, tous frais inclus, à la charge de l'employeur est égale à 0,12 % des salaires bruts des salariés assurés pour l'exercice d'assurance considéré.

Les salariés assurés n'ont à supporter aucune cotisation pour le financement de ce régime en dehors de toute souscription facultative.

Les offices et organismes assimilés devront obligatoirement verser cette cotisation à l'organisme assureur retenu à l'article 7 ci-dessous.

Article 5

Prestation garantie

Mod. par Avenant n° 1, 21 janv. 2016, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2016⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFTD ;

SNCTN CGC ;

FGCEN FO ;

FNPSE CGT.

La définition, au présent article, de la base de la prestation garantie, des situations retenues et de toutes autres mentions sera celle prévue au contrat d'assurance signé avec l'organisme assureur par les signataires du présent accord.

Le tableau ci-dessous indique le montant de la rente mensuelle garantie servie en cas de dépendance totale

<i>Dépendance totale</i>	<i>Montant de la rente mensuelle : 170 €</i>
--------------------------	--

(Avenant n° 1, 21 janv. 2016, non étendu) Maintien des garanties après la rupture du contrat de travail

Les salariés couverts par le présent accord sont susceptibles, aux conditions et modalités prévues par l'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale, de bénéficier du maintien des garanties en cas de rupture de leur contrat de travail ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Le maintien de ces garanties n'est pas accordé :

- en cas de licenciement pour faute lourde

- si les droits à couverture complémentaire n'étaient pas ouverts au salarié au jour de la cessation de son contrat de travail

Le maintien des garanties prévues par le présent accord débute à compter du lendemain du jour de la cessation du contrat de travail pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail, ou le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils ont été consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois entiers, dans la limite de 12 mois.

Les cotisations servant à financer le maintien des garanties prévoyance font l'objet d'une mutualisation. À ce titre, elles sont comprises dans la cotisation prévue à l'article 4 du présent accord.

Article 6

Revalorisation de la base de la prestation garantie

La base de la prestation garantie est revalorisable chaque année d'un commun accord avec l'assureur selon les modalités prévues au contrat d'assurance signé avec l'organisme assureur par les signataires du présent accord.

Article 7

Choix de l'organisme

Pour le présent accord les parties signataires conviennent de retenir :

- comme organisme assureur et gestionnaire : AXA France Vie, 26, rue Drouot, 75009 Paris,

- comme courtier : La Sécurité Nouvelle, 81, rue Taitbout, 75009 Paris.

Conformément à la réponse d'AXA France Vie au cahier des charges émis au nom des partenaires sociaux, Axa France Vie donnera délégation partielle de gestion à LSN.

Tous les frais de commission, gestion et courtage sont inclus dans le tarif de base de la cotisation annuelle obligatoire prévu à l'article 4 ci-dessus.

Les parties signataires signeront avec AXA France Vie un contrat d'assurance conforme au présent accord.

Article 8

Rapport annuel

À la fin de chaque exercice, l'organisme assureur désigné :

- établit un rapport à l'intention des partenaires sociaux. Ce rapport porte sur tous les éléments d'ordre démographique, économique, financier et social nécessaires à l'appréciation de l'application du présent accord ;

- présente et commente le compte de résultats et le bilan du régime aux partenaires sociaux réunis en commission paritaire mixte, en présence du courtier.

Article 9

Réexamen des modalités d'organisation de la mutualisation des risques

Au vu du compte de résultats et du bilan annuels et dans un délai maximum de 5 ans d'application, les signataires du présent accord doivent réexaminer les modalités d'organisation de la mutualisation des risques et peuvent décider de transférer le contrat à un nouvel organisme assureur.

Article 10

Transfert du contrat

En cas de transfert du contrat de prévoyance à un nouvel organisme, l'organisme assureur qui perd le contrat assure les prestations en cours au niveau atteint au jour du transfert du contrat. Le nouvel organisme assure les revalorisations des prestations en cours, conformément aux dispositions de l'article 6.

Article 11

Information du salarié

Une notice d'information, élaborée par l'organisme assureur en concertation avec les signataires de l'accord collectif portant création du régime de prévoyance, est remise par l'employeur à chaque salarié.

La liste des organismes sociaux auxquels le salarié doit être affilié, remise lors de signature du contrat de travail, mentionne les coordonnées de l'organisme assureur.

Article 12

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 13

Révision

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail par les organisations signataires de l'accord.

Chaque partie peut demander la révision de tout ou partie du présent accord. Toute demande est adressée par lettre recommandée avec accusé de réception, à chacune des autres parties signataires.

Article 14

Dénonciation

La dénonciation du présent accord s'effectue selon les dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 15

Entrée en vigueur

L'ensemble des dispositions que contient le présent accord entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2010.

Article 16

Dépôt - publicité - extension

Il sera déposé, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du Travail, et porté à la connaissance des notaires et des salariés, au moyen d'une copie qui sera envoyée dans tous les offices et devra être élargée par tous les membres du personnel.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue à l'article L. 2261-24 du Code du Travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Couverture des risques décès, incapacité temporaire et invalidité permanente **Accord du 17 décembre 2009**

[Non étendu]

Mod. par Avenant n° 1, 21 janv. 2016, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2016⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;
SNCTN CGC ;
FGCEN FO ;
FNPSE CGT.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFDT ;
SNCTN CGC ;
FGCEN FO ;
FNPSE CGT.

Préambule

Les organisations signataires du présent accord collectif conviennent de rappeler que celui-ci a pour objet de mettre en œuvre, conformément à l'article 38.1 1), modifié par avenant du 17 décembre 2009, de la convention collective nationale du 8 juin 2001, un régime de prévoyance complémentaire obligatoire et collectif concernant la couverture des risques décès, incapacité temporaire et invalidité permanente pour les salariés des offices notariaux et des organismes assimilés dont l'activité est directement liée à celle de la profession notariale tels que définis à l'article 1 de la convention collective.

Dans sa rédaction originelle, l'article 38.1 1) précité se référait, en effet, au contrat d'assurance contracté par le Conseil supérieur du notariat siégeant en comité mixte, assurant la couverture du risque décès et de certains risques d'invalidité et pour lequel les salariés n'avaient à supporter aucune cotisation pour son financement.

Ce contrat a été résilié par le Conseil supérieur du notariat siégeant en comité mixte le 30 octobre 2009, à effet au 31 décembre 2009, à minuit.

En vue de mettre en place, au 1^{er} janvier 2010, un nouveau régime de prévoyance complémentaire conforme aux dispositions des articles L. 911-1 et suivants du code de la sécurité sociale qui se substituera à celui mentionné au 2^{ème} alinéa ci-dessus, les soussignés sont convenus de signer un accord collectif de branche pour la couverture des risques décès, incapacité temporaire et invalidité permanente, complété par un autre accord collectif signé le même jour pour la couverture du risque dépendance totale.

Pour arriver à la conclusion du présent accord, les soussignés ont décidé, en commission mixte paritaire, de faire appel aux services d'un cabinet d'actuaire qui, après diagnostic et analyse du précédent contrat, a rédigé le cahier des charges, lancé un appel d'offres et aidé lors de l'audition des organismes assureurs retenus. L'ensemble des coûts liés à la prestation du cabinet d'actuaire a été pris en charge par le Conseil supérieur du notariat.

Article 1 (d'origine)

Champ d'application

Cet accord s'applique à tout le personnel salarié des offices notariaux et des organismes assimilés dont l'activité est directement liée à celle de la profession notariale. Il ne s'applique pas aux salariés affectés à des travaux d'entretien ou de nettoyage. Il recouvre le même champ d'application que l'article 1 de la convention collective. Il est précisé que les organismes assimilés sont :

- le Conseil supérieur du notariat,
- les Conseils régionaux,
- les Chambres de notaires.

Il s'applique sur le territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer.

Article 1 (nouveau)

Champ d'application

Mod. par Avenant n° 1, 21 janv. 2016, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2016⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNCTN CGC ;
FGCEN FO ;
FNPSE CGT.

Le présent accord s'applique, sur tout le territoire métropolitain et dans les départements et collectivités d'outre-mer, à l'ensemble des offices notariaux, des organismes assimilés au sens de l'article 1 de la convention collective nationale du notariat, ainsi qu'à leurs salariés.

Article 2

Objet

Cet accord a pour objet d'instituer un régime obligatoire et indivisible de prévoyance complémentaire, généralisé à tout le personnel salarié des offices notariaux et des organismes assimilés déterminé à l'article 1 ci-dessus.

Article 3

Risques couverts retenus

Les risques couverts retenus sont le décès, l'incapacité temporaire et l'invalidité permanente.

Article 4

Niveau de la cotisation annuelle obligatoire

Le tarif de base de la cotisation annuelle obligatoire, tous frais inclus, à la charge de l'employeur est égale à 0,73 % des salaires bruts des salariés assurés pour l'exercice d'assurance considéré.

Les salariés assurés n'ont à supporter aucune cotisation pour le financement de ce régime.

Les offices et organismes assimilés devront obligatoirement verser cette cotisation à l'organisme assureur retenu à l'article 7 ci-dessous.

Article 5

Prestations garanties

Mod. par Avenant n° 1, 21 janv. 2016, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2016⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNCTN CGC ;

FGCEN FO ;

FNPSE CGT.

La définition, au présent article, de la base des prestations garanties et de leur durée, ainsi que celle des personnes visées, des situations retenues et de toutes autres mentions seront celles prévues au contrat d'assurance signé avec l'organisme assureur par les signataires du présent accord.

5.1 (d'origine)

Décès

Le tableau ci-dessous indique le montant :

- du capital, et éventuellement de la rente conjoint, versés en cas de décès de l'assuré,
- du capital versé en cas de décès postérieur de son conjoint,
- de la rente éducation servie au profit de chaque enfant à charge.

Capital décès	Célibataire Veuf Divorcé Séparé judiciairement	120 % + 120 % par enfant à charge + 80 % par ascendant à charge	
	Marié Pacsé	Option 1 240 % + 120 % par enfant à charge + 80 % par ascendant à charge	Option 2 155 % + rente conjoint 20 % rente temporaire maximum 15 ans
	Capital décès susceptible d'être versé par anticipation en cas de perte totale et irréversible d'autonomie si l'assuré est classé parmi les invalides 3 ^{ème} catégorie		

Décès postérieur du conjoint	100 % capital décès toutes causes
Rente éducation au profit de chaque enfant à charge	Jusqu'à 10 ans inclus : 8 % De 11 à 17 ans inclus : 10 % De 18 à 21 ans ou 27 ans inclus si études : 12 %

5.1 (nouveau) Décès (Avenant n° 1, 21 janv. 2016, non étendu)

Le tableau ci-dessous indique le montant :

- du capital, et éventuellement de la rente conjoint, versés en cas de décès de l'assuré,
- du capital versé en cas de décès postérieur de son conjoint,
- de la rente éducation servie au profit de chaque enfant à charge.

Capital décès	Célibataire Veuf Divorcé Séparé judiciairement	140 % + 140 % par enfant à charge + 100 % par ascendant à charge + 25 % en cas de décès accidentel (y compris AVC)	
	Marié Pacé	Option 1 280 % + 140 % par enfant à charge + 100 % par ascendant à charge + 25 % en cas de décès accidentel (y compris AVC)	Option 2 180 % + rente conjoint 20 % rente temporaire maximum 15 ans + 25 % en cas de décès accidentel (y compris AVC)
	Capital décès susceptible d'être versé par anticipation en cas de perte totale et irréversible d'autonomie si l'assuré est classé parmi les invalides 3 ^{ème} catégorie		
Décès postérieur du conjoint	100 % du capital décès toutes causes		
Rente éducation au profit de chaque enfant à charge	Jusqu'à 10 ans inclus : 8 % De 11 à 17 ans inclus : 10 % De 18 à 21 ans inclus 27 ans inclus si études : 12 %		

5.2 Incapacité temporaire

Le tableau ci-dessous indique le montant de l'indemnité journalière servie en cas d'incapacité temporaire de travail de l'assuré ainsi que ses conditions.

Incapacité	Franchise : 180 jours Montant de l'indemnité journalière : 25 % Durée : à compter du 181 ^{ème} jour et jusqu'au 1095 ^{ème} jour suivant la date d'arrêt de travail
-------------------	--

5.3 Invalidité permanente

Le tableau ci-dessous indique le montant de la rente servie en cas d'invalidité permanente de l'assuré ainsi que ses conditions.

Invalidité	Montant de la rente en cas d'invalidité 2 ^{ème} catégorie : 20 % Montant de la rente en cas d'invalidité 3 ^{ème} catégorie : 20 % En cas d'invalidité 3 ^{ème} catégorie, cessation de la rente si versement demandé du capital décès par anticipation
-------------------	--

5.4
Accompagnement des malades du cancer (Avenant n° 1, 21 janv. 2016, non étendu)

Accompagnement des malades du cancer	Dispositif d'accompagnement financier (à hauteur de 5000 euros), matériel et psychologique, de l'annonce de la maladie à la reprise de la vie professionnelle
---	---

5.5
Maintien des garanties après la rupture du contrat de travail (Avenant n° 1, 21 janv. 2016, non étendu)

Les salariés couverts par le présent accord sont susceptibles, aux conditions et modalités prévues par l'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale, de bénéficier du maintien des garanties en cas de rupture de leur contrat de travail ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Le maintien de ces garanties n'est pas accordé :

- en cas de licenciement pour faute lourde,
- si les droits à couverture complémentaire n'étaient pas ouverts au salarié au jour de la cessation de son contrat de travail.

Le maintien des garanties prévues par le présent accord débute à compter du lendemain du jour de la cessation du contrat de travail pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail, ou le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils ont été consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois entiers, dans la limite de 12 mois.

Les cotisations servant à financer le maintien des garanties prévoyance font l'objet d'une mutualisation. À ce titre, elles sont comprises dans la cotisation prévue à l'article 4 du présent accord.

Article 6
Revalorisation de la base des prestations garanties

La base des prestations garanties est revalorisée en fonction de l'évolution de la valeur du point fixée par la convention collective nationale du notariat selon les modalités prévues au contrat signé avec l'organisme assureur.

Article 7
Choix de l'organisme

Pour le présent accord, les parties signataires conviennent de retenir :

- comme organisme assureur et gestionnaire : AXA France Vie, 26, rue Drouot, 75009 Paris,
- comme courtier : La Sécurité Nouvelle, 81, rue Taitbout, 75009 Paris,

Conformément à la réponse d'AXA France Vie au cahier des charges émis au nom des partenaires sociaux, Axa France Vie donnera délégation partielle de gestion à LSN.

Tous les frais de commission, gestion et courtage sont inclus dans le tarif de base de la cotisation annuelle obligatoire prévu à l'article 4 ci-dessus,

Les parties signataires signeront avec AXA France Vie un contrat d'assurance conforme au présent accord.

Article 8
Rapport annuel

À la fin de chaque exercice, l'organisme assureur désigné :

- établit un rapport à l'intention des partenaires sociaux. Ce rapport porte sur tous les éléments d'ordre démographique, économique, financier et social nécessaires à l'appréciation de l'application du présent accord ;
- présente et commente le compte de résultats et le bilan du régime aux partenaires sociaux réunis en commission paritaire mixte, en présence du courtier.

Article 9
Réexamen des modalités d'organisation de la mutualisation des risques

Au vu du compte de résultats et du bilan annuels et dans un délai maximum de 5 ans d'application, les signataires du présent accord doivent réexaminer les modalités d'organisation de la mutualisation des risques et peuvent décider de transférer le contrat à un nouvel organisme assureur.

Article 10
Transfert du contrat

En cas de transfert du contrat de prévoyance à un nouvel organisme, l'organisme assureur qui perd le contrat assure les prestations en cours au niveau atteint au jour du transfert du contrat ainsi que le maintien des garanties

décès pour les salariés en arrêt de travail. Le nouvel organisme assure les revalorisations des prestations en cours, conformément aux dispositions de l'article 6.

Article 11 **Information du salarié**

Une notice d'information, élaborée par l'organisme assureur en concertation avec les signataires de l'accord collectif portant création du régime de prévoyance, est remise par l'employeur, contre récépissé, à chaque salarié. La liste des organismes sociaux auxquels le salarié doit être affilié, remise lors de la signature du contrat de travail, mentionne les coordonnées de l'organisme assureur.

Article 12 **Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 13 **Révision**

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail par les organisations signataires de l'accord.

Chaque partie peut demander la révision de tout ou partie du présent accord. Toute demande est adressée, par lettre recommandée avec accusé de réception, à chacune des autres parties signataires.

Article 14 **Dénonciation**

La dénonciation du présent accord s'effectue selon les dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 15 **Entrée en vigueur**

L'ensemble des dispositions que contient le présent accord entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2010

Article 16 **Dépôt - publicité - extension**

Il sera déposé, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du Travail, et porté à la connaissance des notaires et des salariés, au moyen d'une copie qui sera envoyée dans tous les offices devra être émargée par tous les membres du personnel.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue à l'article L. 2261-24 du Code du Travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Accord du 18 avril 2019

[Non étendu, applicable à compter du 2 mai 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FS CFTD ;

SNCTN CGC ;

FGCEN FO ;

FSE CGT.

Les partenaires sociaux sont convenus de ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre de la négociation sur la qualité de vie au travail dans les offices, après la signature de quatre accords sur :

-
- le document unique d'évaluation des risques professionnels,
 - la prévention et la gestion des risques psychosociaux,
 - le télétravail,
 - et la déconnexion,

les partenaires sociaux du notariat ont décidé de travailler sur l'égalité entre les femmes et les hommes en application de l'article L. 2241-1 du Code du travail qui dispose que les organisations liées par une convention de branche se réunissent, au moins une fois tous les quatre ans, pour négocier sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées ainsi que sur la mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel, les agissements sexistes et la violence sexuelle.

Pour mener cette négociation dont ils soulignent toute l'importance, ils ont étudié les chiffres du rapport annuel sur l'activité économique et sociale et relevé qu'en 2017, 83,73 % des salariés du notariat était des femmes dont :

- 25,25 % de celles travaillant à temps complet étaient cadres (41,45 % des hommes),
- 57,24 % avait une rémunération inférieure au salaire annuel moyen (39,21 % des hommes),
- 76,86 % avait bénéficié d'une formation au cours de l'année (90,19 % des hommes).

Par ailleurs, les femmes représentaient 9 salariés à temps partiel sur 10 dans la branche, sans qu'il soit possible de déterminer s'il s'agissait d'un temps partiel subi ou choisi.

Forts de ce constat, ils ont souhaité susciter une prise de conscience des employeurs du notariat, rappeler les obligations légales et accompagner les offices pour que soit détectée et bannie toute pratique discriminatoire, en retenant les cinq problématiques suivantes :

- le recrutement,
- les salaires,
- les promotions et le déroulement de carrière,
- la formation,
- la lutte contre le harcèlement sexuel, les agissements sexistes et la violence sexuelle.

Article 1

Objet

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes implique que les femmes et les hommes aient les mêmes droits et les mêmes obligations dès lors qu'ils sont placés dans des situations professionnelles identiques.

Le respect de cette égalité de traitement s'impose à l'employeur, dès la phase de recrutement et tout au long de la relation de travail.

L'article 31 de la Convention collective nationale du notariat rappelle que «les dispositions du Code du travail relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doivent être respectées par les offices 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 et d'emploi.»

Article 2

Recrutement

Le processus de recrutement exclut toute pratique directement ou indirectement discriminante.

Il favorise autant que possible la mixité des emplois au sein de l'office.

Il respecte les principes fondamentaux qui suivent.

- La rédaction de l'offre d'emploi doit être neutre, sans mention relative au sexe du candidat ou à sa situation de famille, ni stéréotype discriminant ou appellation de nature à dissuader l'un ou l'autre des sexes de postuler.
- Les critères qui conduisent au choix d'un candidat doivent être objectifs et se fonder notamment sur ceux définis à l'article 15.1 de la Convention collective nationale.
- Aucun refus d'embauche ne peut être motivé par la prise en considération du sexe du candidat, de sa situation de famille ou de son état de grossesse.
- La classification et la rémunération proposées à l'embauche respectent les dispositions de l'article 15 de la Convention collective nationale, sans différenciation d'application fondée sur le sexe du candidat.

Article 3 **Salaire**

3.1 **Principe d'égalité**

Les salariés placés dans une situation professionnelle identique doivent percevoir une rémunération identique.

Aux termes de l'article L. 3221-4 du Code du travail «sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse».

Le salaire à prendre en compte pour l'application de cette règle est défini par l'article L. 3221-3 Code du travail comme étant : «le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier».

3.2 **Application des critères classants**

La classification des salariés telle qu'elle est prévue à l'article 15 de la Convention collective nationale permet de déterminer le salaire minimum auquel le salarié peut prétendre. Cette classification est fondée sur un principe de critères classants dont l'application doit être strictement neutre.

Aucune différenciation fondée sur le sexe du salarié ne peut être opérée dans l'application de ces critères classants, tant au moment de l'embauche du salarié que tout au long de la relation de travail.

3.3 **Offices d'au moins 50 salariés**

Les offices qui emploient au moins 50 salariés sont tenus :

- de négocier un accord sur l'égalité professionnelle ou, à défaut, d'établir un plan d'action dans les conditions prévues par la loi,*
- de mesurer la différence de rémunération entre les femmes et les hommes en application des dispositions de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.*

Le non-respect de ces obligations entraîne l'application de pénalités légales.

Article 4 **Promotions et déroulement de carrière**

4.1 **Entretien annuel d'évaluation**

L'entretien annuel d'évaluation permet d'instaurer un dialogue entre l'employeur et le salarié sur l'activité professionnelle de ce dernier, ses résultats et ses objectifs, dans les conditions précisées à l'article 16 de la Convention collective nationale. À l'issue de cet entretien, une fiche de synthèse est établie dans laquelle sont notamment consignés les orientations et les engagements convenus par les deux parties.

Il appartient à l'employeur de s'assurer, par une étude d'ensemble des fiches de synthèse des entretiens annuels d'évaluation de tous les salariés, que les engagements pris ne conduisent à aucune conséquence discriminatoire et assurent une égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière d'augmentation de salaire, de départ en formation et de promotion.

4.2 **Entretien professionnel**

Tous les deux ans, chaque salarié bénéficie d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle dans les conditions prévues à l'article L. 6315-1.

Cet entretien professionnel est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité, notamment à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant ou d'un congé d'adoption. Tous les six ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié qui permet d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;*
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;*
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.*

4.3 **Travail à temps partiel**

L'article 9 de la Convention collective nationale organise les conditions du recours au travail à temps partiel dans le notariat. Il précise que :

- les salariés à temps partiel bénéficient d'une égalité de droits avec les autres salariés et doivent notamment bénéficier des mêmes possibilités de promotion, de déroulement de carrière et de formation,*
- les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet, et les salariés à temps complet, qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel, ont priorité pour l'attribution d'un emploi correspondant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent, l'employeur ayant l'obligation de porter à la connaissance des salariés de l'office la liste des emplois vacants ou à créer.*

Toute embauche à temps partiel doit être motivée par l'activité de l'office et le poste concerné.

4.4 **Maternité**

Aucune salariée ne peut être pénalisée dans son évolution de carrière du fait de son état de grossesse ou de sa maternité.

La salariée bénéficie du statut protecteur prévu par la loi pendant sa grossesse et jusqu'à son retour de congé de maternité, dans les conditions prévues aux articles L. 1225-4 et suivants du Code du travail.

En application de l'article L. 1225-16 du Code du travail, la femme enceinte bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L2122-1 du Code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement. Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

La salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation dans les conditions prévues au chapitre I^{er} du titre IV du livre I^{er} de la deuxième partie du code de la santé publique bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires.

Le conjoint salarié de la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum.

La demande de télétravail à titre temporaire pendant la grossesse formulée par une salariée sera étudiée avec attention, dans le respect des dispositions de l'accord de branche du 14 juin 2018.

À l'issue du congé de maternité, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

L'employeur anticipe le retour de congé de maternité de la salariée et l'accompagne dans sa reprise de travail en organisant un entretien professionnel comme prévu à l'article 4.2 ci-avant et lui assure, le cas échéant, un accès prioritaire à la formation.

En application de l'article L. 1225-26 du Code du travail, la rémunération de la salariée est majorée, à la suite du congé de maternité, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

4.5 **Parentalité**

Dans les offices, une attention particulière doit être portée à la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle.

La prise des congés liés à la vie familiale prévus par l'article 19 de la Convention collective nationale et l'article L. 3142-1 du Code du travail est favorisée ainsi que celle des congés de présence parentale et de proche aidant définis aux articles L. 1225-62 et L. 3142-16 du Code du travail.

Sous réserve de son autorisation, le parent absent dans le cadre d'un congé de maternité ou d'un congé parental d'éducation reste destinataire des informations d'ordre général concernant l'office.

Afin de prendre en compte les contraintes de la vie familiale, l'employeur :

- veille à planifier les réunions durant les horaires habituels de travail des salariés concernés,*
- étudie avec attention et bienveillance les demandes présentées par les parents de jeunes enfants d'aménagement d'horaires (par exemple le jour de la rentrée scolaire) et de télétravail.*

Article 5 **Formation**

5.1

Obligations de la Convention collective nationale

L'article 29.1.2.1 de la Convention collective nationale impose aux employeurs de proposer à chacun des salariés de l'office une ou plusieurs actions de formation, par période quadriennale et dans la limite de 2 jours ouvrables minimum, dans des conditions qui y sont détaillées.

Il appartient à chaque employeur de proposer des actions de formation, en prenant en compte les contraintes familiales, dans des conditions qui favorisent le départ en formation du salarié, notamment en privilégiant le cas échéant des formations à distance.

5.2

Formation au retour d'un congé pour évènement familial de longue durée

L'employeur organise l'entretien professionnel avec le salarié qui reprend le travail après un arrêt de longue durée lié à un évènement familial et lui propose, le cas échéant, une formation.

Article 6

Lutte contre le harcèlement sexuel, les agissements sexistes et la violence sexuelle

L'article L. 1153-1 du Code du travail dispose que :

«Aucun salarié ne doit subir des faits :

1° soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

2° soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.»

Le harcèlement sexuel est un délit défini et puni dans les conditions prévues par l'article 222-33 du Code pénal.

L'article L. 1142-2-1 du Code du travail précise que : «Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.»

L'employeur est tenu de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'agissements sexistes ou de violence sexuelle, d'y mettre un terme et de les sanctionner. Une sanction spécifique à ces agissements peut être prévue dans le règlement intérieur s'il existe.

Ces actes pouvant être le fait de salariés de l'office ou de tierces personnes (client, intervenant extérieur...), l'employeur est vigilant à l'environnement de travail et aux propos tenus sur le lieu de travail.

Il communique sur sa politique en faveur de la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes dans le respect des dispositions du Code du travail.

Article 7

Dispositions de suivi

Au mois de février de chaque année, à l'occasion de l'étude du rapport sur l'activité économique et sociale du notariat, les partenaires sociaux réunis en CPPNI portent une attention particulière à l'évolution des données relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes. Le cas échéant, ils transmettent à la Commission nationale de l'emploi et de la formation professionnelle des sujets d'étude destinés à approfondir leur réflexion.

Article 8

Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1, les partenaires sociaux du notariat ont considéré qu'un accord portant sur l'égalité entre les femmes et les hommes applicable aux salariés de la branche n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 dans la mesure où la branche est composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés et que l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche quelle que soit leur taille.

Article 9

Champ d'application et entrée en vigueur

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1 de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001, dans sa rédaction issue de l'accord du 19 février 2015.

Le présent accord à durée indéterminée entrera en vigueur le 2 mai 2019.

Article 10 **Révision et dénonciation de l'accord**

L'accord pourra être révisé dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail. Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail en respectant un délai de préavis de 3 mois.

Article 11 **Publicité, dépôt et extension de l'accord**

L'accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du Code du travail.

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail et sera porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail Real, intranet de la profession, chaque employeur conservant la preuve de sa diffusion à tous les membres du personnel, par tout moyen.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du Code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Délai de carence entre deux CDD

Accord du 15 mai 2020

[Étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc., applicable à compter du lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

SNCTN CGC ;

FGCEN FO.

Il est convenu :

Préambule

L'article 24 de l'ordonnance 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, repris aux articles L. 1244-3 et L. 1244-4 du code du travail permet désormais, par accord de branche étendu, d'adapter les règles relatives à la période à respecter entre deux contrats de travail à durée déterminée conclus avec le même salarié, dite «délai de carence».

Les partenaires sociaux du notariat ont souhaité utiliser cette faculté pour adapter les règles encadrant les contrats à durée déterminée aux spécificités de la branche, tout en réaffirmant le fait qu'un contrat à durée déterminée ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'office.

Ils considèrent que l'aménagement des règles relatives à la succession des contrats à durée déterminée peut favoriser la continuité des périodes d'emploi dans la branche et ainsi, une intégration en contrat à durée indéterminée des salariés concernés.

C'est pourquoi, afin de répondre aux besoins d'emploi des offices et de faciliter l'intégration des salariés en formation, en application de l'article L. 1244-4 du code du travail ils ont déterminé les cas dans lesquels le délai de carence n'est pas applicable.

Conscients de l'importance de la formation par la voie de l'alternance et dans l'objectif de créer, dans certaines circonstances, les moyens de son amélioration,

Les partenaires sociaux sont convenus de ce qui suit :

Article 1

Le délai de carence prévu à l'article L. 1244-3 du code du travail n'est pas applicable lorsqu'un contrat à durée déterminée de professionnalisation est immédiatement précédé et/ou suivi d'un contrat à durée déterminée conclu

pour l'un des motifs suivants :

- remplacement d'un salarié dans les cas visés au point 1^o de l'article L. 1242-2 du code du travail,
- accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise visé au point 2^o de l'article L. 1242-2 du code du travail.

Article 2

La suppression du délai de carence ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'office.

Le recours à des contrats à durée déterminée successifs doit être justifié par des raisons objectives. En toute circonstance, il ne peut être conclu que :

- un contrat à durée déterminée avant IE contrat à durée déterminée de professionnalisation,
- un contrat à durée déterminée après IE contrat à durée déterminée de professionnalisation, dans la situation envisagée par le présent accord de branche dérogatoire.

Article 3

Les partenaires sociaux ont considéré que cet accord n'avait pas à comporter de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés de la branche, dans la mesure où ce sujet nécessite d'être traité de manière uniforme au sein du notariat, quelle que soit la taille des entreprises. Ce choix se justifie d'autant plus que la branche du notariat est composée très majoritairement d'entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 4

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1 de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001, dans sa rédaction issue de l'accord du 19 février 2015.

Article 5

Le présent accord est conclu à durée indéterminée et entrera en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Il sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du Code du travail.

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail et porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, chaque employeur conservant la preuve de sa diffusion à tous les membres du personnel, par tout moyen.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du Code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Document unique d'évaluation des risques professionnels

Accord du 13 juillet 2017

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} sept. 2017]

Mod. par Avenant n° 1, 15 mai 2020, non étendu, applicable à compter du 1^{er} juin 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC-CSFV ;

FS CFDT ;

SNCTN CGC ;

FGCEN FO ;

FSE CGT.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNCTN CGC ;

FGCEN FO ;

FNPSE CGT.

Après avoir rappelé ce qui suit :

Dès l'ouverture de la négociation sur la qualité de vie au travail en juillet 2016, les partenaires sociaux du notariat ont refusé la facilité qu'aurait représentée la signature d'un accord rappelant des grands principes ou actant de simples déclarations d'intentions.

Ils ont préféré une méthode de travail consistant à définir des thèmes précis à discuter l'un après l'autre, pour éviter tout enlisement des négociations.

Les accords qui pourront ainsi être conclus, constitueront un ensemble cohérent de règles destinées à améliorer la qualité de vie au travail dans les offices.

Dans un premier temps, les partenaires sociaux ont retenu le document unique d'évaluation des risques professionnels comme thème de négociation.

Rappeler l'obligation légale d'établissement de ce document et contribuer à son respect, leur est en effet apparu comme un moyen d'inciter les employeurs, mais également les salariés qui doivent y être associés, à engager une réflexion sur les conditions de travail au sein des offices et à rechercher leur amélioration.

Les partenaires sociaux sont convenus de ce qui suit :

Article 1

Objet

Un document unique d'évaluation des risques professionnels - DUERP - doit être établi et mis annuellement à jour dans chaque office, en application des dispositions des articles R. 4121-1 et suivants du Code du travail.

Ce document liste l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les salariés de l'office. Il les classe par ordre d'importance et permet à l'employeur de mettre en place un plan de prévention destiné à les faire disparaître ou à en diminuer la fréquence ou la gravité.

Article 2

Prévention des risques professionnels

L'établissement du DUERP s'inscrit dans une démarche globale de prévention des risques professionnels qui implique l'ensemble de la communauté de travail, employeurs et salariés.

Article 2.1

Les acteurs de la prévention des risques professionnels

Il appartient à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés, conformément aux dispositions de l'article L. 4121-1 du Code du travail.

Il incombe à chaque salarié de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celle des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail, conformément aux dispositions de l'article L. 4122-1 du Code du travail.

Dans le cadre de son obligation de sécurité de résultat, l'employeur établit un DUERP. Il associe les salariés de l'office et, s'ils existent, le CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel, au processus d'élaboration du document.

L'employeur peut solliciter le service interentreprises de santé au travail auquel il adhère pour que lui soient apportés conseils et assistance pour l'établissement du DUERP.

Article 2.2

Les principes généraux de prévention des risques professionnels

La démarche de prévention des risques professionnels menée dans chaque office est guidée par les principes généraux définis par l'article L. 4121-2 du Code du travail :

- éviter les risques,*
- évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités,*
- combattre les risques à la source,*
- adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail, ainsi que le choix des équipements et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé,*
- tenir compte de l'état d'évolution de la technique,*
- remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux,*
- planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1 du Code du travail, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 du Code du travail,*

-
- prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle,
 - donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Article 3

Document unique d'évaluation des risques professionnels et plan de prévention

Mod. par Avenant n° 1, 15 mai 2020, non étendu, applicable à compter du 1^{er} juin 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC-CSFV ;

FS CFDT ;

SNCTN CGC ;

FGCEN FO ;

FSE CGT.

L'établissement du DUERP est une étape majeure et obligatoire de la démarche de prévention des risques professionnels et constitue le préalable nécessaire à l'élaboration du plan de prévention.

Article 3.1

Le DUERP

Article 3.1.1

Identification des risques professionnels

Au sein de chaque office, il est procédé à l'identification des risques professionnels qui varient en fonction des spécificités des conditions de travail, des locaux et des matériels mis à disposition.

Sans que cette liste soit exhaustive, peuvent être identifiés dans les offices, des risques liés au travail sur écran, à la station assise prolongée, aux gestes répétitifs, à la circulation routière pour les salariés non sédentaires, ainsi que des risques psychosociaux induits par l'organisation et la charge de travail ou les contacts avec la clientèle. (Avenant n° 1, 15 mai 2020, non étendu) Les risques de contagion en période d'épidémie de Coronavirus- Covid 19, sur le lieu de travail ou à l'occasion du travail, doivent également être identifiés en vue de la mise en place de mesures de prévention

Article 3.1.2

Évaluation des risques professionnels

Les risques professionnels identifiés font l'objet d'une double évaluation portant sur :

- leur nature (chute de hauteur dans des escaliers, chute de plain-pied, troubles musculo-squelettiques liés à des contraintes posturales, troubles psychologiques etc...),
- leurs conditions d'exposition (gravité, fréquence et durée d'exposition).

Article 3.1.3

Établissement du DUERP, mise à jour et communication

L'employeur transcrit dans un DUERP les résultats de l'identification et de l'évaluation des risques professionnels.

Une trame de DUERP est annexée au présent accord, à titre d'exemple sans caractère obligatoire (annexe 1).

En application de l'article R. 4121-2 du Code du travail, la mise à jour du DUERP est réalisée au moins chaque année. Elle doit en outre intervenir :

- lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, au sens de l'article L. 4612-8 du Code du travail,
- lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque est recueillie.

Le DUERP est tenu à la disposition des salariés, des membres du CHSCT et des délégués du personnel, quand ils existent. Un avis indiquant les modalités de sa consultation est affiché dans les locaux de travail, à une place convenable et aisément accessible.

Le DUERP doit également être tenu à la disposition :

- du médecin du travail,
- de l'inspection du travail
- et de la CARSAT (caisse d'assurance retraite et de la santé au travail auprès de laquelle sont acquittées les cotisations accidents du travail et maladies professionnelles).

Article 3.2 **Le plan de prévention**

Article 3.2.1 **Détermination des actions de prévention**

Pour chaque risque professionnel identifié et évalué dans le DUERP, l'employeur met en œuvre une ou des actions de prévention dans le respect des principes généraux de prévention tels que rappelés à l'article 2.2 du présent accord.

Ces actions visent à :

- supprimer les risques lorsque cela est possible,*
- à défaut, éviter les risques en limitant les expositions ou en offrant aux salariés concernés une protection adaptée,*
- et en cas d'inefficacité des actions précédentes, limiter les dommages consécutifs à la réalisation du risque professionnel.*

À titre de simples illustrations et sans que cette liste soit limitative, lesdites actions peuvent notamment consister en :

- la modification de la méthode de travail en cause,*
- l'achat de nouveaux matériels,*
- la mise en place d'actions de formation,*
- la mise en place d'actions de sensibilisation.*

Article 3.2.2 **Établissement du plan de prévention**

Un plan de prévention précise pour chaque risque professionnel identifié et évalué, les actions de prévention correspondantes. Il permet le suivi des actions ainsi mises en œuvre.

Le plan de prévention peut être formalisé dans un tableau, éventuellement intégré au DUERP.

Une trame de plan de prévention est annexée au présent accord, à titre d'exemple sans caractère obligatoire (annexe 2).

Article 4 **Champ d'application, entrée en vigueur et durée de l'accord**

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1 de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001, dans sa rédaction issue de l'accord du 19 février 2015.

Le présent accord à durée indéterminée entrera en vigueur le 1^{er} septembre 2017.

Article 5 **Révision et dénonciation**

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail en respectant un délai de préavis de 3 mois.

Article 6 **Dépôt, publicité et extension**

Le présent accord sera déposé, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail et sera porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, un exemplaire imprimé devant être émarginé par tous les membres du personnel et conservé par l'employeur. Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du Code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Annexe 1 - Trame de document unique d'évaluation des risques professionnels

Famille de risque		Descriptif du risque			Cotation de la criticité			Ordre de priorité d'action
		Danger	Conditions d'exposition	Dommages possibles	Fréquence	Gravité	Criticité	
	• Quel type de risque analyse-t-on ?	• Quel est l'élément qui peut provoquer une blessure ou dégrader la santé ?	<ul style="list-style-type: none"> • Quels sont les postes de travail concernés par ce risque ? • Quelle activité expose le salarié à ce danger ? • Pendant combien de temps est-il exposé à ce danger ? Durée et répétition sur : - 1 journée de travail - 1 semaine - 1 mois - 1 année	• Quelle blessure physique ou psychologique peut être engendrée par l'accident ou la maladie professionnelle ?	• Quelle est la fréquence du risque ? Très fréquente : 4 Plusieurs fois dans la journée Fréquente : 3 Plusieurs fois par semaine ou 1 fois par jour Occasionnelle : 2 Plusieurs fois par mois Rare : 1 Quelques fois dans l'année	• Quelle est la gravité du risque ? Très grave 4 Arrêt de travail supérieur à 30 jours Grave 3 Arrêt compris entre 8 et 30 jours Moyenne 2 Arrêt inférieur à 8 jours Faible 1 Pas d'arrêt de travail	Fréquence × Gravité Exemple : Un risque très fréquent susceptible d'avoir des conséquences très graves : $4 \times 4 = 16$ Alors qu'un risque très fréquent et susceptible d'avoir des conséquences de faible gravité : $4 \times 1 = 4$	
Exemple	• Risque de chute de plain-pied	• Présence de matériels et autres boîtes d'archives sur les sols des bureaux ...	<ul style="list-style-type: none"> • Tous les postes de travail • Déplacements • Plusieurs fois par jour 	• Blessures diverses (contusions, foulures, fractures, ...)	$4 \times 2 = 8$			1

Annexe 2 - Trame de plan de prévention

Ordre de priorité d'action		Risque identifié (selon l'ordre de priorité d'action)	Actions de prévention existante	Actions de prévention mettre en place	Personne chargée de l'action	Suivi des actions		
						Date de prise de décision	Délai de mise en œuvre	Date de réalisation
Exemple	1	Chute de plain-pied	Néant	Rangement demandé par note de service	Maître

Prévention des risques psychosociaux

Accord du 21 septembre 2017

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} nov. 2017]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FS CFTD ;

SNCTN CGC ;

FGCEN FO.

Après avoir rappelé ce qui suit :

Une négociation sur la qualité de vie au travail a été ouverte dans le notariat en juillet 2016, privilégiant une méthode consistant à négocier successivement des accords sur des thèmes distincts, dans l'objectif de créer un ensemble cohérent de règles destinées à améliorer les conditions de travail dans les offices.

Après la conclusion d'un accord sur le document unique d'évaluation des risques professionnels, les partenaires sociaux se sont donc réunis pour discuter de la prévention et de la gestion des risques psychosociaux, avec le double objectif suivant :

- adopter un texte adapté dans sa rédaction à la taille des offices notariaux (dont 66 % ont moins de 11 salariés et 90 % moins de 21 salariés),

- alerter les employeurs sur les risques de souffrance au travail, en leur proposant une méthode pour aborder ce sujet difficile, conforme aux dispositions des articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail.

Ils affirment que la recherche d'une meilleure qualité de vie au travail est tout autant de l'intérêt des salariés que des employeurs puisqu'elle permet de limiter l'impact du travail sur la santé physique et psychique des salariés et d'améliorer ainsi la qualité du travail.

Les partenaires sociaux sont convenus de ce qui suit :

Article 1

Objet

Au sein de chaque office notarial, l'employeur et les salariés doivent veiller à prévenir, éliminer ou, à défaut, réduire les risques psychosociaux.

Selon les accords nationaux interprofessionnels (ANI) des 2 juillet 2008 et 26 mars 2010, constituent notamment des risques psychosociaux :

- Le stress au travail

«Un état survenant lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face.»

- Le harcèlement

«Le harcèlement survient lorsqu'un ou plusieurs salariés font l'objet d'abus, de menaces et/ou d'humiliations répétés et délibérés dans des circonstances liées au travail, soit sur les lieux de travail, soit dans des situations liées au travail.»

- La violence au travail

«La violence au travail se produit lorsqu'un ou plusieurs salariés sont agressés dans des circonstances liées au travail. Elle va du manque de respect à la manifestation de la volonté de nuire, de détruire, de l'incivilité à l'agression physique. La violence au travail peut prendre la forme de manque de respect, d'agression verbale, de pressions quotidiennes anormales et répétées, d'agression comportementale, notamment sexiste, d'agression physique...»

Article 2

Identifier et évaluer les risques

Article 2.1

Employeur et salariés, acteurs de la prévention et de la gestion des risques psychosociaux

La démarche de prévention et de gestion des risques psychosociaux est propre à chaque office au sein duquel il appartient à l'employeur de les identifier et de les évaluer.

La santé et la sécurité au travail impliquant la participation de chacun, quelle que soit sa place dans l'office, les salariés doivent se conformer aux instructions données par leur employeur pour leur propre santé, ainsi que celle de leurs collègues. En matière de risques psychosociaux, il appartient en effet à chacun d'être vigilant aux situations à risques et aux conséquences qu'elles peuvent avoir sur ceux qui l'entourent.

Les délégués du personnel, ou toute instance qui leur serait légalement substituée, exercent, quant à eux, leur droit d'alerte dans les conditions prévues par la loi.

Dans les offices qui en sont dotés, le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), ou toute instance qui lui serait légalement substituée, est associé par l'employeur à la démarche de prévention et de gestion des risques psychosociaux, dans le cadre de ses missions définies par la loi.

Article 2.2

Situations à risques

L'identification des risques psychosociaux passent par le recensement des facteurs pouvant générer des situations à risques.

À titre d'exemples, peuvent être cités comme facteurs de risques :

- la charge de travail et l'organisation du travail (mise en œuvre de nouvelles technologies, délais de procédure ou

de traitement)

- les relations de travail (manque de communication interne, faible reconnaissance du travail accompli)
- l'environnement de travail (exigences de la clientèle).

Article 2.3

Document unique d'évaluation des risques professionnels

Les risques psychosociaux identifiés et évalués par l'employeur sont transcrits dans le document unique d'évaluation des risques professionnels, en application de l'article R. 4121-1 du Code du travail et de l'accord de branche du 13 juillet 2017 relatif au document unique d'évaluation des risques professionnels dans le notariat.

Article 3

Prévenir et gérer les risques identifiés

La prévention et la gestion des risques psychosociaux consistent à éliminer ou, à défaut, à contrôler les facteurs pouvant générer des situations à risques, afin de supprimer ou de réduire leurs impacts sur la sécurité et la santé physique, et mentale, des salariés améliorant ainsi leurs conditions de travail.

Cette démarche s'organise autour de trois grands axes :

- le dialogue entre l'employeur et les salariés,
- la communication sur les règles de savoir-vivre au travail à respecter et à faire respecter,
- la formation des salariés confrontés à une situation de souffrance au travail.

Article 3.1

Entretien annuel d'évaluation

En application de l'article 16 de la convention collective nationale du notariat, l'employeur doit organiser avec chaque salarié, un entretien annuel d'évaluation dans le courant du premier semestre civil.

Cet échange peut être l'occasion pour l'employeur d'identifier des situations à risques.

Article 3.2

Actions de communication

Afin de préserver ou d'améliorer les conditions de travail, une communication au sein des offices peut être réalisée pour rappeler les règles de savoir-vivre :

- entre collègues,
- dans les échanges avec la clientèle.

À titre d'exemples, des chartes peuvent rappeler :

- l'attitude à adopter par tous sur le lieu de travail dans le respect de chacun,
- à la clientèle, les règles de courtoisie ainsi que les suites données à tout comportement violent, qu'il soit verbal ou physique.

Article 3.3

Formation

L'employeur peut proposer des actions de formation destinées aux salariés confrontés à certaines situations difficiles, comme par exemple :

- l'accueil et la gestion de la clientèle pour détecter les situations difficiles et les anticiper,
- le soutien par les encadrants de leurs collaborateurs en cas d'incidents sur le lieu de travail.

La Commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle dans le notariat favorise la mise en place de formations sur la prévention et la gestion des risques psychosociaux, dans le cadre des orientations en matière de formation qu'elle définit.

Article 4

Agir en cas de situation de souffrance au travail

Article 4.1

Faire cesser la situation de souffrance au travail

L'employeur doit tout mettre en œuvre pour faire cesser une situation de souffrance au travail dès lors qu'il en a connaissance.

Article 4.2
Action du médecin du travail

À tout moment, le salarié peut demander à être reçu par le médecin du travail pour évoquer la situation difficile qu'il rencontre au travail.

Lorsqu'il identifie une situation de souffrance au travail, l'employeur peut demander conseil au médecin du travail.

Article 4.3
Recours à une cellule d'assistance et d'écoute

Le salarié en situation de souffrance au travail peut s'adresser à la cellule d'assistance et d'écoute, lorsqu'elle a été mise en place en application de l'avenant n° 1 du 3 décembre 2015 relatif au régime collectif et obligatoire de complémentaire frais de santé dans le notariat, s'agissant des mesures prises au titre du haut degré de solidarité. Il peut ainsi bénéficier d'un accompagnement personnalisé.

Article 5
Champ d'application et entrée en vigueur

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1 de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001, dans sa rédaction issue de l'accord du 19 février 2015.

Le présent accord à durée indéterminée entrera en vigueur le 1^{er} novembre 2017.

Article 6
Révision et dénonciation de l'accord

L'accord pourra être révisé dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail en respectant un délai de préavis de 3 mois.

Article 7
Publicité, dépôt et extension de l'accord

L'accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du Code du travail.

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail et sera porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, un exemplaire imprimé devant être émarginé par tous les membres du personnel et conservé par l'employeur.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du Code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Télétravail
Accord du 14 juin 2018

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} juill. 2018]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat national des notaires ;

Conseil supérieur du notariat.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Syndicat national des cadres et des techniciens du notariat CFE CGC ;

Fédération «commerce, services et force de vente» CFTC ;

Fédération générale des clercs et employés de notaire CGT FO.

Les partenaires sociaux sont convenus de ce qui suit :

Préambule

Les articles L. 1222-9 et suivants du code du travail, modifiés par l'ordonnance du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail et la loi de ratification du 29 mars 2018, définissent les conditions du recours au télétravail.

Dans le cadre de leur négociation sur la qualité de vie au travail, après avoir signé un accord sur le document unique d'évaluation des risques professionnels et un accord sur la prévention et la gestion des risques psychosociaux, les partenaires sociaux du notariat se sont intéressés à cette forme d'organisation du travail.

Ils considèrent en effet que le télétravail, lequel ne peut que reposer sur une volonté réciproque, est un élément de la qualité de vie au travail en ce qu'il favorise l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle du salarié. Ils entendent, par cet accord, répondre à la demande croissante de télétravail exprimée par les salariés du notariat en accompagnant les employeurs qui le souhaitent dans la mise en place de ce dispositif, dans des conditions de nature à assurer le maintien du lien entre le télétravailleur et sa communauté de travail.

Article 1

Objet

Le télétravail est une modalité individuelle et facultative d'organisation du travail laquelle, lorsqu'elle est mise en place, peut compléter l'organisation du temps de travail adoptée dans l'office conformément aux dispositions de l'article 8 de la convention collective nationale du notariat.

Article 2

Définitions

Aux termes de l'article L. 1222-9-I du code du travail, le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'entreprise, est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Est qualifié de télétravailleur tout salarié d'un office qui bénéficie, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, de cette organisation du travail.

Au sens du présent accord, sauf mention spécifique, le télétravail s'entend d'une organisation du travail pérenne.

Ce télétravail régulier se distingue du télétravail occasionnel mis en place ponctuellement pour répondre à des circonstances exceptionnelles.

Article 3

Mise en place du télétravail

Afin de sécuriser le dispositif et d'organiser les conditions de recours à cette organisation, le télétravail dans l'office est mis en place dans le cadre d'un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du Comité social et économique, s'il existe, qui précise conformément aux dispositions de l'article L. 1222-9-II :

- les conditions de passage en télétravail, en particulier en cas d'épisode de pollution mentionné à l'article L. 223-1 du code de l'environnement, et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail ;*
- les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ;*
- les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;*
- la détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail.*

En l'absence d'accord collectif d'entreprise ou de charte, lorsque l'employeur et le salarié conviennent de recourir au télétravail, ils formalisent leur accord par tout moyen.

Soit initialement, soit par un avenant, le contrat de travail précise les conditions du recours au télétravail, sauf dans les cas de télétravail occasionnel.

Des trames d'avenant au contrat de travail et de charte sont annexées au présent accord, à titre d'exemples sans caractère obligatoire.

Article 4

Principes généraux

Le recours au télétravail s'effectue sur la base d'une volonté partagée entre employeur et salarié.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles visées par l'article L. 1222-11 du code du travail, il ne peut être imposé au salarié par l'employeur et le refus d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un motif de rupture du contrat de travail.

Le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'office.

L'employeur qui accepte le recours au télétravail s'engage à tout mettre en œuvre pour que le respect de la vie privée du télétravailleur soit garanti.

Le télétravail est sans incidence sur la charge de travail et sur le temps de travail du salarié tel que prévu dans son contrat de travail et organisé au sein de l'office conformément aux dispositions de l'article 8 de la convention collective nationale du notariat.

Article 5

Postes éligibles et lieux du télétravail

Le télétravail n'est pas adapté à tous les postes de l'office.

Il appartient à l'employeur de déterminer les postes éligibles au télétravail au sein de l'office.

Si, en principe, tous les postes qui ne nécessitent pas la présence physique du salarié dans les locaux de l'office sont éligibles au télétravail, le recours à cette organisation de travail ne doit, en aucun cas, faire encourir un risque d'atteinte au secret professionnel, qu'il soit lié au poste occupé ou aux locaux dans lesquels le télétravail est effectué, ou ne nuise à la bonne organisation de l'office.

Aucune réception de clientèle ne peut intervenir sur le lieu du télétravail.

Le télétravail suppose un rapport de confiance mutuelle entre l'employeur et le salarié. Il ne peut concerner que des salariés disposant d'aptitudes individuelles et de qualités professionnelles telles que la gestion autonome du temps de travail, la connaissance expérimentée du poste occupé, la maîtrise de l'environnement informatique et des applications dédiées à l'activité.

Les contraintes de l'organisation du travail au sein de l'office peuvent rendre le recours au télétravail inapproprié pour certains postes.

Le télétravail s'effectue au domicile du salarié, sauf dérogation par accord entre les parties, dans un environnement propice au travail et à la concentration. En cas de déménagement, le télétravailleur en informe l'employeur afin que le principe et les conditions du recours au télétravail soient réexaminés.

Les obligations légales en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui pèsent sur l'employeur nécessitent que ce dernier, ainsi que les représentants du personnel compétents en matière d'hygiène et de sécurité, puissent s'assurer que le télétravailleur exerce sa mission dans des conditions conformes.

Lorsque le télétravail est effectué à son domicile, le télétravailleur doit en permettre l'accès sur demande écrite et préalable.

Lorsque le salarié travaille pour plusieurs employeurs, il est recommandé que le télétravail ne soit pas effectué pour le compte d'un office depuis les locaux professionnels d'un autre office.

Article 6

Rythme et durée

En dehors des cas de recours occasionnel, le télétravail est en principe organisé sur un rythme fixe et régulier sur la semaine ou le mois.

Le télétravailleur doit être présent dans les locaux de l'office au moins 8 jours par mois dont au moins 1 jour par semaine, sauf situation exceptionnelle et motivée.

L'avenant de télétravail ou la clause de télétravail du contrat de travail détermine les plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail. Cet avenant précise que, sauf circonstances exceptionnelles, l'employeur s'interdit de contacter le télétravailleur pour des raisons professionnelles, par téléphone et par mail, en dehors de ces plages horaires.

Aucun travail ne peut être exécuté par le télétravailleur dont le contrat est suspendu quelle que soit la raison de cette suspension (conгés payés, maladie, maternité...).

D'un commun accord entre l'employeur et le télétravailleur, le télétravail peut être suspendu dans des conditions qui sont précisées dans l'avenant de télétravail ou la clause de télétravail du contrat de travail.

Article 7

Demande et refus de télétravail

Le télétravail peut être proposé au salarié par l'employeur, sans pouvoir lui être imposé.

La demande de télétravail émanant du salarié fait l'objet d'un écrit motivé de sa part auquel l'employeur répond, également par écrit, dans un délai de 2 mois.

Lorsque le télétravail est mis en place dans l'office par un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, par une charte, l'employeur qui refuse d'en accorder le bénéfice à un salarié qui occupe un poste éligible, doit motiver sa réponse.

Toute mise en place de télétravail régulier postérieurement à la conclusion du contrat de travail débute par une période d'adaptation d'une durée précisée dans l'avenant de télétravail.

Cette période permet à l'employeur de vérifier si le salarié dispose des aptitudes personnelles et professionnelles pour travailler à distance et si l'absence du salarié dans les locaux de l'office n'en perturbe pas le fonctionnement.

Elle permet au salarié de vérifier si l'activité en télétravail lui convient.

Au cours de cette période, l'employeur ou le salarié peuvent décider unilatéralement de mettre fin au télétravail, moyennant un délai de prévenance prévu dans l'avenant de télétravail ou la clause de télétravail du contrat de tra-

vail, le salarié reprenant alors l'exercice de ses fonctions dans les locaux de l'office.

Article 8

Obligations de l'employeur

Conformément à l'article L. 1222-10 du code du travail, l'employeur est tenu :

- d'informer le télétravailleur de toute restriction à l'usage d'équipements ou outils informatiques ou de services de communication électronique et des sanctions en cas de non-respect de telles restrictions,
- de lui donner priorité pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail qui correspond à ses qualifications et compétences professionnelles et de porter à sa connaissance la disponibilité de tout poste de cette nature,
- d'organiser chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail.

Équipements de travail

L'employeur fournit au télétravailleur les équipements nécessaires à la réalisation de sa mission, précisés dans l'avenant de télétravail ou la clause de télétravail du contrat de travail.

L'usage de matériels personnels ne peut être imposé au télétravailleur. Il est déconseillé car il ne permet pas de garantir un niveau suffisant de sécurité du système d'information notamment en présence de données sensibles.

Le télétravailleur reçoit une information portant sur l'installation, l'utilisation et l'entretien de ces équipements qui restent la propriété de l'office.

Il s'engage à en prendre soin, à prévenir sans délai de toute anomalie ou de tout défaut de fonctionnement, à ne pas les utiliser à des fins personnelles et à veiller à ce qu'aucun tiers n'y ait accès.

Le télétravailleur est informé de toute installation permettant la prise en main de l'ordinateur à distance et de tout dispositif de contrôle à distance.

Les frais d'entretien, de réparation ou de remplacement du matériel ainsi que les coûts directement engendrés par le télétravail sont à la charge de l'office.

Lors de la cessation du télétravail, le salarié restitue sans délai le matériel qui lui a été fourni.

Réversibilité du télétravail

Passée la période d'adaptation prévue à l'article 7, le salarié qui souhaite mettre un terme à son activité en télétravail en fait la demande à son employeur par écrit remis contre récépissé. Il bénéficie alors d'une priorité pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail qui correspond à ses compétences et qualifications professionnelles, sous réserve de l'application des règles relatives aux priorités d'embauche au bénéfice d'autres salariés de l'office.

La liste des postes disponibles correspondant à ces critères est portée à sa connaissance par l'employeur.

L'employeur peut imposer au salarié de revenir travailler à temps complet dans les locaux de l'office pour des raisons qu'il précise dans l'avenant de télétravail ou la clause de télétravail du contrat de travail (par exemple manquement aux règles d'utilisation des équipements de travail à distance fournis par l'employeur, la réorganisation de l'office ou le déménagement du salarié).

Cette décision est notifiée au salarié par écrit remis contre récépissé.

L'activité en télétravail cesse alors sous réserve du respect d'un délai de prévenance d'un mois minimum.

Le retour du salarié à temps complet dans les locaux de l'office s'accompagne d'un entretien destiné à en faciliter les conditions.

Entretien annuel

L'employeur organise chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité du télétravailleur et sa charge de travail. Cet entretien peut se dérouler à la suite de l'entretien annuel d'évaluation prévu par l'article 16 de la convention collective nationale du notariat.

Article 9

Accident du travail

L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident de travail au sens des dispositions de l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale.

Article 10

Droit et devoir de déconnexion

Le télétravail est, par définition, effectué par un salarié hors des locaux de l'office en utilisant les technologies de l'information et de la communication. De ce fait, l'employeur veille avec d'autant plus d'attention à garantir le droit

à la déconnexion du télétravailleur.

Le télétravailleur s'engage à cesser toute connexion à titre professionnel en dehors de ses horaires de travail, sauf circonstances exceptionnelles.

Article 11 **Sécurité informatique**

Eu égard au caractère confidentiel des données qui lui sont confiées, le télétravailleur s'engage à respecter l'ensemble des procédures mises en place par l'employeur.

Il veille à ne transmettre aucune information à des tiers et à verrouiller l'accès à son matériel informatique afin de s'assurer d'en être le seul utilisateur.

Lors de la mise en place du télétravail, l'employeur est vigilant aux conseils de sécurité ci-après développés.

- Lors de la connexion à distance au réseau de l'office, il est nécessaire d'utiliser une connexion sécurisée (par exemple le réseau Real/CINP ou un autre VPN) et il est déconseillé d'utiliser des réseaux sans fil (Wifi) qui sont insuffisamment sécurisés.

- Lorsque des données sont susceptibles d'être stockées sur le disque dur de l'ordinateur portable ou d'un poste distant, il est fortement recommandé de mettre en place un chiffrement de cet espace de stockage.

- Le poste de travail du salarié doit être protégé par :

- le paramétrage du compte utilisateur avec un identifiant personnel,
- la protection de ce compte par un mot de passe individuel, confidentiel et conforme aux règles de l'art,
- le renouvellement du mot de passe prévu 1 à 2 fois par an,
- le verrouillage automatique du poste après 15 à 20 minutes d'inactivité,
- l'accompagnement de l'authentification pour l'accès au poste de travail d'une mesure de sécurité complémentaire comme :
- une temporisation d'accès aux comptes après plusieurs échecs,
- un verrouillage des comptes après 10 échecs,
- l'installation et à la mise à jour régulière d'un antivirus,
- la sécurisation de l'ordinateur portable par un câble de sécurité antivol.

Bien que cela soit déconseillé pour des raisons de sécurité comme rappelé à l'article 8 ci-dessus, lorsque le salarié a accepté d'utiliser des équipements informatiques personnels dans le cadre du télétravail, les précautions suivantes doivent être respectées :

- éviter la redirection des messages électroniques professionnels sur des services de messagerie utilisés à des fins personnelles,
- ne pas héberger de données professionnelles sur les équipements personnels ou sur des moyens personnels de stockage en ligne,
- éviter la connexion de supports amovibles personnels aux ordinateurs professionnels.

Article 12 **Assurances**

Une assurance couvrant le salarié en télétravail ainsi que le matériel informatique mis à sa disposition est souscrite par l'office.

Le salarié informe son assureur du fait qu'il travaille à son domicile avec du matériel appartenant à l'employeur et remet annuellement à ce dernier une attestation «multirisque habitation» couvrant ledit domicile.

Article 13 **Champ d'application et entrée en vigueur**

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1 de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001, dans sa rédaction issue de l'accord du 19 février 2015.

Le présent accord à durée indéterminée entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2018.

Article 14 **Révision et dénonciation de l'accord**

L'accord pourra être révisé dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail. Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail en respectant un délai de préavis de 3 mois.

Article 15
Publicité, dépôt et extension de l'accord

L'accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du Code du travail.

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail et sera porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, chaque employeur conservant la preuve de sa diffusion à tous les membres du personnel, par tout moyen.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du Code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Droit à la déconnexion
Accord du 12 juillet 2018

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} sept. 2018]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FS CFTD ;

SNCTN CGC ;

FGCEN FO.

Les partenaires sociaux sont convenus de ce qui suit :

Préambule

Les nouvelles technologies de l'information et de la communication ont révolutionné les conditions de travail dans les offices. Si elles ont enrichi les pratiques, elles ont également estompé la frontière entre la vie professionnelle et la vie privée, créant un risque pour l'équilibre personnel des salariés.

Pour cette raison, après l'accord sur le télétravail, les partenaires sociaux du notariat ont décidé de poursuivre leur négociation sur la qualité de vie au travail par une discussion sur le droit à la déconnexion qui trouve sa place dans la démarche de prévention déjà initiée par les accords sur le document unique d'évaluation des risques professionnels et l'accord sur la prévention et la gestion des risques psychosociaux.

Ils entendent ainsi participer à la prise de conscience de l'importance du sujet et inciter les employeurs à s'y intéresser, dans une branche constituée en très grande majorité d'offices de moins de 50 salariés auxquels les dispositions du code du travail imposant une négociation en la matière ne s'appliquent pas.

Article 1
Objet

En dehors du temps de travail, l'utilisation à titre professionnel d'outils numériques par les salariés doit être exceptionnelle.

Il appartient aux employeurs de veiller au respect de ce principe en s'abstenant notamment de toute sollicitation de nature à inciter les salariés à rester connectés pendant leur temps de repos et de congé.

Il appartient également à chaque salarié d'être vigilant au respect du droit à la déconnexion de l'ensemble des membres de sa communauté de travail, pour que l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée de chacun soit préservé.

Article 2
Droit et devoir de déconnexion

Le droit à la déconnexion est :

- le droit de chaque salarié de ne pas être connecté à un outil numérique à titre professionnel pendant ses temps de repos et de congé,*
- le devoir de l'employeur de ne pas solliciter, à titre professionnel, les salariés pendant ces temps de repos et de congé, sans motif sérieux et exceptionnel.*

Un devoir de déconnexion s'impose également à chaque salarié.

Sans que cette liste soit limitative, les outils numériques dont l'usage doit ainsi être encadré sont les smartphones, les tablettes et les ordinateurs portables ou fixes.

Article 3 **Salariés concernés**

Droit et devoir de déconnexion concernent tous les salariés, quelles que soient leurs fonctions et leurs responsabilités au sein de l'office.

Lorsque l'employeur autorise un accès au réseau de la profession en dehors du poste fixe de l'office, notamment dans le cadre d'un télétravail mis en place dans les conditions prévues par l'accord de branche du 14 juin 2018, il rappelle au salarié concerné ce droit et ce devoir de déconnexion et veille à leur respect.

En application de l'article 8.3.2 de la convention collective nationale du notariat, l'employeur doit s'assurer que le salarié qui bénéficie d'une convention de forfait en jours sur l'année, a la possibilité de se déconnecter des outils de communication à distance mis à sa disposition.

Article 4 **Connexion hors temps de travail**

Certaines circonstances professionnelles exceptionnelles peuvent nécessiter la connexion du salarié à un outil numérique, en dehors des horaires de travail.

Cet usage exceptionnel doit être justifié et les éventuelles heures de travail supplémentaires et/ou complémentaires correspondantes rémunérées et/ou récupérées dans les conditions légales.

Aucun salarié ne peut être sanctionné pour n'avoir pas été connecté en dehors de ses horaires de travail.

Article 5 **Contrôle et alerte**

Au cours de l'entretien annuel d'évaluation prévu par l'article 16 de la convention collective nationale du notariat, l'employeur s'assure du respect du droit et du devoir de déconnexion.

En outre, à tout moment, chaque salarié peut alerter son employeur sur les difficultés qu'il rencontre dans l'exercice de son droit à la déconnexion mais également, le cas échéant, sur tout dysfonctionnement qu'il a pu constater au sein de l'office à ce sujet.

L'employeur qui constate une fréquence de connexions professionnelles anormale et injustifiée en dehors des horaires de travail :

- en recherche l'origine notamment dans l'organisation du travail au sein de l'office, la charge de travail ou les sollicitations émanant de la clientèle ou de tiers,*
- met en œuvre les solutions pour que cette situation cesse,*
- s'assure ensuite de l'absence de toute nouvelle dérive à ce sujet.*

Article 6 **Prévention**

Outre le recours à des actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques, l'employeur fixe des règles d'utilisation des outils numériques en dehors des horaires de travail.

À ce titre, certaines pratiques concernant l'utilisation de la messagerie professionnelle peuvent être encouragées :

- établissement de règles concernant l'envoi et la gestion des mails avec notamment, pour limiter la surcharge d'informations, une réflexion sur les destinataires en copie,*
- mention sur les mails expédiés relative au traitement des messages reçus hors temps de travail et aux délais de réponse,*
- généralisation des messages d'absence,*
- mise en place de périodes de trêve de la messagerie professionnelle.*

Pour privilégier la communication sur le lieu de travail, les connexions individuelles pendant les réunions peuvent également être encadrées.

Article 7 **Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1, les partenaires sociaux du notariat ont considéré qu'un accord portant sur le droit à la déconnexion applicable aux salariés de la branche n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 dans la mesure où la branche est composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés et que l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche quelle que soit leur taille.

Article 8
Champ d'application et entrée en vigueur

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1 de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001, dans sa rédaction issue de l'accord du 19 février 2015.

Le présent accord à durée indéterminée entrera en vigueur le 1^{er} septembre 2018.

Article 9
Révision et dénonciation de l'accord

L'accord pourra être révisé dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail en respectant un délai de préavis de 3 mois.

Article 10
Publicité, dépôt et extension de l'accord

L'accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du Code du travail.

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail et sera porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, chaque employeur conservant la preuve de sa diffusion à tous les membres du personnel, par tout moyen.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du Code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Intéressement

Accord du 11 juillet 2019

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2020, sous réserve de l'obtention du rescrit social favorable]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFTD ;

SNCTN CFE CGC ;

FCSFV CFTC ;

FGCEN CGT FO.

Mod. par Avenant n° 1, 23 janv. 2020, non étendu, applicable à compter du 1^{er} mars 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFTD ;

SNCTN CGC ;

FGCEN FO.

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFTD ;

SNCTN CGC ;

FGCEN FO.

Les partenaires sociaux sont convenus de ce qui suit :

Préambule

L'intéressement est un dispositif d'épargne salariale qui consiste à associer collectivement les salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise.

En application de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, les partenaires sociaux du notariat ont engagé une négociation sur ce thème dans l'objectif de conclure un accord de branche qui facilite et sécurise, pour les offices qui le souhaitent et n'en disposent pas encore, la mise en place d'un tel dispositif.

L'accord d'intéressement annexé au présent accord de branche pourra ainsi être mis en place par décision unilatérale de l'employeur dans les offices de moins de 50 salariés, ou par accord d'entreprise dans les offices de 50 salariés et plus, après appropriation de la formule de calcul adaptée à la structure et au projet de l'office parmi les quatre options proposées.

Il n'emporte pas d'obligation de mise en place pour les offices qui conservent la possibilité de conclure un accord d'intéressement dans les conditions prévues par la loi s'ils n'adoptent pas l'accord en annexe.

Le versement d'un intéressement ne peut avoir d'effet sur la politique salariale et le déroulement de carrière des salariés.

Article 1

Champ d'application de l'accord

Le présent accord de branche s'applique sur le territoire métropolitain et dans les départements et collectivités d'outre-mer, à l'ensemble des offices notariaux et des organismes assimilés au sens de l'article 1 de la convention collective nationale du notariat ainsi qu'à leurs salariés.

Article 2

Objet

Le présent accord de branche permet à l'employeur qui le souhaite, de mettre en place l'accord d'intéressement annexé dans les conditions détaillées à l'article 3 ci-après.

Soumis à une procédure de rescrit social auprès de l'ACOSS, les formules de calcul qu'il propose ouvrent droit aux exonérations légales de cotisations sociales.

Article 3

Mise en œuvre de l'accord d'intéressement

3.1

Offices de 50 salariés et plus

Dans les offices de 50 salariés et plus, l'accord d'intéressement annexe au présent accord de branche est mis en place dans les conditions prévues par l'article L. 3312-5 du code du travail :

1^o «par convention ou accord collectif de travail ;

2^o par accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;

3^o par accord conclu au sein du comité social et économique;

4^o à la suite de la ratification, à la majorité des deux tiers du personnel, d'un projet d'accord proposé par l'employeur. Lorsqu'il existe dans l'entreprise une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ou un comité social et économique, la ratification est demandée conjointement par l'employeur et une ou plusieurs de ces organisations ou ce comité.»

L'accord ainsi conclu doit être déposé auprès de la DIRECCTE compétente.

3.2

Offices de moins de 50 salariés

Dans les offices de moins de 50 salariés, en application du présent accord de branche, l'employeur peut mettre en place l'accord d'intéressement annexé au présent accord de branche, après avoir sélectionné une formule de calcul et sans en modifier les autres stipulations, par décision unilatérale de l'employeur.

Cette décision unilatérale devra être déposée auprès de la DIRECCTE compétente.

Il sera précisé lors de ce dépôt que cet accord d'intéressement est l'accord d'intéressement annexé à l'accord relatif à l'intéressement de branche dans le notariat du 11 juillet 2019.

Lors de ce dépôt, il sera notamment mentionné :

- le nom de l'office ou de l'organisme assimilé faisant application du présent accord de branche ;*
- la date de la décision unilatérale et la date d'effet de l'accord d'intéressement de l'office*

-
- la période de trois années pour laquelle l'intéressement est conclu ;
 - l'option retenue concernant la formule de calcul de la prime globale d'intéressement.

Tout employeur qui fera application du présent accord de branche dans son office devra procéder à une information du personnel par tout moyen.

Article 4 **Dispositions de suivi**

Au moins une fois par an, les partenaires sociaux se réunissent en CPPNI afin de suivre la mise en œuvre de l'accord dans la branche et formuler d'éventuelles propositions d'adaptation du présent accord.

Article 5 **Révision et dénonciation**

L'accord pourra être révisé dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail. Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail en respectant un délai de préavis de 3 mois.

En cas de dénonciation du présent accord, le dispositif mis en place dans l'entreprise conformément aux stipulations de l'article 2 du présent accord continue de produire normalement ses effets jusqu'au terme du 3^{ème} exercice social d'application du dispositif d'intéressements dans l'entreprise.

Article 6 **Dépôt et entrée en vigueur**

Mod. par Avenant n° 1, 23 janv. 2020, non étendu, applicable à compter du 1^{er} mars 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNCTN CGC ;

FGCEN FO.

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNCTN CGC ;

FGCEN FO.

Le présent accord à durée indéterminée entrera en vigueur au 1^{er} mars 2020.

Annexe

Accord d'intéressement de l'office XX conclu dans le cadre de la transposition de l'accord d'intéressement dans la branche du notariat du 11 juillet 2019 pour les exercices XX, XX et XX

Préambule

Un intéressement du personnel est mis en place au sein de l'office dans le cadre de l'accord d'intéressement dans la branche du notariat du 11 juillet 2019 qui permet d'instituer un tel dispositif sans négociation dans les offices de moins de 50 salariés, et dans les conditions de l'article L. 3312-5 du Code du travail dans les offices de 50 salariés au moins.

Transposition de l'annexe audit accord de branche, le présent accord d'intéressement qui retient l'option n° XX prévue par ladite annexe pour la formule de calcul de la prime globale d'intéressement, a pour objectif d'associer le personnel de l'office à son développement et à l'amélioration de ses performances.

Article 1 **Caractéristiques de l'intéressement**

L'intéressement versé aux salariés n'a pas le caractère de salaire. Il ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération ou accessoires de salaire en vigueur, conformément à l'article L. 3312-4 du Code du travail.

L'intéressement est aléatoire et variable d'un exercice à l'autre. Il peut être nul.

Article 2 **Bénéficiaires**

Le présent accord d'intéressement s'applique à l'ensemble des salariés de l'office ayant au minimum trois mois d'ancienneté dans l'entreprise, conformément à l'article L. 3342-1 du Code du travail.

Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent. L'ancienneté s'apprécie à la date de clôture de l'exercice concerné ou à la date de départ en cas de rupture du contrat en cours d'exercice.

Pour le calcul de l'ancienneté, conformément au Code du travail, sont assimilées à des périodes de présence :

- les périodes de congé de maternité et de congé d'adoption,
- les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

Les apprentis bénéficient de l'intéressement.

Les stagiaires qui ne sont pas titulaires d'un contrat de travail ne peuvent pas prétendre à l'intéressement.

Article 3 **Formule de calcul de la prime globale d'intéressement**

La prime globale d'intéressement à répartir entre l'ensemble des bénéficiaires est calculée selon la formule suivante :

Option n° 1 Dispositif basé sur les performances financières de l'office (résultat net comptable)

La prime globale d'intéressement est fonction d'un taux de performance financière, établi sur la base d'un rapport entre le total des produits d'exploitation de l'exercice et le total des charges de l'office sur l'année N.

Aux fins de l'application du présent accord, il est précisé que les termes utilisés ont la signification suivante :

- produits : ensemble des sommes HT facturées par l'office au cours de l'année N,
- charges : ensemble des charges d'exploitation payées par l'office, pour leur montant HT au cours de l'année N,
- résultat net comptable : différence entre les produits et les charges (avant IS pour les offices soumis à l'IS)
- année N : année civile prise en compte pour le calcul de l'intéressement.

Taux = produits année N × 100 / charges année N

Prime globale d'intéressement :

Si (i) le taux est supérieur à 137 et si (ii) le total des produits de l'année N est supérieur au total des produits de l'année XX (année plancher de référence), alors l'enveloppe globale d'intéressement est égale à 5 % du résultat net comptable de l'année N.

Exemple chiffré :

Premier cas : produits de 2.000.000 € et charges de 1.500.000 €

Taux = (2.000.000 € / 1.500.000 €) × 100 = 133

Le taux étant inférieur à 137 : pas d'intéressement

Second cas : produits de 2.000.000 € et charges de 1.200.000 €

Taux = (2.000.000 € / 1.200.000 €) × 100 = 166

Le taux étant supérieur à 137, une prime globale d'intéressement est générée.

Prime globale = Résultat net comptable × 5 % = 800.000 € × 5 % = 40.000 €

Option n° 2 Dispositif basé sur la hausse du chiffre d'affaires de l'office

La prime globale d'intéressement est fonction d'un taux d'évolution du chiffre d'affaires HT de l'office, établi sur la base d'un rapport entre (i) la différence entre le chiffre d'affaires HT de l'année N d'une part et le chiffre d'affaires HT de l'année N - 1 d'autre part, sur (ii) le chiffre d'affaires HT de l'année N - 1.

Aux fins de l'application du présent accord, il est précisé que les termes utilisés ont la signification suivante :

- chiffre d'affaires : ensemble des sommes HT facturées par l'office,
- année N : année civile prise en compte pour le calcul de l'intéressement,

- année N – 1 : année civile précédant l'année prise en compte pour le calcul de l'intéressement.

CA année N – CA année N – 1

Taux = $\times 100 / \text{CA année N – 1}$

Prime globale d'intéressement :

- Si (i) le taux est supérieur à 10 % et si (ii) le CA de l'année N est supérieur au CA de l'année XX (année plancher de référence), alors l'enveloppe d'intéressement est égale à 10 % de la différence entre le CA de l'année N et le CA de l'année N – 1.

- Si (i) le taux est supérieur à 15 % et si (ii) le CA de l'année N est supérieur au CA de l'année XX (année plancher de référence), alors l'enveloppe d'intéressement est égale à 15 % de la différence entre le CA de l'année N et le CA de l'année N – 1.

- Si (i) le taux est supérieur à 20 % et si (ii) le CA de l'année N est supérieur au CA de l'année XX (année plancher de référence), alors l'enveloppe d'intéressement est égale à 20 % de la différence entre le CA de l'année N et le CA de l'année N – 1.

Exemple chiffré :

CA année N : 2.000.000 €

CA année N – 1 : 1.800.000 €

Taux : 11,11 %

Le taux étant supérieur à 10 % mais inférieur à 15 %, la prime globale s'établit comme suit : 10 % de la différence entre le CA de l'année N et celui de l'année N – 1 = 10 % \times (2.000.000 – 1.800.000) = 10 % \times 200.000 = 20.000 €

Option n° 3 : Dispositif basé sur le résultat net comptable par tranche par associé (Option supprimée par Avenant n° 1, 23 janv. 2020, non étendu)

La prime globale d'intéressement est fonction du résultat net comptable moyen par associé de l'office sur l'année N.

Aux fins de l'application du présent accord, il est précisé que les termes utilisés ont la signification suivante :

- résultat net comptable moyen par associé : différence entre les produits et les charges de l'office sur une année / nombre d'associés de l'office, (avant IS pour les offices soumis à l'IS)

- année N : année civile prise en compte pour le calcul de l'intéressement.

Prime globale d'intéressement :

- Résultat net comptable moyen par associé pour l'année N : 0 % sur la tranche entre 0 et 150.000 €.

- Résultat net comptable moyen par associé pour l'année N : 10 % sur la tranche entre 150.000 € et 300.000 €.

- Résultat net comptable moyen par associé pour l'année N : 15 % au-delà de 300.000 €

Pour générer une prime globale d'intéressement, le résultat net comptable moyen par associé devra impérativement être supérieur à celui de l'année XX (année plancher de référence lors de la mise en place du dispositif).

Exemple chiffré :

4 associés

RN n par associé avant IS : 180.000 € \times 10 %

Intéressement : (4 \times 30.000 €) = 120.000 €

Option n° 4 : Dispositif basé sur la hausse du nombre d'actes (Avenant n° 1, 23 janv. 2020, non étendu : Option n° 4 devient Option n° 3)

La prime globale d'intéressement est fonction de l'augmentation du nombre d'actes signés entre l'année N et l'année N – 1.

Aux fins de l'application du présent accord, il est précisé que les termes utilisés ont la signification suivante :

- actes : actes signés,

- année N : année civile prise en compte pour le calcul de l'intéressement,

- année N – 1 : année civile précédant l'année prise en compte pour le calcul de l'intéressement.

(Al. ajouté par Avenant n° 1, 23 janv. 2020, non étendu) La notion d'«acte» s'entend de l'ensemble des actes authentiques reportés sur le répertoire officiel ainsi que les déclarations de successions réalisées par l'office ayant fait l'objet de la déclaration annuelle professionnelle (DAP) auprès du Conseil supérieur du notariat.

Prime globale d'intéressement :

- (nombre d'actes année N – nombre d'actes année N – 1) \times 100 €

Pour générer une prime globale d'intéressement, le nombre d'actes rédigés devra impérativement être supérieur à celui de l'année XX (année plancher de référence lors de la mise en place du dispositif).

Exemple chiffré :

Année N – 1 : 1.000 actes

Année N : 1050 actes

Prime globale : $50 \times 100 \text{ €} = 5.000 \text{ €}$

Un supplément d'intéressement peut éventuellement être décidé dans le respect des conditions légales et réglementaires.

Selon l'article L. 3314-8 du Code du travail, le montant global des primes d'intéressement distribuées aux bénéficiaires ne doit pas dépasser annuellement 20 % du montant total des salaires bruts versés aux salariés compris dans le champ de l'accord en ajoutant, le cas échéant, la rémunération annuelle ou le revenu professionnel des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 3312-3 imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente versés aux personnes concernées.

Article 4 **Répartition entre les bénéficiaires**

4.1 **Critères**

Le montant global de l'intéressement est réparti de la manière suivante :

⇒ 50 % de la prime globale d'intéressement selon une répartition proportionnelle aux salaires

La moitié de la prime globale d'intéressement est répartie entre les bénéficiaires proportionnellement aux salaires bruts de base de chacun d'eux au cours de l'exercice de référence.

Pour les congés de maternité ou d'adoption, ainsi que les absences provoquées par un accident du travail ou une maladie professionnelle, la répartition se fait sur la base du salaire qui aurait été versé si le salarié concerné avait travaillé.

⇒ 50 % de la prime globale d'intéressement selon une répartition en fonction de la durée de présence

La moitié de la prime globale d'intéressement est répartie entre les bénéficiaires en fonction de la durée de présence effective, ou assimilée, dans l'office au cours de l'exercice de référence.

Pour les salariés à temps partiel, cette répartition se fait proportionnellement à la durée de leur temps de travail sur l'année concernée.

Sont assimilés à une période de présence au sens du présent article les congés de maternité ou d'adoption, ainsi que les absences provoquées par un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Les périodes passées en dehors de l'entreprise dans le cadre des contrats liées à la formation professionnelle doivent être comptabilisées dans leur durée de présence.

4.2 **Plafonnement des droits individuels**

Le montant de l'intéressement susceptible d'être attribué à un bénéficiaire ne peut, pour un exercice, excéder une somme égale aux trois-quarts du plafond annuel retenu pour la détermination des cotisations de sécurité sociale, étant entendu que le PASS à retenir est celui en vigueur lors de l'exercice au titre duquel l'intéressement se rapporte.

Ce plafond est calculé au prorata de la durée de présence pour les bénéficiaires à temps partiel et pour les bénéficiaires n'ayant travaillé dans l'office que pendant une partie de l'exercice.

Si le calcul aboutit à un dépassement du plafond individuel, l'intéressement du bénéficiaire sera automatiquement ramené au plafond sans compensation ni possibilité de report dans le temps.

Pour la répartition du reliquat de l'intéressement, les sommes non distribuées en raison du plafond individuel feront l'objet d'une nouvelle répartition entre tous les salariés n'ayant pas atteint ledit plafond selon les mêmes modalités de répartition. Si un reliquat subsiste, il sera réparti entre les salariés (en respectant les critères de répartition originels listés au 4.1) et intégré dans l'assiette des cotisations sociales et dans le revenu net imposable de chaque salarié.

Article 5 **Versement et affectation de l'intéressement**

Le calcul du montant exact de l'intéressement ne peut intervenir qu'après clôture et approbation des comptes de l'exercice considéré. Le versement a lieu, au plus tard, le dernier jour du 5^{ème} mois suivant la clôture de l'exercice.

Le versement de l'intéressement donne lieu à l'établissement d'une fiche distincte du bulletin de salaire comportant les mentions prévues à l'article 6-2 du présent accord.

À cette occasion, chaque bénéficiaire peut décider de percevoir immédiatement ou, le cas échéant, d'investir tout ou partie de sa prime d'intéressement dans le plan d'épargne salariale tels qu'il est mis en place au sein de l'entreprise ou de la branche.

À défaut de choix exprimé par le bénéficiaire dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle il est présumé être informé, la prime individuelle d'intéressement lui revenant est affectée dans le fonds désigné à cet effet par le règlement du PEE en vigueur dans l'entreprise, s'il en existe un, ou à défaut de précision dans ledit règlement, dans le fonds le plus sécuritaire, prévu par celui-ci.

À défaut de PEE dans l'entreprise, la prime d'intéressement est versée dans le fonds désigné à cet effet par le règlement du PEI de branche ou à défaut de précision dans ledit règlement, dans le fonds le plus sécuritaire du PEI de branche.

Les sommes investies dans le plan sont indisponibles à compter du premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice social au titre duquel elles sont dues, pour la durée fixée par ledit plan.

Article 6 **Information des bénéficiaires**

6.1 **Information collective**

L'application du présent accord et ses modalités d'exécution seront suivies par le comité social et économique ou une commission spécialisée créée par lui et, à défaut, la commission ad hoc comprenant des représentants des salariés spécialement désignés à cet effet.

Les représentants du personnel vérifient l'exactitude du calcul de la prime globale d'intéressement et le respect des modalités de répartition prévues.

Chaque année, les modalités de calcul de l'intéressement distribué au titre de l'exercice précédent sont communiquées par le comité social et économique et à défaut (pour les offices de moins de 11 salariés ou plus de 10 salariés avec un procès-verbal de carence d'un CSE), une commission ad hoc telle que définie ci-dessus. Les éléments ayant servi de base à l'établissement de l'intéressement sont tenus à la disposition des représentants du personnel.

6.2 **Information individuelle**

Conformément à l'article L. 3341-6 du Code du travail, tout salarié d'une entreprise proposant un dispositif d'intéressement reçoit, lors de la conclusion de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs mis en place.

Par ailleurs conformément à l'article D. 3313-8 du Code du travail, une notice d'information sur l'accord d'intéressement sera remise à l'ensemble du personnel.

La somme attribuée à un bénéficiaire en application du dispositif d'intéressement fait l'objet d'une fiche distincte du bulletin de paie. Cette fiche mentionne :

1° le montant global de l'intéressement ;

2° le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;

3° le montant des droits attribués à l'intéressé ;

4° la retenue opérée au titre de la contribution sociale généralisée et de la contribution au remboursement de la dette sociale ;

5° lorsque l'intéressement est investi sur un plan d'épargne salariale, le délai à partir duquel les droits nés de cet investissement sont négociables ou exigibles et les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ;

6° les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne d'entreprise des sommes attribuées au titre de l'intéressement.

Elle comporte également, en annexe, une note rappelant les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par le présent accord d'intéressement. Avec l'accord du salarié concerné, la remise de cette fiche distincte peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

Article 7 **Droits des bénéficiaires quittant l'office**

Lorsqu'un bénéficiaire quitte l'office, il reçoit un état récapitulatif de l'ensemble de ses avoirs conformément aux dispositions de l'article L. 3341-7 du Code du travail.

Lorsqu'un salarié susceptible de bénéficier de l'intéressement quitte l'office avant que celui-ci ait été en mesure de calculer les droits dont il est le cas échéant titulaire, l'office prend note de l'adresse à laquelle il pourra être informé de ses droits et lui demande de l'avertir de ses changements d'adresse éventuels.

Lorsque le bénéficiaire ne peut pas être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenues à sa disposition par l'office pendant une durée d'un an courant à compter de la date limite de versement de l'intéressement. Passé ce délai, les sommes sont remises à la Caisse des dépôts et consignations où le bénéficiaire peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier.

Article 8 **Différends et litiges**

Tout différend concernant l'application du présent accord est d'abord soumis à l'examen des parties signataires en vue de rechercher une solution amiable. À défaut d'accord entre les parties, le différend est porté devant la juridiction compétente.

En cas de mise en place unilatérale de l'accord d'intéressement, une solution amiable est recherchée avec la partie contestant les modalités d'application du présent accord. À défaut d'accord entre les parties, le différend est porté devant la juridiction compétente.

Article 9 **Évolutions réglementaires**

Le présent accord d'intéressement a été conclu dans les dispositions légales et réglementaires applicables au moment de la conclusion de l'accord d'intéressement dans la branche du notariat du 11 juillet 2019. En cas de modification de ces dispositions, les nouvelles règles d'ordre public s'appliquent de plein droit sans qu'il soit nécessaire de le modifier.

Article 10 **Date d'effet et durée de l'accord**

Le présent accord s'applique pour une durée déterminée de 3 ans, soit pour les exercices XX, XX et XX.

Il est mis en place avant le terme du 6^{ème} mois du premier exercice social d'application.

Le présent accord ne pourra être dénoncé ou modifié pendant sa durée d'application.

En aucun cas le dispositif institué par le présent accord ne pourra faire l'objet d'une tacite reconduction.

Article 11 **Modalités de mise en place**

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, la mise en place des stipulations du présent accord se fera dans le cadre d'un accord d'entreprise qui doit être déposé auprès de la Direccte.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'employeur peut faire application du présent accord par décision unilatérale de l'employeur qui doit être déposée auprès de la Direccte.

À [...], le [...]

En cas de décision unilatérale : signature de l'employeur, titre, et tampon de l'office

En cas d'accord, en fonction du mode de conclusion (conformément à l'article L. 3312-5 du code du travail) :

*- Signature de l'employeur et, des partenaires sociaux dans l'entreprise (convention ou accord collectif de travail),
ou,*

- Signature de l'employeur et des représentants d'OS représentatives dans l'entreprise ou,

- Signature de l'employeur et la majorité des membres du CSE ou,

- Signature de l'employeur et ratification des 2/3 du personnel.

Partage de la valeur au sein des offices de 11 à 49 salariés

Accord du 23 janvier 2025

[Non étendu, applicable à compter de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN ;

UNNE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA ;
CFTC ;
CFDT ;
CGC ;
FO.

Préambule

La loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise impose, dans certaines conditions, aux entreprises de 11 à 49 salariés réalisant un bénéfice régulier de mettre en place au moins un dispositif choisi parmi les quatre suivants :

- prime de partage de la valeur,
- intéressement,
- participation volontaire,
- abondement à un plan d'épargne salariale.

Instituée de manière expérimentale pendant cinq ans, jusqu'au 29 novembre 2028, cette obligation s'applique aux exercices ouverts postérieurement au 31 décembre 2024, soit à compter du 1^{er} janvier 2025.

Une enquête réalisée en 2024 par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications du notariat a permis de constater qu'une majorité d'employeurs du notariat y ayant répondu connaissait les différents dispositifs de partage de la valeur et que plus de la moitié d'entre eux avait effectué des versements au cours des dernières années en application de l'un de ces dispositifs au moins. Il ressort de cette enquête également un besoin d'information et d'accompagnement dans la mise en œuvre de ces dispositifs.

Les partenaires sociaux du notariat ont donc souhaité accompagner les employeurs de la branche concernés par le dispositif expérimental de la loi sur le partage de la valeur au sein de l'entreprise, en leur proposant une présentation de chacun des dispositifs visés et des conditions de leur mise en œuvre, toujours susceptibles cependant de connaître des évolutions légales ou réglementaires.

Ceci étant exposé, les partenaires sociaux sont convenus de ce qui suit :

Article 1 **Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux offices notariaux relevant du champ d'application de la convention collective nationale du notariat, employant de 11 à 49 salariés et réalisant un bénéfice régulier lorsqu'ils sont tenus de mettre en œuvre un dispositif de partage de la valeur en application de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023. Lorsqu'un dispositif de partage de la valeur (prime de partage de la valeur, intéressement, participation volontaire ou abondement à un plan d'épargne salariale) est déjà mis en œuvre et appliqué dans l'office pour l'exercice au titre duquel il est soumis à cette nouvelle obligation légale, celui-ci est réputé y avoir satisfait et la mise en place d'un dispositif supplémentaire n'est pas imposée.

L'obligation de mettre en place un dispositif de partage de la valeur s'applique aux exercices couverts après le 31 décembre 2024. Elle concerne :

- les offices exerçant sous la forme de société ;
- dès qu'ils franchissent le seuil de 11 salariés calculé selon les règles applicables en matière de sécurité sociale ;
- et qu'ils réalisent un bénéfice net fiscal, au sens de la participation telle que fixé par l'article L. 3324-1 du code du travail, au moins égal à 1 % du chiffre d'affaires pendant 3 années consécutives.

À titre d'exemple, pour un exercice ouvert du 1^{er} janvier au 31 décembre 2025, cette obligation s'applique aux offices qui ont réalisé un bénéfice net fiscal au moins égal à 1 % du chiffre d'affaires pour les exercices 2022, 2023 et 2024.

Article 2 **Objet**

Cet accord a pour objet d'accompagner les offices soumis à l'obligation légale instituée par la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 entrant dans son champ d'application et ne disposant pas déjà d'un dispositif de partage de la valeur, dans la mise en œuvre de leurs obligations au titre de la période d'expérimentation.

Les offices concernés, tels que définis à l'article 1 ci-dessus, doivent pour remplir leur obligation légale de partage de la valeur, au titre de l'exercice suivant les trois exercices sur lesquels la condition de bénéfice a été réalisée, opter pour l'un des dispositifs suivants :

- verser une prime de partage de la valeur ;
- mettre en place un régime d'intéressement ;
- mettre en place un régime de participation volontaire ;
- abonder un plan d'épargne salariale.

La mise en œuvre des différents dispositifs présentés ci-après est volontaire, sous réserve de l'obligation issue de la loi précitée.

Article 3 **Prime de partage de la valeur**

À la date de signature du présent accord, les employeurs ont la possibilité de verser à leurs salariés, au titre d'une même année civile, une ou deux primes dites «prime de partage de la valeur» (PPV) exonérées, à certaines conditions, de toutes cotisations sociales et fiscales, dans la limite globale de 3 000 € par bénéficiaire et par année civile, ou de 6 000 € lorsque certaines conditions liées à la mise en œuvre d'un dispositif d'intéressement ou de participation sont réunies.

Le versement d'une prime de partage de la valeur fait l'objet, dans les conditions de l'article L. 3312-5 du code du travail, d'un accord d'entreprise ou d'une décision unilatérale.

Une trame de décision unilatérale de l'employeur à titre informatif et sans caractère obligatoire, est annexée au présent accord.

Article 4 **Intéressement**

L'intéressement est un dispositif facultatif d'épargne salariale qui permet aux salariés de participer aux résultats ou aux performances de l'office. Ce dispositif vise à encourager les salariés à s'impliquer dans la réalisation des objectifs de l'entreprise.

L'accord de branche du 11 juillet 2019 relatif à l'intéressement dans la branche du notariat modifié par l'avenant n° 1 du 23 janvier 2020, annexé au présent accord, permet aux employeurs du notariat qui le souhaitent de mettre en œuvre ce dispositif dans des conditions sécurisées puisqu'il a été soumis à une procédure de rescrit social auprès de l'ACOSS. Il propose trois formules de calcul de la prime globale d'intéressement à répartir entre les salariés, basés sur :

- soit sur les performances financières de l'office (résultat net comptable),
- soit sur la hausse du chiffre d'affaires de l'office,
- soit sur la hausse du nombre d'actes.

Les conditions de mise en place du dispositif sont précisées par ledit accord de branche. La trame d'accord annexée à l'accord de branche peut être adaptée aux spécificités de chaque office, facilitant ainsi la mise en œuvre d'un dispositif d'intéressement au sein de l'office.

Article 5 **Participation volontaire**

Le dispositif de participation qui permet la redistribution aux salariés d'une partie des bénéfices de l'office, obligatoire dans les offices qui emploient au minimum 50 salariés, est facultative pour les offices de 11 à 49 salariés.

La participation volontaire est mise en place par un accord d'entreprise ou, en cas d'échec de la négociation, par une décision unilatérale de l'employeur dans les conditions légales. La loi du 29 novembre 2023 accorde la possibilité aux entreprises de moins de 50 salariés qui choisissent de mettre en place un régime de participation volontaire de déroger à la formule légale de calcul de la réserve spéciale de participation dans un sens moins favorable aux salariés. À titre d'information, la formule légale de calcul de la réserve spéciale de participation à distribuer aux salariés est la suivante :

$$RSP = 1/2 (B - 5 \% C) \times (S \div VA)$$

- B = bénéfice net fiscal
- C = capitaux propres
- S = les salaires
- VA = valeur ajoutée

Article 6 **Abondement à un plan d'épargne d'entreprise**

Le plan d'épargne entreprise (PEE) est un système collectif d'épargne qui permet aux salariés de faire des placements avec l'aide de l'office et de bénéficier d'un avantage fiscal. Les sommes investies sur ce plan sont indispo-

nibles pendant 5 ans, sauf cas de déblocages anticipés.

Le salarié peut alimenter son PEE avec des sommes provenant de l'intéressement, de la participation, du transfert d'autres plans d'épargne salariale, de droits inscrits sur un compte épargne temps, de versements volontaires. Des versements complémentaires par l'office appelés abondements peuvent compléter les versements des salariés. Ces abondements, exonérés de charges sociales et d'impôt sur le revenu, sont déductibles du résultat de l'office dans la limite de 8 % du plafond annuel de la sécurité sociale par bénéficiaire et par an.

Dans le notariat, les salariés peuvent adhérer au plan d'épargne interentreprises (PEI) mis en place par les accords de branche des 28 février et 22 juillet 2003, modifiés par avenants successifs qui prévoient les conditions de la contribution financière des employeurs dans le cadre dudit dispositif. En application de ces dispositions, les employeurs ont la faculté d'abonder les versements de leurs salariés en appliquant l'un des quatre systèmes proposés par l'accord de branche. La décision d'abonder doit être prise par année civile et portée à la connaissance des salariés avant le 31 janvier.

Les employeurs du notariat peuvent également mettre librement en place un plan d'épargne d'entreprise avec l'organisme de leur choix et définir les conditions d'un abondement dans les conditions légales.

Article 7

Date d'entrée en vigueur et durée

Le présent accord entrera en vigueur au jour de sa signature.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 29 novembre 2028.

Article 8

Publicité, dépôt et extension de l'accord

L'accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail et sera porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, chaque employeur conservant la preuve de sa diffusion à tous les membres du personnel, par tout moyen.

Il pourra être soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du Code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Annexe à l'accord du 23 janvier 2025 relatif au partage de la valeur au sein des offices de 11 à 49 salariés

Décision unilatérale de prime de partage de la valeur pour l'office :

(nom de l'office)

Conclue dans le cadre de l'accord de l'accord de branche du 23 janvier 2025 relatif au partage de la valeur au sein des offices de 11 à 49 salariés

Entre les soussignés,

- Maître (nom, prénom), notaire à (siège et adresse de l'office),

Titulaire de l'office ... (dénomination sociale), (forme),

(numéro SIREN),

dont le siège social est situé à (adresse),

ou

- L'office (dénomination sociale), (forme),

(numéro SIREN),

dont le siège social est situé à (adresse),

représenté par (nom, prénom) en sa qualité de (qualité),

d'une part,

Et

- Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, représentées respectivement par leur délégué syndical (noms et prénoms, organisation syndicale)

ou

- Le CSE représenté par (noms et prénoms).

d'autre part,

Préambule

Depuis le 1^{er} décembre 2023, l'employeur peut distribuer deux primes de partage de la valeur au titre d'une même année civile, dans la limite de 4 versements trimestriels et des plafonds d'exonération applicables. Une décision unilatérale doit être formalisée pour chaque prime.

L'office a décidé d'attribuer une prime de partage de la valeur exonérée de cotisations et contributions sociales, de CSG/CRDS et d'impôt sur le revenu, dans les conditions prévues à l'article 1^{er} de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat et selon les modalités fixées ci-après.

* Si l'office souhaite bénéficier uniquement du plafond d'exonération de 3 000 € par année civile et par bénéficiaire :

Conformément à l'article 1^{er} de la loi précitée, cette prime ne se substitue à aucune augmentation de rémunération, aucune prime ni aucun élément de rémunération versé par l'office ou qui devient obligatoire en vertu de la loi, d'une convention ou d'un accord collectif de travail, d'un contrat de travail ou d'un usage.

* Si l'employeur souhaite bénéficier du plafond d'exonération majoré fixé à 6 000 € et, pour ce faire, l'office dispose d'un accord de participation volontaire ou d'un accord d'intéressement à la date de versement de la prime ou a conclu un tel accord au titre du même exercice que celui du versement de la prime, ajouter la disposition suivante :

En outre, l'office dispose... (d'un accord d'intéressement / d'un accord de participation volontaire) conclu le... et couvrant la période de versement de la prime.

Article 1 **Salariés bénéficiaires**

Tous les salariés titulaires d'un contrat de travail à la date de présence fixée dans la décision ont droit à la prime qu'il s'agisse de CDD ou de CDI, à temps plein ou à temps partiel. Les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation y ouvrent droit également.

* Si l'employeur décide d'attribuer la prime à tous les salariés dont la rémunération n'excède pas un certain plafond :

La prime de partage de la valeur est attribuée aux salariés remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- être titulaire d'un contrat de travail en cours à la date de... (versement ou signature de la décision) ;
- avoir perçu, pendant les... mois précédant le versement de la prime, une rémunération brute totale inférieure à ... €.

La loi autorise l'exclusion d'une partie des salariés dont la rémunération est supérieure à un plafond qui doit être fixé dans la décision unilatérale de l'employeur. C'est le seul critère d'exclusion autorisé. L'employeur peut choisir librement le plafond de rémunération à appliquer en s'assurant des limites d'exonérations légales.

* Si l'employeur décide d'attribuer la prime à tous les salariés, quelle que soit leur rémunération :

La prime de partage de la valeur est attribuée aux salariés titulaires d'un contrat de travail en cours à la date de... (versement ou signature de la décision)

Les primes versées aux salariés dont la rémunération excède 3 fois la valeur annuelle du Smic calculée sur les 12 mois précédant la date de versement de la prime sont soumises intégralement à la CSG/CRDS et à l'impôt.

Article 2 **Montant de la prime**

Le montant de la prime peut être identique pour tous les salarié ou modulé selon les bénéficiaires en fonction des critères légaux limitativement énumérés suivants :

- la rémunération,
- le niveau de classification,
- le temps de présence effective durant l'année écoulée,
- la durée du travail prévue au contrat
- l'ancienneté dans l'entreprise.

Tout autre critère de modulation est interdit. Ces critères peuvent être combinés entre eux et s'apprécient soit sur les 12 mois glissants précédant la date de versement de la prime (pour les critères reposant sur la rémunération, la durée de présence et la durée de travail prévue au contrat) soit au moment du versement de la prime (pour les critères reposant sur l'ancienneté et le niveau de classification).

* En l'absence de modulation de la prime :

Le montant de la prime de partage de la valeur est fixé à ... € par année civile et par bénéficiaire.

* En cas de modulation de la prime :

Le montant de la prime varie selon ... (préciser le critère en respectant les conditions légales d'application)

Article 3 **Versement de la prime**

Le versement de la prime de partage de la valeur peut se faire en plusieurs fois au cours de l'année civile, dans la limite d'une fois par trimestre.

* Si la prime est versée en une seule fois au cours de l'année civile :

La prime de partage de la valeur est versée le ...

* Si la prime est versée en plusieurs fois au cours de l'année civile :

La prime de partage de la valeur est versée, en ... fois, les

* Si l'entreprise dispose d'un plan d'épargne salariale, ajouter :

Article 3 bis **Affectation de la prime**

Chaque bénéficiaire reçoit lors du versement de la prime, par ... (courrier postal / courrier électronique / autres), un document l'informant du montant de ses droits.

Il peut opter pour :

- un règlement partiel ou total de sa prime ;

- un versement partiel ou total sur le plan d'épargne salariale en vigueur dans l'office à la date de versement.

À défaut de choix dans un délai maximal de 15 jours à compter de la réception du document informatif précité, la prime de partage de la valeur sera versée au salarié dans les conditions fixées à l'article 4 de la présente décision.

Article 5 **Prise d'effet et durée de la décision**

La présente décision prend effet le ... et prendra fin le ...

Article 6 **Notification de la décision**

La présente décision est notifiée à chaque salarié visé par l'article 2, selon les modalités suivantes : ...

Les salariés doivent être informés de l'existence de cette décision par tout moyen conférant date certaine.

Les salariés embauchés postérieurement à la notification de la présente décision mais antérieurement au versement de la prime se verront remettre une notification lors de la remise de leur contrat de travail.

Fait à ..., le ...

Pour l'office

Signature

Harcèlement au travail

Accord du 15 décembre 2022

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN ;

SNF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA ;

CFTC CSFV ;

FS CFTD ;

SNCTN CGC ;

FGCEN FO ;

FSE CGT.

Préambule

Attentifs aux conditions de travail dans les offices notariaux, les partenaires sociaux de la branche ont ouvert en 2016 une négociation sur la qualité de vie au travail. Dans ce cadre, ils ont notamment conclu un accord relatif à la prévention et à la gestion des risques psychosociaux ainsi qu'un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dont ils entendent rappeler ici toute l'importance.

Ils ont décidé de poursuivre cette démarche par un accord de lutte contre le harcèlement au travail afin d'apporter des outils de sensibilisation et d'accompagnement à tous les professionnels du notariat confrontés à de tels agissements.

Refusant de se contenter de déclarations de principe ou de simples objectifs, ils font le choix de s'engager dans des actions concrètes, à mettre en œuvre dans un délai court. Ils affirment ainsi leur volonté de briser le silence sur les questions de violence au travail et d'apporter leur soutien aux victimes de harcèlement sur le lieu de travail pour que ces dernières ne se sentent plus isolées et que leur parole se libère.

Article 1

Objet

Le présent accord a pour objet de déterminer des actions de prévention du harcèlement au travail et des dispositifs d'accompagnement des victimes, ainsi que les conditions de leur mise en œuvre.

Article 2

Définitions du harcèlement moral et du harcèlement sexuel

Le harcèlement moral et le harcèlement sexuel sont définis par le code du travail.

2.1

Définition du harcèlement moral

«Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.» (article L. 1152-1 du Code du travail)

2.2

Définition du harcèlement sexuel

«Aucun salarié ne doit subir des faits :

1° soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

Le harcèlement sexuel est également constitué :

a) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

b) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ;

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.»

(article L. 1153-1 du Code du travail)

L'auteur du harcèlement au travail envers le salarié peut être l'employeur, un autre salarié de l'office ou des interlocuteurs extérieurs (clients, prestataires...)

Le harcèlement moral et le harcèlement sexuel sont des délits punis, à la date de signature du présent accord, de deux ans d'emprisonnement et de 30.000 € d'amende (articles 222-33 et 222-33-2 du Code pénal).

Article 3

Actions de prévention

La prévention des situations de harcèlement au travail nécessite une prise de conscience collective par des actions de sensibilisation, de formation, d'information et la mise en place de procédures d'alerte.

3.1

Sensibilisation

Une action de sensibilisation à l'attention spécifique des professionnels du notariat, gratuite, bénéficiant à tous, sans autorisation préalable de l'employeur pour les salariés, sera mise en œuvre.

Elle pourrait prendre la forme d'un tutoriel en ligne sur le portail intranet de la profession.

3.2

Formation

Le financement des formations sur le thème du harcèlement au travail est prioritaire au titre du plan de développement des compétences.

3.3

Information et procédure d'alerte

Dans chaque office, l'employeur est tenu d'informer les salariés des dispositifs mis en place en application du présent accord. Il est incité à établir une procédure d'alerte dans des conditions adaptées à la taille de la structure de travail.

Article 4

Dispositifs de soutien aux victimes

Les victimes de harcèlement sur le lieu de travail doivent être incitées à dénoncer les agissements qu'elles subissent. Elles doivent être écoutées et orientées dans leurs démarches.

4.1

Dispositif de soutien psychologique

Un dispositif d'écoute téléphonique accessible gratuitement à tous les salariés du notariat sera mis en place. Sa gestion sera confiée à un organisme spécialisé, indépendant de la profession.

4.2

Document d'information relatif à la lutte contre le harcèlement au travail

Un document d'information relatif à la lutte contre le harcèlement au travail sera élaboré et mis en ligne sur le portail intranet de la profession.

Il apportera aux victimes les informations dont elles ont besoin pour les accompagner dans leurs démarches.

Article 5

Mise en œuvre et suivi des actions de lutte contre le harcèlement au travail

Les actions de prévention et les dispositifs de soutien aux victimes déterminés par le présent accord seront mis en œuvre dans les meilleurs délais à compter de son entrée en vigueur.

5.1

Mise en œuvre des actions de prévention et des dispositifs de soutien aux victimes

La mise en œuvre des actions et des dispositifs déterminés aux articles 3 et 4 du présent accord est confiée au Conseil supérieur du notariat.

Un bilan de cette mise en œuvre sera réalisé et présenté aux partenaires sociaux réunis en CPPNI au mois de juin 2023.

Ces actions de prévention et ces dispositifs de soutien aux victimes feront l'objet d'un suivi par les partenaires sociaux en Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation du notariat (CPPNI) : les informations nécessaires à ce suivi seront communiquées, le plus rapidement possible, à la Commission après demande de l'un des partenaires sociaux afin que la question soit portée à l'ordre du jour de la plus proche réunion.

5.2

Communication

L'efficacité de tout dispositif nécessite qu'il soit connu du plus grand nombre. Une communication spécialement dédiée à ces actions de lutte contre le harcèlement au travail sera réalisée lors de la mise en œuvre des dispositifs déterminés aux articles 3 et 4 du présent accord.

Article 6

Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés

Les partenaires sociaux ont considéré que cet accord n'avait pas à comporter de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés de la branche, dans la mesure où ce sujet nécessite d'être traité de manière uniforme au sein du notariat, quelle que soit la taille des entreprises. Ce choix se justifie d'autant plus que la branche du notariat est composée très majoritairement d'entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 7

Date d'entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2023.

Article 8
Publicité, dépôt et extension de l'accord

L'accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du Code du travail.

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail et sera porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, chaque employeur conservant la preuve de sa diffusion à tous les membres du personnel, par tout moyen.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du Code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Lutte contre la discrimination

Accord du 13 juillet 2023

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} août 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN ;

UNNE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNCTN CGC ;

FGCEN FO, FSE CGT.

Préambule

Dans la continuité de l'accord relatif à la lutte contre le harcèlement au travail dans le notariat conclu le 15 décembre 2022, les partenaires sociaux de la branche ont poursuivi leur démarche en abordant la problématique de la discrimination et rappellent leur volonté de lutter contre toute forme de discrimination aussi bien au moment de l'embauche d'un salarié qu'à l'encontre des salariés en poste.

À l'image de l'accord de lutte contre le harcèlement et refusant là encore de se contenter de déclarations de principes, les partenaires sociaux font à nouveau le choix de s'engager dans des actions concrètes en apportant des outils de sensibilisation et d'accompagnement à destination de tous les professionnels de la branche. Ils entendent notamment porter une attention particulière aux discriminations à l'encontre des seniors ainsi que celles liées à la maternité, à l'engagement syndical ou au handicap.

Article 1

Objet

Le présent accord a pour objet de déterminer des actions de prévention de la discrimination au travail et des dispositifs d'accompagnement des victimes, ainsi que les conditions de leur mise en œuvre.

Article 2

Définition de la discrimination

La discrimination est définie par le code du travail à l'article L. 1132-1 :

«Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, d'horaires de travail, d'évaluation de la performance, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison :

- de son origine,*
- de son sexe,*

- de ses mœurs,
- de son orientation sexuelle,
- de son identité de genre,
- de son âge,
- de sa situation de famille ou de sa grossesse,
- de ses caractéristiques génétiques,
- de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur,
- de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race,
- de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes,
- de son exercice d'un mandat électif,
- de ses convictions religieuses,
- de son apparence physique,
- de son nom de famille,
- de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire,
- ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap,
- de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français,
- de sa qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte, au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des 1^o et 2^o de l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.»

Il est toutefois possible, dans certains cas, d'effectuer une discrimination dite positive afin de rétablir l'égalité des chances. Ainsi, il est possible de recourir à des différences de traitement qui répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée.

C'est le cas des discriminations fondées sur l'âge lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un but légitime, des différences de traitement fondées sur l'inaptitude constatée par le médecin du travail lorsqu'elles sont objectives, nécessaires et appropriées, des mesures prises en faveur des personnes handicapées, des personnes résidant dans certaines zones géographiques et des personnes vulnérables en raison de leur situation économique lorsqu'elles visent à favoriser l'égalité de traitement.

La discrimination commise à l'égard d'une personne physique constitue un délit puni, à la date de signature du présent accord, de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende.

Article 3

Actions de lutte contre la discrimination à l'embauche

3.1

Sensibilisation

Une action de sensibilisation à l'attention spécifique des professionnels du notariat et notamment de ceux qui concourent à un processus de recrutement sera mise en œuvre pour inciter tout recruteur à s'inscrire dans une démarche de non-discrimination.

Elle pourrait prendre la forme d'un tutoriel en ligne sur le portail intranet de la profession qui donnerait des outils spécifiques d'aide au recrutement exempt de discrimination.

3.2

Formation

Le financement des formations sur le thème de la discrimination à l'embauche, à destination des publics concernés qui concourent à un processus de recrutement est prioritaire au titre du plan de développement des compétences.

3.3

Recrutement dans la branche

Toute forme de discrimination à l'embauche doit être combattue. Les outils d'aide au recrutement doivent comporter des mentions relatives à la lutte contre les discriminations et mettre en œuvre les principes qui en découlent.

Article 4
Actions de lutte contre la discrimination du salarié en poste et dispositifs de soutien aux victimes

4.1
Actions de prévention

4.1.1
Sensibilisation

Une action de sensibilisation à l'attention spécifique des professionnels du notariat, gratuite, bénéficiant à tous, sans autorisation préalable de l'employeur pour les salariés, sera mise en œuvre.

Elle pourrait prendre la forme d'un tutoriel en ligne sur le portail intranet de la profession.

4.1.2
Formation

Le financement des formations sur le thème de la discrimination au travail est prioritaire au titre du plan de développement des compétences.

4.1.3
Information et procédure d'alerte

Dans chaque office, l'employeur est tenu d'informer les salariés des dispositifs mis en place en application du présent accord. Il est incité à établir une procédure d'alerte dans des conditions adaptées à la taille de la structure de travail.

4.2
Dispositifs de soutien aux victimes

Les victimes de discrimination sur le lieu de travail doivent être incitées à dénoncer les agissements qu'elles subissent. Elles doivent être écoutées et orientées dans leurs démarches.

4.2.1
Dispositif de soutien psychologique

Le dispositif d'écoute téléphonique accessible gratuitement à tous les salariés du notariat déjà mis en place dans le cadre de la lutte contre le harcèlement au travail sera également accessible en cas de discrimination du salarié en poste dans un office notarial.

4.2.2
Document d'information relatif à la lutte contre la discrimination au travail

Comme pour le harcèlement au travail un document d'information relatif à la discrimination du salarié sur son lieu de travail sera élaboré et mis en ligne sur le portail intranet de la profession.

Il apportera aux victimes les informations dont elles ont besoin pour les accompagner dans leurs démarches.

Article 5
Mise en œuvre et suivi des actions de lutte contre la discrimination

Les actions de prévention et les dispositifs de soutien aux victimes déterminés par le présent accord seront mis en œuvre dans les meilleurs délais à compter de son entrée en vigueur.

5.1
Mise en œuvre des actions de prévention et des dispositifs de soutien aux victimes

La mise en œuvre des actions et des dispositifs déterminés aux articles 3 et 4 du présent accord sont confiés au Conseil supérieur du notariat.

Un bilan de cette mise en œuvre sera réalisé et présenté aux partenaires sociaux réunis en CPPNI au mois de décembre 2023.

Ces actions de prévention et ces dispositifs de soutien aux victimes feront l'objet d'un suivi par les partenaires sociaux en Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation du notariat (CPPNI) : les informations nécessaires à ce suivi seront communiquées, le plus rapidement possible, à la Commission après demande de l'un des partenaires sociaux afin que la question soit portée à l'ordre du jour de la plus proche réunion.

5.2
Dispositions spécifiques

• L'emploi des seniors dans la branche fera l'objet d'une vigilance particulière à l'occasion de l'étude du rapport annuel sur l'activité économique et sociale du notariat.

-
- La protection de la femme enceinte et la lutte contre toute discrimination liée à la maternité font l'objet de dispositions spécifiques dans l'accord de branche du 18 avril 2019 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le notariat.
 - Tout salarié qui accepte une mission au sein d'une organisation syndicale ou d'un organisme paritaire et/ou mixte de la branche, ne doit faire l'objet d'aucune discrimination conformément à l'article 34.1 de la convention collective.
 - La lutte contre les discriminations liées au handicap est considérée comme une priorité dans la branche.
 - Les données relatives à la discrimination dans la branche seront intégrées, lorsqu'elles existent, dans le rapport annuel sur l'activité économique et sociale du notariat.

5.3

Communication

L'efficacité de tout dispositif nécessite qu'il soit connu du plus grand nombre. Une communication spécialement dédiée à ces actions de lutte contre la discrimination au travail sera réalisée lors de la mise en œuvre des dispositifs déterminés aux articles 3 et 4 du présent accord.

Article 6

Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux ont considéré que cet accord n'avait pas à comporter de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés de la branche, dans la mesure où ce sujet nécessite d'être traité de manière uniforme au sein du notariat, quelle que soit la taille des entreprises. Ce choix se justifie d'autant plus que la branche du notariat est composée très majoritairement d'entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 7

Date d'entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} août 2023.

Article 8

Publicité, dépôt et extension de l'accord

L'accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du Code du travail.

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail et sera porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, chaque employeur conservant la preuve de sa diffusion à tous les membres du personnel, par tout moyen.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du Code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Compte épargne temps

Accord du 20 mars 2025

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} mai 2025]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN ;

UNNE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA ;

CFTC ;

CFDT ;

CGC ;

FO.

Préambule

La négociation sur la qualité de vie au travail entamée en 2016 a donné lieu à de multiples accords sur des thématiques variées telles que la prévention et la gestion des risques psychosociaux, l'égalité entre les femmes et les hommes et plus récemment la lutte contre le harcèlement et la discrimination au travail.

Forts de ces accords qui s'inscrivent dans une démarche d'amélioration des conditions de travail, les partenaires sociaux ont souhaité poursuivre leurs travaux en se penchant sur le dispositif du compte épargne temps (CET), dispositif qui a été clarifié par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008. Ce dispositif permettant d'apporter des solutions adaptées aux salariés afin de leur permettre d'assurer une meilleure articulation entre leur vie professionnelle et leur vie privée.

Le présent accord de branche qui ne s'impose pas aux offices de la branche, se veut avant tout didactique. Il propose à chaque employeur qui le souhaite, un modèle d'accord en vue de la mise en place de ce dispositif de manière sécurisée dans un cadre défini en application des articles L. 3151-1 et suivants du code du travail.

Ce modèle constitue une base de négociation encadrée, non obligatoire, qui peut être adapté par chaque office. L'utilisation d'un modèle différent dans le respect des dispositions légales reste possible et si un tel accord existe déjà dans l'office, il continue de s'appliquer.

Ceci étant exposé, les partenaires sociaux sont convenus de ce qui suit :

Article 1

Objet et définition

Le compte épargne temps est une modalité de gestion du temps de repos qui peut compléter l'organisation du temps de travail adoptée dans l'office conformément aux dispositions de l'article 8 de la convention collective nationale du notariat.

Aux termes de l'article L. 3151-2 du code du travail, le compte épargne temps permet, dans certaines conditions, au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congés ou de repos non pris ou des sommes qu'il y a affectées.

Il appartient à l'employeur de décider de sa mise en place dans son office.

Lorsqu'il est mis en place dans l'office,

- le CET s'applique à tous les salariés de l'office, une condition d'ancienneté pouvant néanmoins être fixée par l'accord d'entreprise ;*
- son utilisation est facultative pour le salarié et ne peut en aucun cas se substituer à la prise effective de congés.*

Article 2

Mise en place du compte épargne temps dans l'office

Afin de sécuriser le dispositif et conformément aux dispositions de l'article L. 3151-1 du code du travail, le compte épargne temps doit être mis en place dans les offices par un accord d'entreprise dans les conditions légales.

Lorsqu'un accord d'entreprise met en place le CET dans l'office, son ouverture par le salarié se fait sur la base du volontariat sur simple demande de sa part. Il est individuel et fonctionne de manière autonome, chaque salarié conservant la liberté de l'utiliser conformément aux conditions définies par l'accord d'entreprise.

Une trame d'accord d'entreprise est annexée au présent accord, à titre d'exemple sans caractère obligatoire.

Il est rappelé que l'article 38.5 de la convention collective prévoit que les accords et conventions conclus dans les offices notariaux et relatifs au CET doivent être transmis, par la partie la plus diligente qui en informe les autres signataires, après suppression des noms et prénoms des négociateurs et des signataires à l'adresse suivante : cppni.notariat.csn@notaires.fr

Article 3

Alimentation du compte épargne temps

Chaque salarié a la possibilité d'alimenter son CET à son initiative par les éléments déterminés par l'accord d'entreprise.

Les éléments ci-après sont donnés à titre indicatif et ne constituent pas une liste exhaustive. Cette liste pourra être limitée ou ajustée par l'accord d'entreprise :

- *Des jours de repos*
 - Tout ou partie du congé annuel légal excédant les 24 premiers jours ouvrables de congés payés : c'est-à-dire les jours de la 5^{ème} semaine de congés payés ;*
 - Les jours de congés acquis au titre de la suspension du contrat de travail pour cause d'arrêt de travail conformément aux dispositions de l'article 18.1 de la convention collective nationale du notariat ;*
 - Les heures de repos acquises au titre des heures supplémentaires ;*
 - Les jours de repos et de congés accordés au titre de l'organisation du travail prévue par les articles 8.1 et 8.2 de la convention collective nationale du notariat ;*
 - Les jours de repos accordés aux salariés relevant de la classification «Cadre» de l'article 15.5 de la convention collective nationale du notariat et soumis à une convention de forfait telle que prévue par l'article 8.3 de cette*

même convention collective, dans le respect de la limite du nombre maximal de jours travaillés qui y sont fixés ;

- Les jours de congés supplémentaires pour fractionnement;
- Les jours de congés conventionnels.
- Les repos prévus par la loi pour des raisons de protection de la santé et de la sécurité du salarié, ne peuvent être stockés sur un compte épargne-temps.

Et/ou

- Des éléments de salaires
- Les majorations accompagnant les heures supplémentaires ou complémentaires ;
- Les augmentations générales et individuelles ou compléments de salaire de base ;
- Les sommes issues de l'épargne salariale : les primes perçues au titre de : l'intéressement et, au terme de leur période d'indisponibilité, les avoirs issus de la participation et du PEI s'il en existe ;
- Les abondements de l'employeur versés sur un plan d'épargne (PEE, PEI...)
- Les compléments de salaire de base (primes, gratifications, indemnités conventionnelles...).

Le plafond global de jours pouvant être maintenus sur un compte épargne temps est fixé à 30 jours ouvrables. Ce plafond pourra être revu à la hausse en cas de circonstances exceptionnelles, après accord entre l'employeur et le collaborateur, sans toutefois pouvoir dépasser le nombre de jours fixés par l'article 7-1 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004.

Article 4

Utilisation du compte épargne temps

4.1

Modes d'utilisation

Le CET peut être utilisé sous forme de jours de repos ou sous forme monétaire.

Le salarié peut, sur sa demande et en accord avec son employeur, utiliser les droits affectés pour cesser de manière progressive son activité.

- Utilisation sous forme de jours de repos à l'initiative du salarié
- Congé parental d'éducation, congé de présence parentale,
- Congé de proche aidant, congé de solidarité familiale,
- Congé pour création ou reprise d'entreprise,
- Congé sabbatique ou congé sans solde pour convenance personnelle,
- Passage à temps partiel,
- Cessation totale ou progressive de l'activité,
- Don de jours de repos en application des dispositions des articles L. 1225-65-1 et L. 1225-65-2 du code du travail.
- Utilisation sous forme monétaire
- Complément de la rémunération du salarié,
- Contribution au financement de prestations de retraite,
- Rachat de trimestre de cotisation d'assurance vieillesse ou d'années d'étude/incomplètes.

4.2

Conditions d'utilisation

Lorsque des modalités spécifiques de prises de congés (congé parental, congé sabbatique...) sont prévues par la loi, celle-ci s'appliquent de plein droit.

Pour tout autre congé, le salarié qui souhaite utiliser son droit à congé doit en faire la demande préalable à son employeur au moins 1 mois avant.

Durant l'utilisation du congé, le contrat de travail est suspendu mais le salarié bénéficie de la même protection sociale que s'il était en activité (retraite, assurance maladie, complémentaire frais de santé et prévoyance).

Dans les mêmes conditions que pour les congés payés, l'employeur peut demander au salarié de reporter ce congé au regard des nécessités d'organisation de l'office.

À l'issue du congé, le salarié réintègre son poste dans les mêmes conditions.

Article 5

Gestion du compte épargne temps

Le compte épargne temps peut être géré directement par l'employeur ou par un organisme extérieur à l'entreprise auquel l'employeur aura confié la gestion. Le gestionnaire communique chaque année au salarié l'état de son compte.

Article 6

Régime fiscal et social de l'indemnisation et Modalités de conversion

Les éléments de repos donnant lieu au versement de l'indemnité compensatrice versée au salarié lors de la prise du congé est soumise aux cotisations et contributions sociales légales ainsi qu'à l'impôt sur le revenu.

- *Conversion du temps en argent*

L'indemnité versée au titre des jours de congés convertis en argent tient compte de l'évolution du salaire du salarié au moment où elle est versée.

La valeur de base de la journée de repos est calculée au moment où elle est utilisée.

- *Conversion de l'argent en temps*

La conversion du salaire en jours de congés se fait à la date de prise du congé.

Article 7

Liquidation, et transfert des droits du compte épargne temps

Le salarié peut décider de liquider ses droits à tout moment dans les conditions d'utilisation déterminées ci-dessus.

Le CET ne peut pas être débiteur.

En cas de rupture du contrat de travail ou de cessation d'activité de l'office :

- *soit le salarié reçoit directement une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble de ses droits acquis ;*
- *Soit le salarié demande, en accord avec l'employeur, à prendre ses congés pendant le préavis sans que ce dernier en soit prorogé ;*
- *soit le salarié demande, en accord avec l'employeur, que ces sommes, également converties en unité monétaire, soient consignées auprès de la Caisse des dépôts et consignations. Dans ce cas, le transfert est assuré par l'employeur sur demande écrite du salarié. L'employeur qui procède à la déclaration de consignation informe le salarié de ce transfert et lui en remet un récépissé.*

En cas de décès du salarié, les droits épargnés sur le compte épargne temps sont dus aux ayants droits.

Le salarié pourra demander la clôture définitive de son CET et demander à bénéficier d'une indemnité en monétaire, dans les conditions prévues à l'article 6 du présent accord, sur simple demande.

Article 8

Garantie du Compte épargne temps

Conformément aux dispositions du décret du 29 décembre 2005, pris en application de l'article L. 3253-17, les droits épargnés sont garantis par l'Association pour la Gestion du régime d'assurance des créances des Salariés (AGS) jusqu'à un montant n'excédant pas 6 fois le plafond mensuel retenu pour le calcul des contributions au régime d'assurance chômage.

Au-delà de ce plafond et pour limiter le risque de non-paiement en cas de défaillance de l'employeur, le montant des droits supérieurs à ce plafond sont convertis en argent dans les conditions établies par l'article 6 du présent accord conformément aux dispositions de l'article L. 3153-1.

Article 9

Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux ont considéré que cet accord n'avait pas à comporter de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés de la branche, dans la mesure où ce sujet nécessite d'être traité de manière uniforme au sein du notariat, quelle que soit la taille des entreprises. Ce choix se justifie d'autant plus que la branche du notariat est composée très majoritairement d'entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 10

Date d'entrée en vigueur

Le présent accord est conclu à durée indéterminée, il entrera en vigueur au 1^{er} mai 2025.

Article 11
Révision et dénonciation

L'accord pourra être révisé dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail en respectant un délai de préavis de 3 mois.

Article 12
Publicité, dépôt et extension de l'accord

L'accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail et sera porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, chaque employeur conservant la preuve de sa diffusion à tous les membres du personnel, par tout moyen.

Il pourra être soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du Code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Annexe à l'accord du 20 mars 2025

Relatif à la mise en place d'un compte épargne-temps dans les offices notariaux

Accord collectif sur le compte épargne-temps dans l'office :

(Nom de l'office)

Conclu dans le cadre de l'accord de branche du 20 mars 2025 relatif à la mise en place d'un compte épargne-temps des les offices notariaux

NB : Ce modèle d'accord collectif est donné à titre indicatif pour aider les employeurs dans leur démarche de mise en place d'un compte épargne-temps (ci-après appelé «CET») dans leur office. Il peut être adapté et enrichi en fonction de critères propres à chaque office.

Entre les soussignés,

- Maître (nom, prénom), notaire à (siège et adresse de l'office),

Titulaire de l'office (dénomination sociale), (forme),

(numéro SIREN),

dont le siège social est situé à (adresse),

Ou

- L'office (dénomination sociale), (forme),

(numéro SIREN),

dont le siège social est situé à (adresse),

représenté par (nom, prénom) en sa qualité de (qualité),

d'une part,

Et

- Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, représentées respectivement par leur délégué syndical (noms et prénoms, organisation syndicale)

Ou

- Le CSE représenté par (noms et prénoms).

d'autre part,

Préambule

Le présent accord, conclu dans le cadre des articles L. 3151-1 et suivants du code du travail, a pour objet d'instaurer un compte épargne temps dans l'entreprise.

Les discussions entre les parties ont été engagées le (date d'engagement des discussions). Après (nombre) réunions, les parties ont conclu un accord le (date de signature de l'accord).

Les signataires du présent accord ont souhaité (faire état des raisons qui ont poussé les parties à conclure cet accord).

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1

Objet

Le CET permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, en contrepartie des périodes de congés ou de repos non pris ou des sommes qu'il y a affectées.

Ce CET a pour objectifs principaux de (compléter selon les objectifs déterminés conjointement).

Conformément aux dispositions de l'article 1 de l'accord de branche du 20 mars 2025 le compte épargne temps est facultatif pour le salarié et ne peut en aucun cas se substituer à la prise effective des congés.

Article 2

Champ d'application et ouverture de compte

Le dispositif du CET est accessible à tous les salariés de l'office (possibilité d'introduire une ancienneté minimale).

L'ouverture du compte et son alimentation relèvent de l'initiative exclusive du salarié.

Article 3

Alimentation du CET

Chaque salarié aura la possibilité d'alimenter son CET, soit en temps soit en argent, dans les conditions suivantes (listes déterminées conjointement lors de la négociation et pouvant s'inspirer de l'accord de branche) :

3.1

Alimentation en temps par le salarié

-

-

[...]

3-2

Alimentation en argent

-

-

[...]

Article 4

Utilisation du CET

Les droits affectés au CET par le salarié pourront être utilisés sous forme de jours de repos ou sous forme monétaire dans les conditions suivantes (listes déterminées conjointement lors de la négociation et pouvant s'inspirer de l'accord de branche) :

4.1

Utilisation sous forme de jours de repos

[...]

4-2

Utilisation sous forme monétaire

[...]

Les droits affectés au CET par l'employeur pourront être utilisés dans les conditions suivantes (à déterminer conjointement lors de la négociation dans les conditions prévues par l'accord de branche) :

[...]

Article 5

Gestion du CET

Le CET sera géré par : (choix : soit par l'employeur soit par un organisme tiers)

Le salarié sera tenu informé annuellement de ses droits dans les conditions suivantes : (modalités à déterminer)

Article 6

Liquidation du CET

La liquidation se fera dans les conditions prévues par l'accord de branche relatif à la mise en place d'un compte épargne temps dans les offices notariaux du 20 mars 2025.

Article 7

Garantie

Les droits acquis, convertis en unité monétaire, seront garantis conformément aux dispositions de l'accord de branche relatif à la mise en place d'un compte épargne temps dans les offices notariaux du 20 mars 2025.

Article 8

Dispositions finales

- Date d'entrée en vigueur
- Modalités de publicité/dépôt

Fait à ..., le ...

Pour l'office

Signatures

Convention collective nationale du 8 juin 2001 révisée par Accord du 16 décembre 2021

Mod. par Accord 16 déc. 2021, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN ;

SNF.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNCTN CGC ;

FGCEN FO.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Titre I

Dispositions Générales

Article 1

Champ d'application

La présente convention est conclue dans le cadre des dispositions législatives ou réglementaires et celles du code du travail.

Elle ne saurait emporter, ni à l'égard des employeurs ni à l'égard du personnel, aucune renonciation au bénéfice de ces dispositions, même si elles ne sont pas expressément évoquées aux présentes.

Elle s'applique sur le territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer.

Elle s'applique aux salariés des offices notariaux et des organismes assimilés dont l'activité est directement liée à celle de la profession notariale. Elle ne s'applique pas aux salariés affectés à des travaux d'entretien ou de nettoyage.

Il est précisé que les organismes assimilés sont :

- le Conseil supérieur du notariat,
- les Conseils régionaux,
- les Chambres de notaires

Article 2

Durée

La présente convention est conclue pour une durée déterminée, à compter du 1^{er} octobre 2001, de 3 ans.

Passé ce délai, elle devient à durée indéterminée.

En cas de dénonciation, celle-ci s'effectue suivant les modalités et préavis prévus par le code du travail.

La partie qui dénonce la convention doit accompagner la lettre de dénonciation ou la faire suivre, à peine de nullité, d'un projet dans un délai d'un mois.

Article 3 **Publicité**

La présente convention est déposée à la Direction Départementale du Travail et au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Elle est distribuée dans chaque office, à la diligence du Conseil supérieur du notariat, en 2 exemplaires, dans un délai de 3 mois à compter de sa signature.

Les conditions d'information et de communication de la convention collective et des textes conventionnels applicables dans l'office par l'employeur sont régies par les dispositions du code du travail.

Un exemplaire de la convention collective à jour est remis par l'employeur à tout salarié lors de l'embauche.

La présente convention fait l'objet d'une demande d'extension, conformément à la loi, à l'initiative de la partie la plus diligente.

La présente convention nationale ne peut en aucun cas être un obstacle à la conclusion de conventions régionales, départementales ou locales.

En aucun cas, ces conventions ne peuvent contenir des dispositions moins avantageuses pour le personnel que celles résultant de la convention collective nationale.

Titre II **Conditions générales du travail**

Article 4 **Contrat de travail**

Le contrat de travail est obligatoirement constaté par écrit. En cas de résistance ou de refus de l'employeur, la chambre de discipline peut être saisie par l'intéressé ou le syndicat auquel il appartient.

Il peut également en saisir les Commissions paritaires de conciliation et la juridiction compétente.

Le contrat de travail doit contenir, au minimum, les mentions suivantes :

- *dénomination et siège de l'office,*
- *nom et prénom, adresse, nationalité, date et lieu de naissance du salarié,*
- *lieux de travail,*
- *date et heure de l'embauche,*
- *convention collective applicable,*
- *classification du salarié (niveau et coefficient),*
- *fonctions du salarié et description sommaire de celles-ci,*
- *durée de la période d'essai,*
- *durée du travail,*
- *montant du salaire et périodicité de son versement,*
- *durée des congés payés,*
- *durée du préavis,*
- *noms des organismes auxquels sont versées les cotisations sociales. Numéro d'affiliation de l'employeur à ces organismes.*

Lors des inspections de comptabilité, les inspecteurs contrôleurs doivent vérifier l'existence des contrats de travail et mention en est faite dans leur rapport.

Article 5
Contrat de travail conforme à la convention collective (article 4)

(à établir et à remettre au salarié le jour de l'embauche)

Entre les soussignés,
- Maître (nom, prénom), notaire à (siège et adresse de l'office),
ou
- (dénomination sociale/forme), sis à (siège et adresse de l'office), représenté par Maître (nom, prénom), Maître (nom, prénom), en leur qualité de notaires associés (le nom de l'ensemble des associés de l'office doit figurer sur cette ligne),
Ci-après dénommé «l'employeur»,
d'une part,
Et M. (nom et prénoms), demeurant à (adresse complète)
Né à..., le...
De nationalité...
(pour un étranger, mentionner la carte de séjour)
Ci-après dénommé «le salarié».
d'autre part,
Il a été convenu ce qui suit :

Conditions d'engagement

À compter du (date et heure de l'embauche), l'employeur engage le salarié aux conditions générales de la convention collective nationale du Notariat du 8 juin 2001 dans sa version issue de l'accord du 19 février 2015 et (s'il en existe) des accords d'entreprise des..., et aux conditions particulières indiquées ci-après.

Le salarié accepte cet engagement.

qualification

Le salarié est engagé, sous la classification suivante (niveau et coefficient) de....prévue à l'article ...de la convention collective, afin de remplir les fonctions suivantes (description sommaire de celles-ci).

lieu de travail

le salarié exerce ses fonctions à : ...

durée du travail

la durée actuelle du travail est fixée à... heures par semaine.

rémunération

la rémunération mensuelle brute du salarié correspond à sa classification et à son coefficient, soit:

cette rémunération mensuelle est versée le (jour de chaque mois).

congrés payés

Le salarié a droit à un congé annuel de ... jours ouvrables, selon les conditions fixées par la convention collective.

Obligations

Le salarié s'engage pendant la durée de son contrat à respecter les instructions qui peuvent lui être données par l'employeur et à se conformer aux règles régissant le fonctionnement interne de l'office.

Le salarié s'oblige également à informer l'employeur sans délai, de tous changements qui interviendraient dans les situations qu'il a signalées lors de son engagement (adresse, situation de famille, situation militaire, etc.).

En outre, pendant la période d'essai prévue ci-après, le salarié doit fournir tous les éléments pour constituer son dossier, copie des diplômes notamment.

Il doit également se soumettre à la visite médicale à laquelle il sera convoqué.

Le salarié est tenu de se conformer aux règles régissant la déontologie de la profession et notamment au secret professionnel.

Période d'essai

Le présent contrat ne devient définitif qu'à l'expiration d'une période d'essai de ... mois.

Pendant cette période, chaque partie peut mettre fin au contrat dans les conditions prévues par la convention collective et (s'il en existe) les accords d'entreprise, pour la rupture de la période d'essai, sous réserve de l'application du délai de prévenance légal.

Durée du contrat

À l'issue de la période d'essai, si elle s'est révélée satisfaisante, le présent contrat se poursuit pour une durée indéterminée.

Chacune des parties peut y mettre fin, sous réserve de respecter les règles fixées à cet effet par la loi et la convention collective (articles 11 et 12).

Remise de pièces

L'employeur a l'obligation de remettre contre récépissé au salarié, lors de la signature du présent contrat, copie(s), mise(s) à jour, de la convention collective, des accords d'entreprise (s'il en existe) et du règlement intérieur de l'office (s'il existe), ainsi que la liste des organismes sociaux auxquels le salarié doit être affilié.

Avenants

Toute modification des clauses essentielles du présent contrat devra faire l'objet d'un avenant établi dans les mêmes formes.

Régime de prévoyance et de retraite

Le salarié est affilié à la Caisse de Retraite et de Prévoyance des Clercs et Employés de Notaire, 5 bis, rue de Madrid 75008 Paris, régime spécial de sécurité sociale qui joue également à l'égard des salariés du notariat le rôle de caisse de retraite complémentaire.

Les cotisations sociales concernant la maladie et la retraite sont versées à cet organisme sous le n° ...

Les cotisations sociales concernant les accidents du travail et les allocations familiales sont versées à l'U.R.S.S.A.F. de (nom et adresse) sous le n° ...

Le salarié peut exercer auprès de ces organismes son droit d'accès et de rectification que lui confère la loi N° 78-17 du 6 janvier 1978.

Fait en double original, un pour chaque partie,

À le

Article 6

Période d'essai

Mod. par Avenant n° 50, 25 mai 2023, étendu par arr. 10 nov. 2023, JO 28 nov., applicable le lendemain de la parution de l'arrêté d'extension au journal officiel⁽¹⁾

(1) l'avenant n° 50 du 25 mai 2023 étendu a modifié l'article 6 de la CCN dans sa version d'origine du 8 juin 2001 étendue. Toutefois, nous avons fait le choix de consolider l'avenant n° 50 dans les deux versions de la CCN (dans sa version d'origine étendue et dans sa version révisée par l'accord du 16 décembre 2021 non étendu). C'est la raison pour laquelle l'article 6 apparaît ici en noir, dans sa version étendue issue de l'avenant n° 50 du 25 mai 2023

Lors de son entrée dans un office dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, tout salarié est considéré comme étant à l'essai pendant une durée ne pouvant excéder :

- 2 mois pour les employés
- 3 mois pour les techniciens,
- 4 mois pour les cadres, renouvelable une fois pour une durée maximale de 2 mois.

Conformément à l'article L. 1221-23 du code du travail, la période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas et doivent être expressément stipulées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

Pour les cadres, le renouvellement de la période d'essai fait l'objet d'un écrit, remis au salarié avant l'expiration de la période d'essai initiale, sur lequel le salarié donne son accord exprès et non équivoque par écrit. Ce renouvellement ne peut intervenir que s'il est nécessaire à l'évaluation des compétences du salarié.

La période d'essai peut être réduite ou supprimée par accord écrit entre l'employeur et le salarié avant l'entrée en fonction de ce dernier.

L'absence pour maladie ou accident, à l'exception des maladies professionnelles et des accidents du travail, est suspensive de la période d'essai mais elle ne fait pas obstacle à sa rupture de part ou d'autre.

En cas de rupture de la période d'essai, qu'elle émane de l'employeur ou du salarié, il est dû un délai de prévenance dont la durée est fixée par la loi.

La période d'essai ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

À l'intérieur d'un même office, le changement de catégorie ne donne pas lieu à période d'essai.

Dans le cas d'un contrat à durée déterminée, la durée de la période d'essai ne peut excéder celle prévue par le droit commun.

Article 7

Durée du travail

La durée du travail est fixée par la loi. Elle peut, toutefois, être fixée à une durée inférieure ou supérieure à celle de la durée légale par accord d'entreprise ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur.

Les heures supplémentaires sont rémunérées dans les conditions prévues à l'article 14.9.

Article 8

Modalités d'organisation du temps de travail

L'employeur a le choix entre les modalités d'organisation du temps de travail énumérées ci-après, les modalités prévues aux articles 8.1 et 8.2 ne pouvant toutefois être retenues que si la durée habituelle du travail ne dépasse pas 35 heures par semaine, en moyenne annuelle.

Ces différentes modalités peuvent être combinées entre elles.

8.1

Répartition du temps de travail dans le cadre de la semaine civile

En cas d'adoption de cette solution, la répartition du temps de travail entre les jours de la semaine peut être égale ou inégale. La durée quotidienne du travail ne peut excéder 9 heures.

Les salariés peuvent être répartis en équipes pratiquant des horaires décalés, de façon à ce que l'amplitude d'ouverture de l'office soit maintenue ou augmentée.

Les salariés peuvent travailler par roulement, de façon à ce que l'office puisse être ouvert 6 jours par semaine, du lundi au samedi.

Des horaires individualisés peuvent être mis en place dans les conditions prévues aux articles L. 3121-48 et L. 3121-49 du code du travail.

Un règlement établi par l'employeur détermine les conditions d'utilisation des horaires individualisés et fixe, notamment, les plages impératives au cours desquelles les salariés doivent obligatoirement être présents au travail et les limites des plages variables. Il fixe également les règles de report des heures correspondant aux plages variables. Ce règlement ne peut prévoir un report :

- de plus de 4 heures d'une semaine civile sur une autre,
- de plus de 16 heures d'un mois civil sur l'autre.

Quelle que soit la formule retenue, chaque salarié doit bénéficier de 48 heures de repos consécutives, incluant le dimanche.

Toutefois, à la demande du salarié, il peut être convenu par écrit que le second jour de repos n'est pas accolé au dimanche ou qu'il est fractionné en deux demi-journées.

8.2

Aménagement du temps de travail sous forme d'attribution de jours de repos

La réduction du temps de travail peut prendre la forme du maintien d'une durée hebdomadaire de travail supérieure à 35 heures avec l'attribution de jours de repos permettant de réduire à 35 heures la durée hebdomadaire moyenne.

8.2.1

Aménagement du temps de travail sous forme d'attribution de jours de repos selon un calendrier préétabli

Il peut être prévu que les repos seront pris par journée ou demi-journée sur une période de 4 semaines, selon un calendrier préalablement établi.

En pareil cas, dans l'hypothèse où la durée du travail hebdomadaire est maintenue à 39 heures, la réduction du temps de travail se traduit par l'octroi :

- d'une demi-journée de repos de 4 heures consécutives par semaine,
- d'une journée de repos de 8 heures consécutives par quinzaine,
- de deux journées consécutives ou non de repos par période de quatre semaines.

Le calendrier des prises de repos est établi en concertation avec le personnel de l'office.

8.2.2

Aménagement du temps de travail sous forme d'attribution de jours ou de demi-journées de repos dans un cadre annuel

Il peut également être prévu que les repos sont pris dans un cadre annuel.

<i>À un horaire hebdomadaire de :</i>	<i>Correspondent en jours de repos RTT</i>
39 heures	23 jours
38 heures	17 jours et 5 h 46 mn
37 heures	12 jours et 1 h 10 mn
36 heures	6 jours et 1 h 48 mn

En pareil cas, la moitié des jours de repos acquis est prise à l'initiative de l'employeur et l'autre moitié à l'initiative du salarié par convention écrite. Un délai de prévenance de 1 mois doit être respecté.

Les dates de prise de repos peuvent être modifiées par l'employeur, sous réserve qu'il justifie d'un motif nécessitant la présence du salarié (par exemple, maladie d'un autre salarié, surcharge momentanée du travail) et sous réserve qu'il indemnise, sur justificatifs, les frais non récupérables engagés par le salarié.

Cette possibilité s'exerce sous réserve que le salarié conserve le libre choix de 1/3 des jours de repos.

La période annuelle de référence durant laquelle sont décomptés ces jours est fixée du 1^{er} janvier au 31 décembre de la même année.

Les jours de repos réduction du temps de travail sont comptabilisés séparément des jours de congés annuels. Il est tenu un tableau par salarié qui comportera l'indication des droits aux jours acquis, les dates de prise de ces jours de repos RTT et l'auteur de la demande avec émargement obligatoire.

Le salaire est lissé. Son montant est indépendant du nombre de journées ou demi-journées de repos RTT prises au cours du mois.

Lorsqu'un salarié quitte l'office sans avoir pris tout ou partie du repos acquis, celui-ci est payé avec les majorations applicables aux heures complémentaires ou supplémentaires.

Si le repos pris par anticipation excède les droits acquis, le salarié en conserve le bénéfice.

Les heures effectuées au-delà de 39 heures dans le cadre de la semaine civile sont des heures supplémentaires.

8.3 **Convention de forfait**

8.3.1 **Forfait assis sur une base en heures sur l'année**

Une convention de forfait, assise sur une base en heures sur l'année, peut être conclue avec les catégories suivantes de salariés :

- salariés ayant la qualité de cadre, au sens de la présente convention collective, qui ne sont pas occupés selon l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés, qui disposent d'autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la durée du travail ne peut être prédéterminée,
- salariés itinérants n'ayant pas la qualité de cadre, disposant d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur temps de travail et dont la durée du temps de travail ne peut pas être prédéterminée.

L'horaire hebdomadaire moyen sur la base duquel le forfait a été convenu peut varier, d'une semaine sur l'autre, dans le cadre de l'année, pour s'adapter à la charge de travail, sous réserve que soit respecté, dans le cadre de l'année, l'horaire hebdomadaire moyen sur la base duquel le forfait a été convenu, multiplié par le nombre de semaines travaillées.

Le nombre de semaines travaillées est calculé en déduisant, des 52,14 semaines d'une année, les semaines de congés payés légaux et conventionnels ainsi que les jours fériés chômés tombant des jours pouvant être travaillés, auxquels le salarié peut prétendre.

L'horaire annuel ne peut excéder :

- 1953 heures pour les cadres pouvant prétendre, compte tenu de leur temps de présence dans l'office, à des droits complets en matière de congés payés légaux et conventionnels ainsi que de chômage de jours fériés,
- 1730 heures pour les itinérants pouvant prétendre à des droits complets en matière de congés payés et de chômage de jours fériés,

au nombre d'heures prévues ci-dessus, il convient d'ajouter les 7 heures dues au titre de la journée de solidarité.

La durée journalière de travail ne peut excéder 10 heures. La durée hebdomadaire de travail ne peut excéder 48 heures sur une semaine et 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

L'employeur doit mettre en place un système d'enregistrement manuel ou automatique des horaires faisant apparaître la durée journalière et hebdomadaire du travail.

La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen convenu.

La rémunération forfaitaire ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel correspondant au classement du salarié, proportionnellement augmenté par rapport aux chiffres de base fixés pour la durée légale du travail avec application des majorations légales pour heures supplémentaires.

Le bulletin de paye des salariés doit faire apparaître le nombre moyen mensuel d'heures supplémentaires d'heures de travail sur la base duquel le salaire forfaitaire a été convenu.

8.3.2 **Forfait en jours sur l'année**

Afin de garantir la protection de la sécurité et de la santé du salarié, l'amplitude et la charge de travail devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des salariés ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours sur l'année.

Le refus de signer une convention individuelle de forfait ne remet pas en cause le contrat de travail et n'est pas constitutif d'une faute.

8.3.2.1 **Salariés concernés**

Conformément à l'article L. 3121-58 du code du travail, une convention individuelle de forfait en jours sur l'année peut être proposée aux salariés ayant la qualité de cadre C2, C3 ou C4 au sens de la présente convention ou demandée par les salariés classés cadre C1, tous cadres pour lesquels la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions au sein de l'office ou qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

8.3.2.2 **Conditions de mise en place**

Les conventions individuelles de forfait en jours sur l'année doivent respecter les dispositions suivantes :

- le nombre de jours travaillés dans l'année, du 1^{er} janvier au 31 décembre, ne peut dépasser un plafond de 218 jours (journée de solidarité incluse) en application de l'article L. 3121-64 du code du travail,

-
- l'amplitude de la journée de travail ne doit pas dépasser 10 heures,
 - la durée de travail hebdomadaire ne peut être supérieure à 48 heures.

L'amplitude de la journée de travail et la durée de travail hebdomadaire peuvent être prolongées en cas de nécessité liée à un surcroît exceptionnel et temporaire de travail.

En tout état de cause, chaque salarié doit bénéficier d'un repos quotidien minimum de 11 heures consécutives et d'un repos hebdomadaire de 35 heures consécutives en application des articles L. 3131-1 et L. 3132-2 du code du travail.

8.3.2.3 **Rémunération**

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié.

Conformément à l'article 14.8 ci-après, la rémunération ne peut être inférieure à 120 % de la rémunération correspondant au coefficient plancher du niveau auquel est classé le salarié.

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant le mois considéré.

Le bulletin de paye doit faire référence à la convention de forfait en jours sur l'année et faire apparaître la rémunération convenue selon un nombre annuel de jours de travail en précisant ce nombre.

8.3.2.4 **Jours travaillés et jours de repos**

La convention individuelle de forfait en jours sur l'année fixe le nombre maximum de jours travaillés dans l'année, dans la limite du plafond précisé à l'article 8.3.2.2.

Si le nombre convenu de jours travaillés sur l'année est inférieur à 218, la rémunération du salarié est calculée conformément à l'article 8.3.2.3 proportionnellement à cette durée réduite et sa charge de travail doit en tenir compte.

Dans le cas d'une embauche en cours d'année, le nombre de jours devant être travaillés sur l'année est calculé proportionnellement au nombre de jours calendaires restant sur l'année civile.

Afin de ne pas dépasser le nombre de jours travaillés convenu, le salarié bénéficie de jours de repos dont le nombre minimum sur l'année est déterminé dans la convention individuelle de forfait en jours. Ce nombre de jours de repos peut varier d'une année sur l'autre en fonction notamment des jours chômés, sans pour autant être inférieur au nombre minimum convenu.

Les jours de repos ainsi déterminés sont fixés pour moitié à l'initiative de l'employeur et pour moitié à l'initiative du salarié. Ils peuvent être pris par journée ou demi-journée avec un délai de prévenance réciproque de quinze jours, pouvant être réduit en fonction des nécessités, sans toutefois être inférieur à 3 jours.

Le salarié fixe les dates des jours de repos pris à son initiative en tenant compte des impératifs de sa mission et les communique à son employeur.

Dans le cadre du droit du salarié au respect de son temps de repos, l'employeur doit assurer la mise en œuvre des dispositions nécessaires afin que le salarié ait la possibilité de se déconnecter des outils de communication à distance mis à sa disposition.

8.3.2.5 **Décompte des jours travaillés et charge de travail**

L'employeur met à la disposition du salarié un document afin qu'il y mentionne :

- le nombre de jours travaillés et de jours de repos déterminés dans la convention individuelle de forfait en jours sur l'année,
- le nombre et les dates des jours travaillés,
- le nombre, les dates et la qualification des jours non travaillés (repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos),
- le nombre de jours qui ne doivent pas être travaillés pour que le nombre convenu de jours travaillés ne soit pas dépassé.

Le salarié y précise également ses heures habituelles d'entrée et de sortie pour permettre d'apprécier l'amplitude habituelle de ses journées de travail.

Tous les mois, l'employeur doit s'assurer de l'établissement de ce document par le salarié.

L'employeur tient ce document à la disposition de l'inspecteur du travail pendant une durée de trois ans, conformément à l'article D. 3171-16 du code du travail.

À échéance régulière, et a minima chaque trimestre, l'employeur effectue un contrôle des informations transmises par le salarié pour s'assurer du respect des durées minimales de repos et du nombre de jours travaillés afin de veiller notamment aux éventuelles surcharges de travail. S'il y a lieu, il procède à une analyse de la situation et prend toutes les mesures nécessaires pour respecter les dispositions de la convention individuelle de forfait en jours, et en particulier celles concernant la durée minimale des repos quotidien et hebdomadaire prévue à l'article 8.3.2.2

La charge de travail confiée et l'amplitude de la journée d'activité en résultant doivent permettre à chaque salarié de prendre obligatoirement les repos quotidien et hebdomadaire susvisés.

L'employeur veille à ce que la charge de travail confiée au salarié lui permette de remplir cette obligation.

8.3.2.6

Dispositif de veille et d'alerte

Si le salarié considère que la charge de travail qui lui est confiée ne lui permet pas de mener à bien sa mission, il alerte son employeur par écrit.

L'employeur doit alors organiser un entretien dans les plus brefs délais avec le salarié concerné afin d'examiner avec lui l'organisation de son travail, sa charge de travail, l'amplitude de ses journées d'activité, et d'envisager toute solution permettant de traiter les difficultés qui auraient été identifiées. Cet entretien fait l'objet d'un écrit signé par l'employeur et le salarié.

Par ailleurs, si l'employeur est amené à constater que l'organisation du travail adoptée par le salarié et/ou que la charge de travail aboutit à des situations anormales, il peut également organiser un rendez-vous avec le salarié. Cet entretien fait l'objet d'un écrit signé par l'employeur et le salarié.

8.3.2.7

Entretien annuel individuel de suivi du forfait en jours

Conformément à l'article L. 3121-65 du code du travail, l'employeur organise un entretien annuel individuel avec chaque salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours sur l'année. Au cours de cet entretien sont évoquées :

- la charge de travail de l'intéressé,
- l'organisation du travail dans l'office,
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale,
- la rémunération du salarié.

À l'issue de l'entretien, une fiche de synthèse est établie en deux exemplaires signés par les deux parties, l'un des exemplaires étant remis au salarié.

Cet entretien peut se dérouler à la suite de l'entretien annuel d'évaluation prévu à l'article 16 ci-après dont il est cependant distinct.

Article 9

Travail à temps partiel

9.1

Définition et mise en place

Sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail ou à la durée du travail pratiquée dans l'office, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale.

Le recours au travail à temps partiel est possible dans le notariat et ce, dans les conditions prévues ci-après.

9.2

Contenu du contrat de travail

Indépendamment des dispositions de l'article 4, le contrat de travail des salariés à temps partiel mentionne obligatoirement :

- la qualification du salarié,
- les éléments de la rémunération,
- la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue, la répartition de cette durée entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ainsi que, pour chaque journée travaillée, les horaires de travail,
- les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir et la nature de cette modification,
- les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires.

9.3

Répartition des horaires au cours de la journée

Un salarié à temps partiel ne peut pas être occupé pour une période de travail continue quotidienne inférieure à deux heures.

L'horaire d'un salarié à temps partiel ne peut comporter au cours d'une même journée qu'une interruption, qui ne peut être supérieure à deux heures.

9.4

Heures complémentaires

À la condition de respecter un délai de prévenance de sept jours ouvrés, l'employeur peut demander au salarié d'effectuer des heures complémentaires au-delà de celles prévues au contrat de travail initial, dans les limites suivantes :

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

- le nombre total d'heures effectuées doit rester inférieur à la durée légale du travail ou à la durée du travail pratiquée dans l'office ou l'organisme assimilé, si elle est inférieure.

Les heures complémentaires ne sont pas majorées comme des heures supplémentaires. Toutefois, les heures complémentaires donnent lieu :

- à une majoration de 10 % pour chaque heure accomplie dans la limite du dixième des heures prévues au contrat,

- à une majoration de 25 % pour chaque heure accomplie au-delà du dixième de la durée contractuelle.

Lorsque pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant douze semaines au cours d'une période de quinze semaines, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé de deux heures au moins, par semaine, l'horaire prévu dans son contrat de travail, le contrat est modifié sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié. L'horaire modifié est fixé en ajoutant à l'horaire antérieur la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

9.5

Égalité de traitement avec les salariés à temps complet

Les salariés à temps partiel bénéficient d'une égalité de droits avec les autres salariés, sous réserve des aménagements prévus au dernier alinéa du présent article. Ils doivent notamment bénéficier des mêmes possibilités de promotion, de déroulement de carrière et de formation.

Les salariés à temps partiel, qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet, et les salariés à temps complet, qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel, ont priorité pour l'attribution d'un emploi correspondant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur doit porter à la connaissance des salariés la liste des emplois vacants ou à créer. Toutefois, l'employeur est fondé à recruter une personne extérieure à l'office si aucun des salariés visés ci-dessus ne remplit les conditions d'aptitude pour ce poste ou n'accepte ce poste.

En cas de licenciement d'un salarié à temps partiel, celui-ci bénéficie, pour la recherche d'un nouvel emploi pendant la durée de son préavis, d'un nombre d'heures libres calculé au prorata de son temps de travail sur la base de 2 heures par journée habituellement travaillée, telle que mentionnée dans son contrat de travail, dans les conditions de l'article 12.3.

Titre III

Rupture du contrat de travail

Article 10

Modification de la structure de l'office

10.1

Maintien de l'office

La cession de l'office, son apport en société, le transfert du siège de l'office hors de la commune, la modification du nombre des associés, le décès ou le changement du titulaire ou d'un associé, n'entraînent pas la rupture du contrat de travail, quels qu'en soient la nature et le contenu ; il en est de même de la suspension ou de la destitution de l'employeur.

10.2

Suppression de l'office

En cas de suppression d'un office, le personnel doit faire l'objet d'une procédure de licenciement pour motif économique par le titulaire de l'office, sauf démission ou départ volontaire du salarié à la retraite ou reprise de son contrat de travail par l'attributaire des minutes.

Article 11

Démission

Toute démission d'un salarié doit résulter, soit d'une lettre recommandée avec demande d'avis de réception, soit d'une lettre simple contre récépissé. Elle doit spécifier la durée du préavis. Son point de départ est la présentation de la lettre de démission à l'employeur.

La maladie survenue au cours du préavis ne prolonge pas la durée de celui-ci.

Les délais de préavis consécutifs à une démission sont ceux indiqués dans le tableau ci-après :

Ancienneté dans l'office	Employés	Techniciens	Cadres
Moins de 2 ans d'ancienneté	1 mois	1 mois	1 mois
Entre 2 ans et 10 ans d'ancienneté	1 mois	1 mois	2 mois
Plus de 10 ans d'ancienneté	1 mois	2 mois	3 mois

Article 12

Licenciement

Mod. par Avenant n° 56, 21 mars 2024, non étendu, applicable à compter du 15 avr. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN ;

UNNE.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

CFTC CSFV ;

FS CFTD ;

SNCTN CGC ;

FGCEN FO, FSE CGT.

12.1

Motif

La période d'essai terminée, tout licenciement, quels que soient l'effectif de l'office et le temps de présence du salarié, doit avoir un motif réel et sérieux.

Dans le cas où, à la suite d'un licenciement, le salarié porterait le litige devant la juridiction compétente, si celle-ci reconnaît que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse ou constate sa nullité, le salarié aura droit, à défaut de réintégration dans l'office, à une indemnité octroyée par le juge et calculée conformément aux articles L. 1235-3 et L. 1235-11 du code du travail.

12.2 (d'origine)

Procédure

La procédure de licenciement est régie par les dispositions du code du travail, complétées par celles du présent article.

Le licenciement doit, dans le mois de sa notification, être signalé par lettre recommandée avec A.R. par l'employeur à la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi dans le Notariat (60, boulevard de la Tour Maubourg - 75007 Paris) sous peine d'une pénalité, au profit du salarié, égale à un demi-mois de salaire calculé sur les mêmes bases que l'indemnité de licenciement.

12.2 (nouveau)

(Avenant n° 56, 21 mars 2024, non étendu) - Procédure

La procédure de licenciement est régie par les dispositions du Code du travail, complétées par celles du présent article.

Pour le notaire salarié, outre le respect des dispositions du Code du travail, la procédure de licenciement, quel que

soit son motif, est soumise aux dispositions spécifiques prévues aux articles 19 et suivants du décret n° 93-82 du 15 janvier 1993 relatif aux notaires salariés.

Tout licenciement doit, dans le mois de sa notification, être signalé par lettre recommandée avec A.R. par l'employeur à la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi dans le Notariat (60, boulevard de la Tour Maubourg - 75007 Paris) sous peine d'une pénalité, au profit du salarié, égale à un demi-mois de salaire calculé sur les mêmes bases que l'indemnité de licenciement.

12.3

Préavis de licenciement

Les délais de préavis de licenciement sont fixés conformément au tableau ci-après :

Ancienneté dans l'office	
Moins de 2 ans d'ancienneté	1 mois
Plus de 2 ans d'ancienneté	3 mois

Le délai de préavis est augmenté de 50 % si le licenciement intervient dans les 6 mois précédant ou suivant le changement du titulaire de l'office, la mise en société de l'office ou sa suppression, l'augmentation du nombre des associés.

À la demande de l'employeur ou du salarié, ce délai supplémentaire résultant de la majoration de 50 % peut donner lieu à dispense avec paiement de l'indemnité compensatrice de préavis correspondante.

Le salarié licencié est libre de quitter son emploi à tout moment au cours du délai de préavis, sans avoir à verser à l'employeur une indemnité compensatrice, sauf à l'informer par écrit 8 jours à l'avance. Dans cette hypothèse, il ne peut prétendre au paiement de l'indemnité compensatrice du préavis non effectué mais conserve le bénéfice de l'indemnité de licenciement prévue par la présente convention.

Le salarié est en droit de prendre au cours du délai de préavis les congés payés dont les dates avaient été fixées, en accord avec l'employeur, avant la notification du licenciement. Le préavis est alors prolongé d'une durée égale à celle du congé.

Le temps accordé aux salariés pendant la durée du préavis, en cas de licenciement, pour la recherche d'un nouvel emploi est fixé à 2 heures par journée habituellement travaillée telle que mentionnée dans son contrat de travail. L'ensemble des heures dues au cours du préavis peut être cumulé avec un maximum de 50 heures par mois, à prendre sur les jours d'ouverture de l'étude. Le salarié doit prévenir son employeur des horaires durant lesquels il a l'intention de s'absenter. Aucune diminution de salaire ne peut résulter de cette absence.

12.4

Indemnité de licenciement

À l'exception du licenciement pour faute grave ou lourde, le licenciement d'un salarié, ayant au moins huit mois de présence ininterrompue dans l'office à l'expiration du délai de préavis, donne lieu au versement d'une indemnité de licenciement qui s'établit conformément aux dispositions légales.

À titre d'information, à la date de conclusion du présent accord, l'indemnité de licenciement s'établit comme suit :

- un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans ;
- un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte qu'au prorata du temps.

Article 13

Départ en retraite

13.1

Départ volontaire à la retraite

En cas de départ volontaire à la retraite, les salariés ont droit à une indemnité fixée en fonction de leur ancienneté dans l'office à :

- un demi-mois de salaire après dix ans d'ancienneté,
- un mois de salaire après quinze ans d'ancienneté,

-
- deux mois de salaire après vingt ans d'ancienneté,
 - trois mois de salaire après trente ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le départ volontaire à la retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que prorata temporis.

13.2

Mise à la retraite

La mise à la retraite a lieu dans les conditions prévues aux articles L. 1237-5 et suivants du code du travail.

Titre IV Rémunérations

Article 14

Salaires minima

14.1

Accord annuel

Les partenaires sociaux doivent se réunir, chaque année dans la première quinzaine de février, afin de fixer la valeur du point au 1^{er} janvier et son évolution au cours de l'année civile, en se référant à tous éléments capables de permettre une évaluation du pouvoir d'achat.

Les nouveaux salaires prennent effet aux dates arrêtées pour la modification de la valeur du point.

14.2

Clause de sauvegarde

En outre, les partenaires sociaux conviennent de se réunir dans la deuxième quinzaine de septembre afin de faire le point de l'évolution du pouvoir d'achat et en vue de procéder, le cas échéant, au réajustement de la valeur du point pour le reste de l'année civile.

14.3

En cas de dénonciation de l'accord de salaires, conclu dans les conditions définies ci-dessus, les salaires résultant dudit accord doivent continuer à être versés sur les mêmes bases jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord.

14.4

L'application de cet accord de salaires ne peut entraîner aucun licenciement, ni aucune diminution de rémunération, ni aucun déclassement. Par ailleurs, l'application de cet accord de salaires doit, dans un même office, donner lieu au respect du principe «à travail égal, salaire égal».

14.5

Le personnel des études reçoit un salaire mensuel déterminé ainsi qu'il suit.

Le salaire mensuel est égal au produit du nombre de points correspondant au coefficient de la classification mentionnée dans le contrat de travail et fixée conformément aux dispositions des articles 15.1 à 15.7 ci-après, par la valeur du point.

14.6

La valeur du point correspond à la durée légale du travail.

La modification de cette valeur du point, dans le cadre des procédures des articles 14.1 et 14.2 ci-dessus, fait l'objet d'un accord formant avenant à la présente convention et contenant un tableau des salaires minima, arrondis à l'euro supérieur.

14.7

Treizième mois

Le treizième mois est un élément du salaire annuel qui s'acquiert dans la mesure où le salaire est versé. Il est versé au plus tard le 20 décembre. Ce treizième mois est égal au montant du salaire habituel du mois de décembre, en ce non comprises les gratifications exceptionnelles et les heures supplémentaires occasionnelles.

Lorsque le salaire habituel comprend une partie variable en plus de la rémunération fixe convenue, le treizième

mois est égal au douzième de la totalité de la rémunération fixe et variable annuelle.

En cas de non-versement de salaire ou d'arrivée en cours d'année, le treizième mois est acquis au prorata du temps. Le treizième mois est acquis au prorata du temps compte tenu du nombre de jours de congé ou de RTT acquis et non pris au moment du départ de l'intéressé, si ce dernier quitte l'étude en cours d'année, sans pouvoir cependant excéder le montant défini au premier alinéa ci-dessus.

En cas de passage en cours d'année du travail à temps partiel au travail à temps complet, ou inversement, le treizième mois est calculé proportionnellement au nombre de mois travaillés à temps partiel et à temps complet sur la base de la valeur du salaire habituel du mois de décembre.

14.8

Rémunération des cadres titulaires d'une convention de forfait en jours sur l'année

Les salaires minima mentionnés à l'article 14.5 ci-dessus sont majorés de gré à gré au minimum de 20 % pour les cadres visés à l'article 15.5 titulaires d'une convention de forfait en jours sur l'année.

14.9

Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires demandées par l'employeur sont rémunérées conformément à la loi et ouvrent droit aux majorations légales qui sont versées au salarié en argent. Il peut, toutefois, être convenu entre l'employeur et le salarié qu'elles prendront, en tout ou partie, la forme d'un repos compensateur de remplacement.

14.10

Computation du contingent d'heures supplémentaires

Les heures supplémentaires effectuées à l'intérieur du contingent légal d'heures supplémentaires doivent donner lieu à consultation du comité social et économique, s'il en existe.

Pour le décompte du contingent prévu à l'alinéa ci-dessus, ne sont pas considérés comme temps de travail les jours fériés et ponts, les périodes de congé payé, ainsi que les autres jours d'absence, quel qu'en soit le motif. Les absences motivées par la participation à un stage de formation continue proposé par l'employeur seront toutefois considérées comme du temps de travail pour le décompte de ce contingent.

Article 15

Classifications

Mod. par Avenant n° 54, 14 déc. 2023, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN ;

SNF.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

CFTC CSFV ;

SNCTN CGC.

Mod. par Avenant n° 58, 14 nov. 2024, non étendu, applicable à compter du 1^{er} déc. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN ;

SNF.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

CFTC CSFV ;

FS CFTD ;

SNCTN CGC ;

FGCEN FO.

15.1

Critères

La classification des salariés des offices notariaux est fondée sur le principe des critères classants. Cette classification tient compte de l'évolution de la profession et de la qualification requise pour assumer les fonctions déterminées par le contrat de travail.

L'entretien d'évaluation prévu à l'article 16 ci-après a pour objet notamment de vérifier si la classification du salarié est toujours en adéquation avec ses attributions et d'examiner ses perspectives d'évolution.

La classification comporte trois catégories :

- les employés,
- les techniciens,
- les cadres.

Chacune de ces trois catégories comporte plusieurs niveaux. À chacun d'eux est affecté un coefficient plancher en fonction duquel l'employeur et le salarié déterminent, d'un commun accord, le coefficient de base devant servir à la détermination du salaire de base en multipliant ce coefficient par la valeur attribuée au point de salaire.

(Al. Précédent remplacé par Avenant n° 54, 14 déc. 2023, non étendu) Chacune de ces trois catégories comporte un ou plusieurs niveaux. À chacun d'eux est affecté un coefficient plancher en fonction duquel l'employeur et le salarié déterminent, d'un commun accord, le coefficient de base devant servir à la détermination du salaire de base en multipliant ce coefficient par la valeur attribuée au point de salaire.

Lors de toute embauche d'un salarié, un contrat de travail par acte écrit fixe le contenu de son travail et le coefficient qui lui est attribué.

Le classement des salariés et la détermination du salaire minimum résultant de ce classement s'effectuent en fonction de critères. Pour qu'un salarié soit classé à un niveau donné, ces critères doivent être cumulativement réunis sauf, toutefois, ce qui résulte des dispositions de l'article 15.6.

Les critères de classement sont :

- le contenu de l'activité,
- l'autonomie dans le cadre du travail effectivement réalisé,
- l'étendue et la teneur des pouvoirs conférés (du T.2 au C.4),
- la formation,
- l'expérience.

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

Le contenu de l'activité se définit par la nature des tâches à accomplir et par son niveau de difficulté qui va de l'exercice de tâches simples et répétitives à la prise en charge de missions complexes concernant plusieurs domaines.

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

Les pouvoirs délégués pour accomplir les tâches prévues par le contrat de travail se caractérisent par leur teneur, puis par leur étendue.

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

Par «expérience», il faut entendre une pratique qui confère à son titulaire les capacités nécessaires pour accomplir son travail, même s'il n'a pas reçu une formation sanctionnée par le diplôme correspondant.

Pour chacun des niveaux prévus à l'intérieur des trois grandes catégories de salariés sont mentionnés des exemples d'emplois.

Pour effectuer le classement des salariés, il convient de s'attacher à l'emploi occupé et non au salaire, la formation et les diplômes n'entrant en ligne de compte que dans la mesure où ils sont mis en œuvre dans cet emploi.

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

Tout salarié est susceptible de passer d'une catégorie à une autre et, à l'intérieur de chaque catégorie, d'un niveau à un autre, en fonction de la qualité de son travail et de l'extension de sa qualification.

(Al. Précédent remplacé par Avenant n° 54, 14 déc. 2023, non étendu) Tout salarié est susceptible de passer d'une catégorie à une autre et, à l'intérieur des catégories techniciens et cadres, d'un niveau à un autre, en fonction de la qualité de son travail et de l'extension de sa qualification.

Les coefficients sont établis pour fixer à chaque niveau un minimum de rémunération au-delà duquel un coefficient supérieur peut être attribué, par accord entre le salarié et l'employeur, sans qu'il en résulte pour autant une modification de la classification, même si le coefficient convenu vient à excéder le plancher du niveau supérieur.

L'appellation de «principal», «notaire salarié», «notaire assistant» ou «notaire stagiaire» ne constitue qu'un titre et non une classification, étant entendu que dans cette dernière appellation il est fait référence expressément au décret modifié du 5 juillet 1973, relatif à la formation professionnelle dans le notariat.

15.2

Reconnaissance du savoir-faire

Tout nouveau salarié entrant dans le notariat, à compter du 1^{er} février 2008, voit, pour autant qu'il n'en ait pas encore profité, au terme des trois premières années de travail accompli effectivement et consécutivement au sein de la profession notariale, son savoir-faire reconnu par l'office dans lequel il se trouve à cette date-là par une attribution unique de 10 points.

Ces points sont attribués au salarié sur justification de ces trois premières années de travail dans le notariat : seules sont ici assimilées à du travail effectif les absences pour jours de repos RTT de l'article 8 ci-dessus, de repos compensateur des articles 7 et 14.9 ci-dessus et 2 de l'accord de branche du 8 juin 2001 relatif à l'incidence de la réduction du temps de travail, pour congés payés de l'article 18.1 ci-après, pour jours chômés et payés de l'article 18.7 et pour formation à la demande de l'employeur de l'article 29.1.2.

Ces points disparaissent lorsqu'un changement de niveau ou de catégorie est accordé postérieurement au salarié, dans la mesure où le nouveau coefficient qui en résulte est égal ou supérieur au montant de ces points ajouté à l'ancien coefficient.

Les jours non travaillés, résultant d'absences non énumérées au deuxième alinéa, prolongent d'une durée égale le terme de ces 3 premières années.

Pour faciliter l'application de cet article en cas de changement d'office à l'intérieur de cette période des trois premières années, l'employeur est tenu de délivrer au salarié, lors de son départ de l'office, une attestation mentionnant qu'il n'a pas encore bénéficié des 10 points mentionnés ci-dessus, ainsi que le nombre de mois de travail accomplis dans son office, et, s'il y a lieu, le nombre de jours non travaillés dans son office, sans autre précision, susceptible de prolonger le terme des trois premières années conformément à ce qui est écrit ci-dessus. Corrélativement, le salarié est tenu de remettre la ou lesdites attestations à son nouvel employeur.

15.3 (d'origine) Employés

Niveau 2 - E.2 - Coefficient 115

- Contenu de l'activité

Exécution de tâches simples.

- Autonomie

Exécution à partir de consignes précises et détaillées.

- Formation

Formation scolaire de base.

- Expérience

Aucune expérience professionnelle n'est exigée.

- Exemples d'emplois

Archiviste, coursier, employé aux machines de reproduction et numérisation, employé accueil standard, accompagnateur pour visites immobilières, secrétaire.

Niveau 3 - E.3 - Coefficient 120

- Contenu de l'activité

Exécution de travaux qualifiés nécessitant des connaissances professionnelles confirmées et une bonne connaissance de la technique et des techniques connexes, acquises par la pratique.

- Autonomie

Exécution sur indications.

- Formation

Possession ou niveau d'un diplôme reconnu : brevet, baccalauréat ou équivalent.

- Expérience

Expérience professionnelle d'au moins 2 ans.

- Exemples d'emplois

Aide-comptable, employé accueil standard qualifié, secrétaire.

15.3 (nouveau) (Avenant n° 54, 14 déc. 2023, non étendu) - Employés

Niveau E - Coefficient 120

- *Contenu de l'activité*

Exécution de tâches simples avec mise en œuvre de techniques et de procédures pouvant être acquises par la pratique.

- *Autonomie*

Exécution à partir de consignes.

- *Formation*

Formation scolaire de base reconnue, ou non, par un diplôme du second degré : diplôme national brevet, baccalauréat ou équivalent.

- *Expérience*

Aucune expérience professionnelle n'est exigée.

- *Exemples d'emplois*

Archiviste, coursier, assistant, secrétaire, employé accueil standard, accompagnateur pour visites immobilières, aide comptable.

15.4 **Techniciens**

Niveau 1 - T.1 - Coefficient 132

- *Contenu de l'activité*

Rédaction ou exécution d'actes ou opérations simples.

- *Autonomie*

Exécution sur directives générales et sous contrôle régulier.

- *Formation*

Connaissances générales de droit ou d'économie ou de comptabilité : capacité en droit, BTS du notariat, licence professionnelle métiers du notariat, diplôme de 1^{er} cycle de l'école de notariat ou diplôme équivalent, CQP d'assistant rédacteur d'actes.

- *Expérience*

À défaut de la formation initiale, pratique notariale d'au moins 3 ans.

- *Exemples d'emplois*

Secrétaire assistant de rédaction d'actes, assistant de rédaction.

- *Contenu de l'activité*

Rédaction des actes courants ou résolution de problèmes juridiques ou économiques ou comptables, simples.

Niveau 2 -T.2 - Coefficient 146

- *Autonomie*

Exécution sur directives générales. Autonomie dans la réalisation du travail avec contrôle de bonne fin.

- *Étendue et teneur des pouvoirs conférés*

Réception de la clientèle des dossiers qui lui sont confiés.

- *Formation*

Sérieuses connaissances juridiques ou économiques ou comptables : BTS, DUT, niveau baccalauréat + 2, BTS du notariat, licence professionnelle métiers du notariat, diplôme de 1^{er} cycle de l'école de notariat ou diplôme équivalent.

- *Expérience*

Pratique notariale d'au moins trois ans.

- *Exemples d'emplois*

Comptable, négociateur, clerk aux successions simples, clerk aux actes courants simples.

Niveau 3 - T.3 - Coefficient 195

- *Contenu de l'activité*

Gestion de dossiers complexes avec mise en œuvre, par lui-même ou par délégation, des moyens nécessaires à cette gestion, notamment la rédaction des actes ou autres documents juridiques ou économiques ou comptables qu'ils comportent.

- *Autonomie*

Autonomie de gestion des dossiers, sous l'autorité d'un cadre ou d'un notaire, à charge de rendre compte.

- *Étendue et teneur des pouvoirs conférés*

Contrôle de l'exécution des tâches déléguées. Réception de la clientèle des dossiers qui lui sont confiés. Réception exceptionnelle de la clientèle pendant une absence de courte durée d'un cadre ou d'un notaire.

- *Formation*

Formation juridique ou économique ou comptable ou en informatique ou en communication, étendue et connaissance approfondie de la technique notariale : diplôme de 1^{er} clerc, diplôme de l'institut des métiers du notariat, diplôme des métiers du notariat ou diplômes équivalents, CQP de comptable taxateur, CQP de formaliste.

- *Expérience*

Pratique notariale d'au moins quatre ans, en ce compris la formation notariale en alternance.

- *Exemples d'emplois*

Comptable taxateur, négociateur expert, clerc formaliste, clerc rédacteur, technicien en informatique, technicien en communication.

15.5 Cadres

Niveau 1 - C.1 - Coefficient 220

- *Contenu de l'activité*

Définition et réalisation, par lui-même ou par délégation, de travaux dans le respect des orientations données.

- *Autonomie*

Travaux menés sous la conduite d'un notaire ou d'un cadre confirmé.

- *Étendue et teneur des pouvoirs conférés*

Réception de la clientèle dans la limite de ses attributions. Autorité sur le personnel dont il a la charge et auquel il apporte une aide technique.

- *Formation*

Diplôme de 1^{er} clerc, diplôme de l'institut des métiers du notariat, diplôme des métiers du notariat ou diplômes équivalents.

- *Expérience*

Selon ses attributions, expérience professionnelle ou pratique notariale d'au moins quatre années.

- *Exemples d'emplois*

Cadre polyvalent dans un office à structure simplifiée, clerc spécialiste, responsable d'un service à développement limité : expertise, négociation, etc., selon l'orientation des activités de l'office.

Niveau 2 - C.2 - Coefficient 270

- *Contenu de l'activité*

Mise au point de dossiers complexes ou de conception difficile. Conduite d'un secteur dont il assure le développement selon la délégation reçue.

- *Autonomie*

Large autonomie.

- *Étendue et teneur des pouvoirs conférés*

Autorité sur le personnel de son secteur. Réception de la clientèle.

- *Formation*

Diplôme de notaire ou diplôme équivalent.

- *Expérience*

Selon ses attributions, expérience professionnelle ou pratique notariale d'au moins quatre années permettant d'assurer la conduite de son secteur dans le cadre de la délégation reçue du notaire et de prendre les initiatives nécessaires.

- *Exemples d'emplois*

Responsable d'un service juridique ou technique tel que :

. Le droit de la famille,

. Le service comptable,

ou d'un service spécialisé, tel que l'expertise, la négociation, ou la gestion. S'il est peu développé, l'office peut tenir lieu de secteur.

Responsable en communication.

Niveau 3 - C.3 - Coefficient 340

- *Contenu de l'activité*

Conduite de l'office ou d'une partie importante de celui-ci.

- *Autonomie*

Large délégation de pouvoirs.

- *Étendue et teneur des pouvoirs conférés*

Prise des initiatives requises par les circonstances en l'absence du notaire. Réception de toute la clientèle. Autorité sur le personnel qu'il anime et coordonne.

- *Formation*

Diplôme de notaire ou diplôme équivalent.

- *Expérience*

Selon ses attributions, expérience professionnelle ou pratique notariale de cinq années au moins après l'obtention du diplôme de notaire ou d'un diplôme équivalent, lui permettant d'exercer des activités de même niveau que celles du notaire.

- *Exemples d'emplois*

Cadre principal d'un office ayant une structure adéquate, responsable dans un office important d'un ou plusieurs secteurs d'activités sous le contrôle d'un notaire, poste autonome d'un spécialiste hautement qualifié.

Niveau 4 - C.4 - Coefficient 380

- *Contenu de l'activité*

Participation à la détermination et à la mise en œuvre de la stratégie de l'office.

- *Autonomie*

Large délégation de pouvoirs.

- *Étendue et teneur des pouvoirs conférés*

Prise des initiatives requises par les circonstances en l'absence du notaire. Réception de toute la clientèle. Autorité sur le personnel qu'il anime et coordonne.

- *Formation*

Diplôme de notaire ou diplôme équivalent.

- *Expérience*

Selon ses attributions, expérience professionnelle ou pratique notariale de cinq années au moins après l'obtention du diplôme de notaire ou d'un diplôme équivalent, lui permettant d'exercer des activités de même niveau que celles du notaire.

15.6 (d'origine)

Corrélation diplômes - classification

Par dérogation aux dispositions du 6^{ème} alinéa de l'article 15.1, les salariés titulaires des diplômes ainsi qu'il est dit ci-dessous doivent être classés à l'embauche ou à l'obtention de ces diplômes aux niveaux indiqués ci-après, même s'ils ne remplissent pas l'ensemble des critères normalement exigés pour prétendre à ces classifications. Dès qu'ils remplissent l'ensemble des critères classants du niveau supérieur, les dispositions de l'article 15.1 doivent s'appliquer.

- *Tout salarié dont le contrat de travail est conclu en vue de l'obtention du certificat de qualification professionnelle de comptable taxateur ou du certificat de qualification professionnelle de formaliste ou du certificat de qualification professionnelle d'assistant rédacteur d'actes doit être classé au niveau T.1. Sa rémunération peut toutefois subir un abattement de 15 % par rapport à celle correspondant au coefficient 132 pendant les six premiers mois et de 10 % les six mois suivants.*

- *Tout salarié titulaire du brevet de technicien supérieur «notariat» doit être classé T.1.*

- *Tout salarié titulaire de la licence professionnelle métiers du notariat, ou d'un diplôme équivalent, doit être classé au niveau T.1, sans que son coefficient puisse être inférieur à 135.*

- *Tout salarié titulaire du diplôme de 1^{er} clerc doit être classé T.2.*

- *Tout salarié titulaire du diplôme de l'institut des métiers du notariat ou du diplôme métiers du notariat doit être classé T.2.*

- *Tout salarié titulaire du certificat de qualification professionnelle de comptable taxateur, obtenu avant le 1^{er} janvier*

2015, doit être classé T.3.

Tout salarié titulaire du certificat de qualification professionnelle de comptable taxateur, obtenu à compter du 1^{er} janvier 2015, doit être classé T.2 pendant 12 mois de travail effectif au sein de la profession notariale, puis T.3.

- Tout salarié titulaire du certificat de qualification professionnelle de formaliste, obtenu avant le 1^{er} janvier 2015, doit être classé T.3.

Tout salarié titulaire du certificat de qualification professionnelle de formaliste, obtenu à compter du 1^{er} janvier 2015, doit être classé T.2 pendant 18 mois de travail effectif au sein de la profession notariale, puis T.3.

- Tout salarié titulaire du certificat de qualification professionnelle d'assistant rédacteur d'actes doit être classé T.1.

- Tout salarié titulaire du DESS de droit notarial, du master mention ou spécialité droit notarial et dont le contrat de travail est conclu notamment en vue de l'obtention du diplôme supérieur de notariat doit être classé T.2, sans que son coefficient puisse être inférieur la deuxième année à 160.

Tout salarié titulaire d'un master de droit sans mention ou spécialité de droit notarial dont le contrat de travail est conclu en vue de l'obtention du diplôme de notaire doit être classé T.1 durant les 6 premiers mois, puis T.2 durant les 24 mois suivants, sans que son coefficient puisse être inférieur à 160 les 12 derniers mois.

- Tout salarié titulaire d'un des diplômes suivants doit être classé C.1 :

- Diplôme supérieur de notariat

- Diplôme d'aptitude aux fonctions de notaire et du certificat de fin de stage

- Diplôme de notaire

- Certificat d'aptitude aux fonctions de notaire

- Tout salarié nommé notaire salarié par arrêté du garde des sceaux, ministre de la Justice, et ayant prêté le serment prévu à l'article 57 du décret du 5 juillet 1973 doit être classé au minimum C.2.

15.6 (nouveau)

(Avenant n° 58, 14 nov. 2024, non étendu) - Corrélations diplômes - classification

Par dérogation aux dispositions du 6^{ème} alinéa de l'article 15.1, les salariés titulaires des diplômes ainsi qu'il est dit ci-dessous doivent être classés à l'embauche ou à l'obtention de ces diplômes aux niveaux indiqués ci-après, même s'ils ne remplissent pas l'ensemble des critères normalement exigés pour prétendre à ces classifications. Dès qu'ils remplissent l'ensemble des critères classants du niveau supérieur, les dispositions de l'article 15.1 doivent s'appliquer.

Les salariés en contrat d'alternance doivent être rémunérés conformément aux dispositions des accords de branche relatifs aux contrats de professionnalisation et d'apprentissage.

- Tout salarié titulaire du brevet de technicien supérieur «notariat» ou «collaborateur juriste notarial» doit être classé T.1.

- Tout salarié titulaire de la licence professionnelle métiers du notariat, ou d'un diplôme équivalent, doit être classé au niveau T.1, sans que son coefficient puisse être inférieur à 135.

- Tout salarié titulaire du diplôme de 1^{er} clerc doit être classé T.2.

- Tout salarié titulaire du diplôme de l'institut des métiers du notariat ou du diplôme métiers du notariat doit être classé T.2.

- Tout salarié titulaire du certificat de qualification professionnelle de comptable taxateur, obtenu avant le 1^{er} janvier 2015, doit être classé T.3.

Tout salarié titulaire du certificat de qualification professionnelle de comptable taxateur, obtenu à compter du 1^{er} janvier 2015, doit être classé T.2 pendant 12 mois de travail effectif au sein de la profession notariale, puis T.3.

- Tout salarié titulaire du certificat de qualification professionnelle de formaliste, obtenu avant le 1^{er} janvier 2015, doit être classé T.3.

Tout salarié titulaire du certificat de qualification professionnelle de formaliste, obtenu à compter du 1^{er} janvier 2015, doit être classé T.2 pendant 18 mois de travail effectif au sein de la profession notariale, puis T.3.

- Tout salarié dont le contrat de travail est conclu en vue de l'obtention du certificat de qualification professionnelle de comptable taxateur ou du certificat de qualification professionnelle de formaliste ou du certificat de qualification professionnelle d'assistant rédacteur d'actes doit être classé au niveau T.1. Sa rémunération peut toutefois subir un abattement de 15 % par rapport à celle correspondant au coefficient 132 pendant les six premiers mois et de 10 % les six mois suivants.

- Tout salarié titulaire d'un DESS de droit notarial ou d'un master de droit mention ou spécialité droit notarial doit être classé T.2.

- Tout salarié justifiant de la bonne réussite aux trois périodes de formation et de l'obtention du certificat de fin

de stage des études supérieures de notariat délivré par l'organisme de formation doit être classé T.3.

• Tout salarié titulaire d'un des diplômes suivants doit être classé C.1 :

- Diplôme supérieur de notariat
- Diplôme d'aptitude aux fonctions de notaire et du certificat de fin de stage
- Diplôme de notaire
- Certificat d'aptitude aux fonctions de notaire
- Diplôme d'études supérieures de notariat

m Tout salarié dont le contrat de travail est conclu, ou avenanté, en vue de l'obtention du diplôme supérieur de notariat doit être classé T.2, sans que son coefficient puisse être inférieur la deuxième année à 160.

m Tout salarié titulaire d'un master de droit sans mention ou spécialité de droit notarial dont le contrat de travail est conclu, ou avenanté, en vue de l'obtention du diplôme de notaire doit être classé T.1 durant les 6 premiers mois, puis T.2 durant les 24 mois suivants, sans que son coefficient puisse être inférieur à 160 les 12 derniers mois.

m Tout salarié dont le contrat est conclu, ou avenanté, en vue de l'obtention du certificat de fin de stage du diplôme d'études supérieures de notariat doit être classé T.2, sans que son coefficient puisse être inférieur la deuxième année à 160.

Tout salarié nommé notaire salarié par arrêté du garde des sceaux, ministre de la Justice, et ayant prêté le serment prévu à l'article 57 du décret du 5 juillet 1973 doit être classé au minimum C.2.

15.7

Modalités d'application

Le changement de coefficient plancher qui résulterait de l'application de l'article 15.6 ne constitue pas en lui-même une augmentation de salaire : il s'impute en priorité sur tous les éléments de salaire confondus antérieurement perçus par le salarié (coefficient de base plus élevé, points complémentaires, points de formation, compléments en espèces).

Article 16

Entretien annuel d'évaluation

Un entretien individuel d'évaluation a lieu chaque année dans le courant du premier semestre civil.

Cet entretien individuel a pour objet d'instaurer un échange entre le salarié et l'employeur, ou le responsable hiérarchique direct du salarié auquel cette mission est déléguée dans les offices de plus de 20 salariés, sur son activité professionnelle, ses résultats et ses objectifs. Il ne peut entraîner une rétrogradation dans un coefficient ni l'attribution d'un salaire inférieur.

L'entretien permet :

Au salarié,

1. de porter à la connaissance de son employeur, ou du responsable hiérarchique délégué, ses demandes tant en ce qui concerne ses conditions de travail que ses attributions, sa classification ou sa rémunération ;
2. d'exprimer les demandes de formation nécessaires à l'exercice de ses attributions ou favorables à son projet professionnel ;
3. de connaître l'appréciation portée sur ses compétences, son activité et son comportement professionnels ;
4. d'être informé de ses perspectives d'évolution dans l'étude ;

À l'employeur,

1. De porter à la connaissance du salarié les observations objectives sur ses compétences, son comportement, le contenu de son activité, la teneur des pouvoirs qui lui sont conférés au sein de l'étude et les résultats de la période écoulée ;
2. De fixer des objectifs d'activité habituelle pour remplir correctement les tâches confiées et de convenir, éventuellement, d'objectifs de progrès compatibles avec le temps de travail du salarié, avec la situation économique et l'environnement de l'étude et avec la déontologie notariale ;
3. D'étudier les moyens d'accompagnement éventuellement nécessaires pour atteindre ces objectifs, notamment par une formation appropriée ;
4. De faire le point sur les possibilités d'évolution dans l'étude en fonction de l'expérience et des actions de formation suivies par le salarié ou des diplômes obtenus.

L'employeur avertit à l'avance le salarié de la date de l'entretien d'évaluation. À l'issue de l'entretien, une fiche de synthèse est établie, à partir du modèle élaboré à l'article 17 ci-après, en deux exemplaires, signés par les deux

parties, l'un des exemplaires étant remis au salarié.

La fiche de synthèse mentionne, d'une part, les orientations et les engagements convenus par les deux parties et, d'autre part, les observations de l'employeur ou du responsable hiérarchique et celles du salarié.

Lors des inspections de comptabilité, les inspecteurs contrôleurs doivent vérifier l'existence des fiches de synthèse, notamment de leur volet formation et mention en est faite dans leur rapport.

Article 17 **Entretien annuel d'évaluation**

Synthèse de l'entretien

Année...

A **Le collaborateur**

Nom, Prénom : Date d'entrée dans l'étude :
--

Contenu de l'activité :

Intitulé	Niveau	Coefficient

Formation initiale :

Connaissances	Diplômes	Années d'obtention

Expérience :

Dans le Notariat	Autre

Déroulement de carrière au sein de l'étude :

B **Évaluation de l'activité**

Principales missions ou activités du collaborateur
1.
2.

Appréciations de l'employeur ou du responsable hiérarchique sur l'exécution des activités et la réalisation des missions

Appréciations du collaborateur sur ses activités et la réalisation de ses missions et des moyens mis à sa disposition

C**Détermination des objectifs à venir**

(Activité habituelle, le cas échéant objectifs de progrès)

Type d'objectifs	Objectifs fixés et/ou convenus	Résultats attendus	Moyens éventuels d'accompagnement

Commentaires du collaborateur sur les objectifs

D**Formation**

Formations suivies précédemment	Appréciation des formations	
Intitulé du stage :	Collaborateur	Employeur ou responsable hiérarchique

Formations envisagées	
Formation article 29.1.2.2. c.c. oui — non — Formation autre oui — non —	
Souhaits du collaborateur	Choix de l'employeur ou du responsable hiérarchique
Intitulé du stage : Objectifs :	Intitulé du stage : Objectifs :

Synthèse du projet de formation pour l'année à venir

E**Projet professionnel du collaborateur**

Souhaits du collaborateur	Avis de l'employeur ou du responsable hiérarchique

F**Conclusions**

Observations, suggestions du collaborateur

Observations, suggestions de l'employeur ou du responsable hiérarchique

Date de l'entretien :

Signature du collaborateur

Signature de l'employeur ou du responsable hiérarchique

Titre V

Congés et absences

Article 18

Congés

Avenant n° 61, 22 mai 2025, non étendu, applicable à compter du 1^{er} juin 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN ;

UNNE.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

CFTC ;

CFDT ;

SNCTN CGC ;

FO ;

CGT.

18.1 (d'origine)

Congés annuels

Tout salarié de la profession, ayant un an de période de référence dans un même office (1^{er} juin - 31 mai), a droit à un congé annuel de 30 jours ouvrables.

Le salarié n'ayant pas un an de période de référence dans l'office, au sens du précédent alinéa, a droit à 2,50 jours ouvrables de congé par mois, arrondis au nombre entier de jours immédiatement supérieur.

Pour ce droit à congé, seul le travail effectif est pris en considération. Outre les dispositions de l'article L. 3141-5 du code du travail, sont assimilés à un travail effectif pour la détermination de la durée du congé toute absence rémunérée en vertu de la présente convention et en outre le délai de carence prévu à l'article 20.4.

La période normale des congés est fixée du 1^{er} mai au 30 avril de l'année suivante. Toutefois, au minimum, 12 jours ouvrables consécutifs doivent être pris entre le 1^{er} mai et le 31 octobre. Passé le 30 avril, les congés non pris sont perdus sauf cas de maladie ou de maternité ou d'accident du travail ayant rendu impossible la prise de ces congés dans la période prescrite.

Pour la fixation des dates de départ en congé, les salariés doivent faire connaître leurs desiderata à l'employeur avant le 1^{er} février. Celui-ci fixe ensuite, avant le 1^{er} mars, l'ordre et les dates de départ en congé, en tenant compte des nécessités de l'organisation de l'office et, dans la mesure du possible, de la situation de famille, des souhaits du personnel et du temps de présence des bénéficiaires.

18.1 (nouveau)

(Avenant n° 61, 22 mai 2025, non étendu) - Congés annuels

Tout salarié de la profession, ayant un an de période de référence dans un même office (1^{er} juin - 31 mai), a droit à un congé annuel de 30 jours ouvrables.

Le salarié n'ayant pas un an de période de référence dans l'office, au sens du précédent alinéa, a droit à 2,50 jours ouvrables de congé par mois, arrondis au nombre entier de jours immédiatement supérieur.

Lorsque le contrat de travail est suspendu pour cause d'arrêt de travail lié à un accident ou une maladie n'ayant pas un caractère professionnel, la durée du congé auquel le salarié a droit est de 2 jours ouvrables par mois, conformément aux dispositions de l'article L. 3141-5-1 du Code du travail.

Par exception, lorsque le contrat de travail est suspendu pour cause d'arrêt de travail lié à un accident ou une maladie n'ayant pas un caractère professionnel et que le salarié bénéficie de la garantie de salaire prévue à l'article 20 de la présente convention collective en ce compris le délai de carence prévu par l'article 20.4, la durée du congé auquel ce dernier a droit est de 2,5 jours ouvrables par mois. Le salarié absent pour cause d'arrêt de travail lié à un accident ou une maladie n'ayant pas un caractère professionnel pendant toute une période de référence ne pourra acquérir, au titre de ses périodes d'arrêts de travail donnant lieu à maintien de salaire ou non, plus de 27 jours ouvrables de congés payés.

Pour la détermination de la durée du congé, seul le travail effectif est pris en considération. Outre les dispositions de l'article L. 3141-5 du Code du travail, sont assimilées à un travail effectif pour la détermination de la durée du congé toute absence rémunérée en vertu de la présente convention.

La période normale des congés est fixée du 1^{er} mai au 30 avril de l'année suivante. Toutefois, au minimum, 12 jours ouvrables consécutifs doivent être pris entre le 1^{er} mai et le 31 octobre.

Pour la fixation des dates de départ en congé, les salariés doivent faire connaître leurs desiderata à l'employeur avant le 1^{er} février. Celui-ci fixe ensuite, avant le 1^{er} mars, l'ordre et les dates de départ en congé, en tenant compte des nécessités de l'organisation de l'office et, dans la mesure du possible, de la situation de famille, des souhaits du personnel et du temps de présence des bénéficiaires.

18.2

Fractionnement des congés

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 ouvre droit aux jours supplémentaires dans les conditions prévues par la loi.

18.3

Les délégués et représentants syndicaux bénéficient des congés ou absences énumérés à l'article 34.2 de la présente convention, qui ne sauraient en aucun cas s'imputer sur leur temps normal de congé annuel, ni sur les congés exceptionnels prévus, ni sur les jours de repos RTT.

18.4

La rupture du contrat, qu'elle émane de l'employeur ou du salarié, ne peut être une cause de suppression de l'indemnité compensatrice de congé payé. Le salarié y a toujours droit s'il remplit les conditions voulues.

18.5

Dans le cas où le salarié tombe malade ou est victime d'un accident au cours de ses vacances, la durée de son indisponibilité, médicalement constatée ou prescrite en matière d'arrêt de travail, n'entre pas en ligne de compte pour le calcul du congé, étant précisé que le surplus des congés ne peut être pris immédiatement à la suite de cet arrêt de travail.

18.6

Pour leur permettre de prendre leur congé dans leur département d'origine, les salariés natifs des départements d'outre-mer travaillant en métropole peuvent, sur leur demande, bénéficier d'une période de congé supplémentaire, non payé, d'un mois tous les 2 ans. Ils ont, en outre, la possibilité de grouper les jours de congé de l'année en cours et ceux de l'année précédente.

18.7

Les fêtes légales telles que définies à l'article L. 3133-1 du code du travail, ainsi que les samedis veilles de Pâques et de Pentecôte, sont chômés et payés sans récupération.

En outre, sont chômés et payés les après-midis des 24 et 31 décembre.

Article 19

Absences

Mod. par Avenant n° 52, 13 juil. 2023, non étendu, applicable le 1^{er} oct. 2023⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN ;

UNNE.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

CFTC CSFV ;

FS CFTD ;

SNCTN CGC ;

FGCEN FO.

19.1 (d'origine)

Congés pour événements familiaux

En sus des congés annuels, les salariés ont droit à des congés payés de courte durée dans les cas suivants :

-
- mariage ou conclusion d'un pacte civil de solidarité du salarié : 6 jours ouvrables consécutifs,
 - mariage d'un enfant : 2 jours ouvrables,

à prendre au moment de l'événement, la demande de ces congés devant être faite à l'employeur au moins 3 semaines à l'avance.

Conformément aux dispositions légales, les salariés ont droit à des absences sans retenue de salaire qui sont, à titre d'information, à la date de conclusion du présent accord, les suivantes :

- naissance d'un enfant : 3 jours ouvrables,
- accueil au foyer en vue de l'adoption : 3 jours ouvrables, pour le conjoint du futur adoptant,
- décès du conjoint : 3 jours ouvrables,
- décès d'un enfant : 5 jours ouvrables ou sept jours ouvrés lorsque l'enfant est âgé de moins de vingt-cinq ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente,
- un congé de deuil de huit jours en cas de décès de son enfant âgé de moins de vingt-cinq ans ou d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente,
- décès du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou du concubin : 3 jours ouvrables,
- décès du père, de la mère, du père ou de la mère du conjoint : 3 jours ouvrables
- décès d'un petit-enfant : 2 jours ouvrables,
- décès d'un grand-parent : 1 jour ouvrable,
- décès d'un frère ou d'une soeur : 3 jours ouvrables à prendre au moment de l'événement,
- annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : deux jours.

En outre, les salariés ont droit à une absence de 2 jours ouvrables, à prendre sur les congés payés ou sur les jours de repos RTT, pour le déménagement du domicile.

19.1 (nouveau)

(Avenant n° 52, 13 juill. 2023, non étendu) - Congés pour événements familiaux

En sus des congés annuels prévus à l'article 18 de la présente convention collective, les salariés ont droit, sur justification, à des absences rémunérées dans les cas suivants :

- décès du conjoint ou du partenaire d'un pacte civil de solidarité : 5 jours ouvrables,
- décès du père ou de la mère du partenaire d'un pacte civil de solidarité : 1 jour ouvrable,
- décès d'un grand-parent : 1 jour ouvrable,
- décès d'un grand-parent, dans le cas où le parent, enfant du grand parent décédé est lui-même décédé : 2 jours ouvrables,
- décès d'un petit-enfant : 2 jours ouvrables.

Conformément aux dispositions légales, les salariés ont droit à des absences sans retenue de salaire qui sont, à titre d'information, à la date de conclusion du présent accord, les suivantes :

- mariage ou conclusion d'un pacte civil de solidarité du salarié : 4 jours ouvrables consécutifs, à prendre au moment de l'événement.
- mariage d'un enfant : 1 jour ouvrable, à prendre au moment de l'événement.
- naissance d'un enfant : 3 jours ouvrables, à prendre le jour de la naissance de l'enfant ou le 1^{er} jour ouvrable qui suit,
- accueil au foyer en vue de l'adoption : 3 jours ouvrables, pour le conjoint du futur adoptant,
- décès du concubin : 3 jours ouvrables,
- décès d'un enfant : 5 jours ouvrables ou 7 jours ouvrés lorsque l'enfant est âgé de moins de vingt-cinq ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente,
- un congé de deuil de 8 jours en cas de décès de son enfant âgé de moins de vingt-cinq ans ou d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente,
- décès du père, de la mère, du père ou de la mère du conjoint : 3 jours ouvrables,
- décès d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ouvrables à prendre au moment de l'événement,
- annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours ouvrables.

En outre, les salariés ont droit à une absence de 2 jours ouvrables, à prendre sur les congés payés ou sur les jours de repos RTT, pour le déménagement du domicile.

19.2

Les absences provoquées par la fréquentation des cours professionnels ou de perfectionnement, les périodes militaires de réserve obligatoires, les jours d'absence pour maternité, maladie ou accident constatés par certificat médical, ne peuvent être déduits des congés annuels payés tels qu'ils sont acquis dans les conditions prévues à l'article 18.1, alinéa 3.

19.3

Tout salarié a le droit de bénéficier d'une absence non rémunérée en cas de maladie ou d'accident constatés par certificat médical d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge, sous réserve de l'application des dispositions prévues par la loi sur le congé de présence parentale.

La durée de cette absence est au maximum de trois jours par an. Elle est portée à 5 jours si l'enfant a moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus, âgés de moins de 16 ans. Le tout sans préjudice des dispositions du code du travail.

En outre, tout salarié bénéficie d'une absence rémunérée de 2 jours par année civile et par enfant, en cas d'hospitalisation d'un enfant de moins de 14 ans, sur présentation du justificatif émanant de l'établissement de santé.

19.4

Le notaire salarié a le droit de bénéficier d'une absence rémunérée lorsqu'il est appelé à participer, à titre obligatoire, à des assemblées ou des manifestations organisées par les chambres, les chambres interdépartementales, les conseils régionaux ou le Conseil supérieur du notariat.

Ces absences ne peuvent être déduites des congés annuels payés tels qu'ils sont acquis dans les conditions prévues à l'article 18.1 alinéa 3.

Titre VI

Maladie - maternité - adoption

Article 20

Garantie de salaire

20.1

Sous réserve des dispositions fixées à l'article 20.4 concernant le délai de carence, le salarié malade ou accidenté qui a 6 mois de présence à l'office, reçoit de son employeur une somme équivalente à son salaire brut.

Le droit pour le salarié de recevoir de son employeur une somme équivalente à son salaire brut est toutefois subordonné à la condition que le salarié ait droit à des indemnités journalières de maladie ou d'accident du travail.

Le versement de cette somme est assuré par l'employeur pendant une durée ne pouvant excéder 6 mois consécutifs ou non au cours des 12 mois qui suivent la date de départ du premier arrêt de travail.

À l'issue de cette période de 12 mois, le salarié doit, pour bénéficier d'une nouvelle période de 6 mois rémunérée comme il est dit ci-dessus, avoir repris ses fonctions dans l'office pendant une période d'au moins 2 mois et 12 jours ouvrables consécutifs, à temps complet ou suivant la durée prévue au contrat de travail, depuis la fin de l'arrêt ou du dernier arrêt de travail. Tout congé payé pris pendant la période de 2 mois et 12 jours ouvrables prolonge d'autant cette période.

Le salarié qui ne remplit pas les conditions pour percevoir des indemnités journalières de maladie ou d'accident du travail, reçoit une somme équivalente à la moitié de son salaire brut pendant une période ne pouvant excéder 30 jours calendaires consécutifs ou non au cours des 12 mois qui suivent la date de départ du premier arrêt de travail.

À l'issue de cette période de 12 mois, le salarié doit, pour bénéficier d'une nouvelle période de 30 jours calendaires rémunérés comme il est dit ci-dessus, avoir repris ses fonctions dans l'office pendant une période d'au moins 2 mois et 12 jours ouvrables consécutifs, à temps complet ou suivant la durée prévue au contrat de travail, depuis la fin de l'arrêt ou du dernier arrêt de travail. Tout congé payé pris pendant la période de 2 mois et 12 jours ouvrables prolonge d'autant cette période.

Pour l'indemnisation prévue au présent article, lorsque le salaire brut comprend une partie variable, en plus de la rémunération fixe convenue, il convient d'entendre par salaire brut la rémunération fixe brute convenue, ou la moitié de cette somme dans l'hypothèse du cinquième alinéa du présent article, augmentée chaque mois de la seule partie variable brute échue pour le mois considéré.

S'il s'avère au cours d'un mois considéré que le montant des indemnités journalières de maladie ou d'accident du travail perçues par l'office, en vertu de la subrogation prévue à l'article 20.2 ci-après, est supérieur au salaire brut ainsi défini, le surplus des indemnités journalières doit être reversé au salarié.

20.2

Modalités d'application

Pendant son arrêt de maladie, le salarié reçoit de son employeur la somme déterminée à l'article 20.1, l'employeur étant de plein droit subrogé dans les droits du salarié pour percevoir les indemnités journalières qui lui sont dues dans le cadre des dispositions légales ou réglementaires.

Pendant son arrêt dû à un accident de travail, le salarié reçoit de son employeur la somme déterminée à l'article 20.1, l'employeur étant de plein droit subrogé dans les droits du salarié pour percevoir les indemnités journalières qui lui sont dues dans le cadre des dispositions légales ou réglementaires.

Pour ce faire, le salarié doit, dans l'un et l'autre cas, remettre, en temps utile, à l'employeur les pièces administratives nécessaires au versement des indemnités déléguées.

Les sommes dues en cas de maladie ou d'accident doivent être payées, si le salarié le demande, par chèque envoyé à son domicile ou par virement postal ou bancaire.

20.3

Le salarié malade qui n'a pas 6 mois de présence à l'office, perçoit uniquement les indemnités auxquelles il peut prétendre et dues par tous organismes d'assurance ou de prévoyance qui les lui versent directement.

20.4

Délai de carence

Il est institué un délai de carence de 4 jours calendaires en ce qui concerne le maintien du salaire pendant la maladie de moins de 21 jours et ce, dans les conditions suivantes :

- le premier arrêt de travail n'entraîne pas l'application du délai de carence ;
- si le salarié est à nouveau absent pour maladie au cours d'une période d'un an calculée à compter du premier arrêt de travail, le délai de carence est appliqué à chaque arrêt de travail de moins de 21 jours ;
- la perte de salaire se calcule en fonction du nombre de jours calendaires du ou des mois au cours desquels l'absence a lieu ;
- ce délai de carence ne s'applique pas lorsque l'absence est la conséquence d'un accident du travail ou d'une maladie de longue durée, telle que définie par le Code de la sécurité sociale, quelle qu'en soit la durée ;
- pendant le délai de carence, lorsqu'il s'applique, le salarié perçoit les indemnités des organismes d'assurance et de prévoyance auxquelles il peut prétendre.

20.5

À la reprise de son travail, sur décision exclusive du médecin du travail, le salarié peut reprendre son travail à temps partiel.

Dans l'hypothèse où la période de travail à temps partiel a été précédée d'un ou de plusieurs arrêts de travail dont la durée totale est inférieure à 6 mois, l'employeur doit, dans les conditions prévues à l'article 20.1 ci-dessus, verser au salarié ayant droit à des indemnités journalières de maladie ou d'accident du travail une somme équivalente à son entier salaire brut jusqu'à l'expiration du délai de 6 mois prévu à cet article 20.1.

Il en est de même pour le salarié qui ne peut percevoir des indemnités journalières de maladie ou d'accident du travail lorsque la période de travail à temps partiel a été précédée d'un ou de plusieurs arrêts de travail d'une durée totale inférieure à 30 jours calendaires, ce salarié reçoit, dans les conditions prévues à l'article 20.1, une somme équivalente à son entier salaire brut jusqu'à l'expiration du délai de 30 jours calendaires prévu à cet article 20.1. Cette période de travail à temps partiel ne fait pas courir le délai de 2 mois et 12 jours ouvrables fixé à l'article 20.1.

Article 21

Incidence sur le contrat de travail

En cas de maladie, le salarié doit aviser son employeur dès que possible et au plus tard dans les 48 heures de son arrêt de travail.

Il doit justifier de son état en faisant parvenir à l'employeur dans le même délai un certificat d'arrêt de travail.

L'employeur peut demander, à ses frais, une contre-visite ou faire état, le cas échéant, des résultats de celle qu'auraient fait effectuer pendant la cessation de travail, tous organismes d'assurance ou de prévoyance auquel l'intéressé serait affilié.

Article 22

Garantie d'emploi

I - L'absence prolongée entraînant un arrêt de travail égal ou supérieur à 12 mois consécutifs ayant pour effet de

désorganiser l'étude, cette absence peut constituer un motif de licenciement.

S'il redevient apte à reprendre son travail et à charge pour lui d'en aviser son ancien employeur, le salarié bénéficie, pendant les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail, d'une priorité d'embauche au cas où un poste correspondant à sa classification deviendrait vacant dans l'office.

II - En cas d'absences fréquentes et répétées ayant pour effet de désorganiser l'étude, ces absences peuvent constituer un motif de licenciement. Dans cette hypothèse, si à l'issue du préavis le salarié n'a pas épuisé la totalité de la garantie de salaire prévue à l'article 20.1, le solde de celle-ci lui est versé.

Article 23

Maternité - Adoption

23.1

Congé de maternité

Pendant son congé légal de maternité, la salariée, remplissant les conditions requises pour percevoir des indemnités journalières, reçoit de son employeur, une somme équivalente à son salaire brut, l'employeur étant de plein droit subrogé dans les droits de la salariée pour percevoir les indemnités journalières qui lui sont dues.

Pour ce faire, la salariée doit remettre, en temps utile, à l'employeur les pièces administratives nécessaires au versement des indemnités déléguées, toutes prestations supplémentaires provenant de tous organismes d'assurance complémentaire, mutualiste ou privée, restant acquises à l'intéressée qui les perçoit directement.

Le congé ci-dessus, avec salaire brut si la salariée remplit les conditions requises pour percevoir des indemnités journalières, peut être prolongé pour état pathologique conformément à la législation en vigueur.

Les sommes dues en cas de maternité doivent être payées, si la salariée le demande, par chèque envoyé à son domicile ou par virement postal ou bancaire.

23.2

Le congé maternité ne saurait en aucun cas être assimilé à un congé maladie et ne peut entraîner aucune diminution de la durée des congés payés.

23.3

Congé d'adoption

Pendant son congé légal d'adoption, le salarié, remplissant les conditions requises pour percevoir des indemnités journalières, reçoit de son employeur, une somme équivalente à son salaire brut, l'employeur étant de plein droit subrogé dans les droits du salarié pour percevoir les indemnités journalières qui lui sont dues.

Pour ce faire, le salarié doit remettre, en temps utile, à l'employeur les pièces administratives nécessaires au versement des indemnités déléguées, toutes prestations supplémentaires provenant de tous organismes d'assurance complémentaire, mutualiste ou privée, restant acquises à l'intéressé qui les perçoit directement.

Les sommes dues en cas d'adoption doivent être payées, si le salarié le demande, par chèque envoyé à son domicile ou par virement postal ou bancaire.

Ce congé ne saurait en aucun cas être assimilé à un congé maladie et ne peut entraîner aucune diminution de la durée des congés payés.

Titre VII

Dispositions diverses

Article 24

Discipline professionnelle

Le notariat étant une profession soumise à des règles arrêtées par les pouvoirs publics et fixées par les règlements professionnels, le personnel est tenu de se conformer à ces règles en matière déontologique et disciplinaire.

Article 25

Hygiène et sécurité

Les locaux de travail doivent répondre aux conditions d'hygiène, de salubrité et de sécurité prescrites par les lois et règlements.

Le personnel peut toujours faire appel à l'inspection du travail ou à la chambre départementale de discipline pour assurer l'application des lois et règlements en vigueur.

Un local doit être aménagé et agencé pour que le personnel puisse y prendre ses repas dans les cas et conditions prévus par les règlements en vigueur, sauf remise aux salariés de titres-restaurant ou accès à un restaurant d'entre-

prise.

Le Comité Social et Économique (CSE) est spécialement chargé de veiller au respect de ces prescriptions dans les offices dont l'effectif est supérieur à 11 salariés, au sens de la loi.

Les membres du CSE, titulaires ou suppléants, quelle que soit la taille de l'office, doivent impérativement suivre une formation relative à la santé, la sécurité et aux conditions de travail.

Article 26 **Médecine du travail**

26.1

Les employeurs, quel que soit l'effectif du personnel, doivent prendre toutes mesures utiles pour que leurs salariés soient rattachés à un service médical du travail.

26.2

L'ensemble des frais occasionnés par le complet fonctionnement de la médecine du travail est supporté par les employeurs.

26.3

Tout salarié fait obligatoirement l'objet d'une visite d'information et de prévention (Vip), réalisée dans un délai maximum de 3 mois à partir de l'embauche.

La visite est renouvelée dans un délai maximum de 5 ans selon les prescriptions du médecin du travail.

Après un congé de maternité, une absence pour cause de maladie professionnelle, une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel, les salariés doivent bénéficier d'un examen de reprise par le médecin du travail.

Cet examen doit avoir lieu lors de la reprise du travail et, au plus tard, dans un délai de 8 jours.

Les salariés doivent se rendre obligatoirement à ces examens médicaux du travail.

26.4

Le temps nécessaire aux examens médicaux de la médecine du travail est pris sur les heures de travail des salariés, sans retenue de salaire, ni récupération. Les frais de transport pour se rendre à ces examens médicaux du travail sont pris en charge par l'employeur.

Article 27 **Travailleurs handicapés**

Conformément au droit commun, les offices sont assujettis aux dispositions relatives à l'emploi des travailleurs handicapés.

Article 28 **Service national**

Le salarié âgé de 16 à 25 ans, qui participe à la journée défense et citoyenneté, bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle d'un jour. Cette absence n'entraîne pas de réduction de rémunération et est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination du droit à congé.

Le salarié ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve opérationnelle bénéficie d'une autorisation d'absence de cinq jours par année civile au titre de ses activités dans la réserve. Le salarié réserviste doit présenter sa demande par écrit à l'employeur un mois au moins à l'avance. Ces périodes sont considérées comme des périodes de travail effectif pour les avantages légaux et conventionnels en matière d'ancienneté, d'avancement, de congés payés et de droits aux prestations sociales. À l'issue d'une période exécutée, le salarié retrouve son précédent emploi.

Le salarié, ayant au moins douze mois consécutifs ou non d'ancienneté dans l'office, peut demander à bénéficier d'un congé de solidarité internationale selon la réglementation en vigueur. La durée du congé est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des avantages légaux et conventionnels liés à l'ancienneté. À l'issue du congé, le salarié retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article 29 **Formation professionnelle**

Mod. par Avenant n° 47, 20 oct. 2022, non étendu, applicable à compter du 1^{er} nov. 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN ;
SNF.
Syndicat(s) de salariés :
UNSA ;
CFTC CSFV ;
FS CFDT ;
SNCTN CGC ;
FGCEN FO ;
FSE CGT.

Mod. par Avenant n° 51, 13 juill. 2023, non étendu, applicable à compter du 1^{er} sept. 2023⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
CSN ;
SNN ;
UNNE.

Syndicat(s) de salariés :
UNSA ;
CFTC CSFV ;
SNCTN CGC ;
FGCEN FO ;
FSE CGT.

Mod. par Avenant n° 58, 14 nov. 2024, non étendu, applicable à compter du 1^{er} déc. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
CSN ;
SNN ;
SNF.

Syndicat(s) de salariés :
UNSA ;
CFTC CSFV ;
FS CFDT ;
SNCTN CGC ;
FGCEN FO.

Mod. par Avenant n° 59, 12 déc. 2024, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
CSN ;
SNN ;
UNNE.

Syndicat(s) de salariés :
UNSA ;
CFTC ;
CGC ;
FO ;
CGT.

Conformément à l'article L. 6312-1 du code du travail, «L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle est assuré :

- 1^o à l'initiative de l'employeur, le cas échéant, dans le cadre d'un plan de développement des compétences ;
- 2^o à l'initiative du salarié, notamment par la mobilisation du compte personnel de formation prévu à l'article L. 6323-1 ;
- 3^o dans le cadre des contrats de professionnalisation prévus à l'article L. 6325-1.»

29.1

Plan de développement des compétences

Un plan de développement des compétences doit être établi annuellement dans chaque office.

L'attestation de présence délivrée par l'organisme de formation doit être remise à l'employeur par le salarié qui a suivi une action de formation.

29.1.1 (d'origine)

Mise en œuvre du plan de développement des compétences

En application des dispositions en vigueur du code du travail, l'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi au regard notamment

de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Le plan de développement des compétences recense l'ensemble des actions de formation retenues par l'employeur à destination des salariés de l'office. Ces formations, dont le suivi peut être imposé au salarié par l'employeur, constituent du temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien de la rémunération.

Des actions de formation déterminées par accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche peuvent se dérouler, en tout ou partie, hors du temps de travail dans les conditions fixées par le code du travail.

En l'absence d'accord collectif et avec l'accord du salarié qui doit être formalisé et peut être dénoncé dans un délai de huit jours à compter de sa conclusion, des actions de formation peuvent se dérouler, en tout ou partie, hors temps de travail dans la limite de 30 heures par an et par salarié. Pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année, cette limite est fixée à 2 % du forfait.

29.1.1 (nouveau)

(Avenant n° 51, 13 juill. 2023, non étendu) - Mise en œuvre du plan de développement des compétences

En application des dispositions en vigueur à l'article L. 6321-1 du Code du travail, l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Le plan de développement des compétences recense l'ensemble des actions de formation retenues par l'employeur à destination des salariés de l'office. Les salariés peuvent prendre l'initiative de proposer à leur employeur une formation qu'ils souhaiteraient y voir inscrite, notamment lors de l'entretien annuel d'évaluation ou de l'entretien professionnel.

Les employeurs sont tenus de proposer aux salariés une ou plusieurs actions de formation par période quadriennale dans les conditions prévues à l'article 29.1.2 ci-après.

Les actions concourant au développement des compétences qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle sont :

- les actions de formation, lesquelles peuvent être réalisées en tout ou partie à distance (FOAD) ou en situation de travail (AFEST),
- les bilans de compétences,
- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience,
- les actions de formation par alternance.

Ces formations, dont le suivi peut être imposé au salarié par l'employeur, constituent du temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien de la rémunération.

Par exception, en application de l'article L. 6321-6 du Code du travail, lorsque l'organisation de l'office l'exige, les actions de formation déterminées par accord collectif de branche sur proposition de la Commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle peuvent se dérouler en tout ou partie hors du temps de travail dans la limite de 80 heures par an et par salarié et dans la limite de 5 % du forfait pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année.

Cet accord de branche prévoit :

- le versement au salarié d'une allocation au titre des heures de formation réalisées hors temps de travail qui ne peut être inférieure à 50 % de la rémunération nette du salarié concerné ou la possibilité pour le salarié, en accord avec l'employeur, de récupérer la totalité de ce temps de formation sur le temps de travail ;
- le caractère prioritaire de la prise en charge par l'OPCO désigné par la branche des frais de garde pour des enfants ou des personnes à charge pendant les heures de formation hors temps de travail ;
- la formalisation par écrit de l'accord du salarié pour effectuer une formation hors temps de travail, lequel accord peut être dénoncé par ce dernier dans un délai de huit jours à compter de sa conclusion.

La participation à une formation inscrite au plan de développement des compétences ne peut entraîner aucun frais à la charge du salarié.

29.1.2 (d'origine)

Modalités spécifiques de mise en œuvre des actions de formation

29.1.2.1

Proposition de formation

Chaque employeur est tenu de proposer à chacun des salariés de l'office une ou plusieurs actions de formation par période quadriennale et dans la limite à la fois :

- de 2 jours ouvrables minimum, consécutifs ou non, pris sur le temps de travail par journée ou par demi-journée, sur une ou plusieurs années de la période quadriennale,

— et de l'enveloppe budgétaire de l'organisme agréé.

Les périodes quadriennales visées à l'alinéa précédent débutent à la date d'embauche du salarié dans l'office, se succèdent et cessent à la date de fin du contrat de travail.

Pour tous les salariés embauchés avant le 1^{er} janvier 2013, la première période quadriennale débute le 1^{er} janvier 2013.

Les suspensions du contrat de travail, pour quelque cause que ce soit, n'ont pas pour effet de prolonger une période quadriennale ; toutefois, la suspension du contrat de travail d'une durée égale ou supérieure à 6 mois prolonge ladite période quadriennale d'autant.

Par ailleurs, lorsqu'au cours des 3 derniers mois de la période quadriennale, une suspension du contrat de travail a pour conséquence de mettre l'employeur dans l'impossibilité de proposer une formation dans les conditions prévues au premier alinéa ci-dessus, ladite formation doit alors être proposée au salarié, en priorité, lors de sa reprise du travail.

La suspension du contrat de travail qui couvre la totalité d'une période quadriennale exonère l'employeur, sur ladite période, de l'obligation instituée à l'article 29.1.2.2.

Les propositions de formation sont mentionnées sur la fiche individuelle de suivi prévue à l'article 29.1.2.3.

29.1.2.2

Attribution de points de formation

Le salarié qui a suivi une ou plusieurs actions de formation proposées par l'employeur, en application de l'article 29.1.2.1, bénéficie d'une attribution de 5 points qui viennent majorer son salaire.

Les 5 points de formation sont attribués à compter du premier jour du mois au cours duquel le salarié produit l'attestation de présence délivrée par l'organisme de formation, justifiant du suivi des 2 jours ou plus de formation. Lorsque les journées de formation suivies par le salarié ne sont pas consécutives, ces points sont attribués à compter du premier jour du mois au cours duquel le salarié produit l'attestation de présence délivrée par l'organisme de formation qui, cumulée avec les précédentes, justifie du suivi des 2 jours de formation.

Cette majoration de salaire n'intervient qu'une seule fois au cours de chaque période quadriennale telle que définie à l'alinéa 2 de l'article 29.1.2.1, même si le salarié a suivi plus de 2 jours ouvrables de formation sur ladite période, sous réserve de l'application de l'alinéa 5 de l'article 29.1.2.1.

La date de présentation par le salarié à l'employeur de chacune des attestations de présence délivrées par les organismes de formation et la date d'attribution des points de formation sont portées sur la fiche individuelle de suivi prévue à l'article 29.1.2.3.

Les points de formation font l'objet d'une ligne distincte sur le bulletin de paye du salarié.

Le cumul des points acquis au titre du présent article ne peut excéder 20 % du total des points du coefficient de base, défini à l'alinéa 4 de l'article 15.1, dont bénéficie le salarié lors de cette attribution. Ces points de formation disparaissent lorsqu'un changement de niveau ou de catégorie est accordé au salarié, dans la mesure où le nouveau coefficient de base est égal ou supérieur au nombre de ces points de formation ajouté à l'ancien coefficient de base. À défaut, le solde de ces 5 points cumulés reste acquis au salarié tant que celui-ci n'a pas bénéficié d'un nouveau changement de niveau ou de catégorie.

29.1.2.3

Fiche individuelle de suivi des formations proposées par l'employeur et de l'attribution des points de formation

Chaque employeur est tenu d'établir une fiche individuelle de suivi qu'il propose à chaque salarié, à partir du modèle ci-après.

Cette fiche est tenue à jour et conservée par l'employeur qui en remet une copie au salarié.

Fiche individuelle de suivi des formations proposées par l'employeur et de l'attribution des points formation

Office : Nom et prénom du salarié : Date d'embauche dans l'office ⁽¹⁾ : Date de fin du contrat de travail :									
Période quadriennale	Date de la proposition	Formation proposée	Signature du salarié	Signature de l'employeur	Date de présentation à l'employeur par le salarié de l'attestation de présence délivrée par l'organisme de formation	Durée de la formation	Signature de l'employeur	Signature du salarié	Date d'attribution des points de formation ⁽¹⁾
du .../.../... au .../.../...	.../.../...				.../.../...				.../.../...
	.../.../...				.../.../...				
	.../.../...				.../.../...				
	.../.../...				.../.../...				
	.../.../...				.../.../...				
du .../.../... au .../.../...	.../.../...				.../.../...				.../.../...
	.../.../...				.../.../...				
	.../.../...				.../.../...				
	.../.../...				.../.../...				
	.../.../...				.../.../...				
du .../.../... au .../.../...	.../.../...				.../.../...				.../.../...
	.../.../...				.../.../...				
	.../.../...				.../.../...				
	.../.../...				.../.../...				
	.../.../...				.../.../...				

⁽¹⁾ Pour tous les salariés embauchés avant le 1^{er} janvier 2013 : début de la 1^{re} période quadriennale fixé au 1^{er} janvier 2013.
⁽²⁾ Le nombre cumulé des points attribués au titre de la formation en application de l'article 29.1.2.2 de la convention collective du notariat ne peut excéder 20 % du total des points du coefficient de base défini à l'alinéa 4 de l'article 15.1 dont bénéficie le salarié lors de cette attribution. Ces points de formation disparaissent lorsqu'un changement de niveau ou de catégorie est accordé au salarié, dans la mesure où le nouveau coefficient de base est égal ou supérieur au nombre de points de formation ajouté à l'ancien coefficient de base.

29.1.2 (nouveau)

(Avenant n° 47, 20 oct. 2022, non étendu) - Modalités spécifiques de mise en œuvre des actions de formation

29.1.2.1

Proposition de formation

Chaque employeur est tenu de proposer à chacun des salariés de l'office une ou plusieurs actions de formation par période quadriennale et dans la limite à la fois :

- de 2 jours ouvrables minimum, consécutifs ou non, pris sur le temps de travail par journée ou par demi-journée, sur une ou plusieurs années de la période quadriennale,
- et de l'enveloppe budgétaire de l'organisme agréé.

Par principe général, les périodes quadriennales visées à l'alinéa précédent débutent à la date d'embauche en CDI du salarié dans l'office, se succèdent et cessent à la date de fin du contrat de travail. Par exception, lorsque l'embauche en CDI a été immédiatement précédée d'un ou plusieurs CDD, à l'exclusion des CDD conclus dans le cadre de la formation professionnelle, le point de départ de la période quadriennale est fixé rétroactivement à la date de conclusion du CDD initial.

Pour tous les salariés embauchés avant le 1^{er} janvier 2013, la première période quadriennale débute le 1^{er} janvier 2013.

Les suspensions du contrat de travail, pour quelque cause que ce soit, n'ont pas pour effet de prolonger une période quadriennale ; toutefois, la suspension du contrat de travail d'une durée égale ou supérieure à 6 mois prolonge ladite période quadriennale d'autant.

Par ailleurs, lorsqu'au cours des 3 derniers mois de la période quadriennale, une suspension du contrat de travail a pour conséquence de mettre l'employeur dans l'impossibilité de proposer une formation dans les conditions prévues au premier alinéa ci-dessus, ladite formation doit alors être proposée au salarié, en priorité, lors de sa reprise du travail. Les points attribués à ce titre le seront pour la période antérieure.

La suspension du contrat de travail qui couvre la totalité d'une période quadriennale exonère l'employeur, sur ladite période, de l'obligation instituée à l'article 29.1.2.2.

29.1.2.2

Attribution des points de formation

Le salarié, à l'exclusion du salarié en CDD et du salarié en formation par alternance (en CDD ou pendant la période de formation du CDI), qui a suivi une ou plusieurs actions de formation proposées par l'employeur, en application de l'article 29.1.2.1, bénéficie d'une attribution de 5 points qui viennent majorer son salaire.

Pour l'attribution des points de formation, seules sont prises en compte les actions de formation se déroulant au minimum par demi-journée, en présentiel ou à distance.

Les 5 points de formation sont attribués à compter du premier jour du mois au cours duquel le salarié produit l'attestation de présence délivrée par l'organisme de formation, justifiant du suivi des 2 jours au moins de formation, consécutifs ou non, sans que ces formations ne portent nécessairement sur le même thème. Lorsque les journées de formation suivies par le salarié ne sont pas consécutives, ces points sont attribués à compter du premier jour du mois au cours duquel le salarié produit l'attestation de présence délivrée par l'organisme de formation qui, cumulée avec les précédentes, justifie du suivi des 2 jours de formation.

Les points de formation ne sont attribués qu'une seule fois au cours de chaque période quadriennale telle que définie à l'alinéa 2 de l'article 29.1.2.1, même si le salarié a suivi plus de 2 jours ouvrables de formation sur ladite période.

Le salarié qui a refusé la proposition de formation de son employeur et n'a de ce fait pas suivi 2 jours de formation au cours d'une période quadriennale telle que définie à l'article 29.1.2.1 ne bénéficie pas de l'attribution des points de formation au titre de ladite période. Le salarié qui ne s'est vu proposer la participation à aucune formation au cours d'une période quadriennale, en application et dans les conditions de l'article 29.1.2.1., bénéficie de l'attribution des points de formation à l'issue et au titre de ladite période.

Les points de formation font l'objet d'une ligne distincte sur le bulletin de paye du salarié.

Ces points de formation disparaissent lorsqu'un changement de niveau ou de catégorie est accordé au salarié, dès lors que le nouveau coefficient de base tel que défini à l'article 15.1 de la convention collective nationale du notariat est égal ou supérieur à l'ancien coefficient de base augmenté des points de formation. À défaut, le solde des points de formation acquis sur les périodes quadriennales antérieures reste acquis au salarié tant que celui-ci n'a pas bénéficié d'un nouveau changement de niveau ou de catégorie.

29.1.2.3

Suivi des formations proposées par l'employeur

Chaque employeur est tenu de conserver la preuve, par tout moyen, des informations suivantes :

- nom et prénom du salarié ;
- date de début de la première période quadriennale déterminée dans les conditions de l'article 29.1.2.1 ;
- pour chaque période quadriennale :
 - date et intitulé de la formation proposée ;
 - date de présentation à l'employeur par le salarié de l'attestation de présence délivrée par l'organisme de formation ;
 - durée de la/des formation(s) ;
 - date d'attribution des points de formation.

Le refus du salarié de participer à une formation proposée par l'employeur doit être acté par écrit à la date où il intervient.

Chaque salarié peut à tout moment demander la communication des informations le concernant conservés par l'employeur en application du présent article.

29.1.3 (nouveau)

(Avenant n° 51, 13 juill. 2023, non étendu) - Entretien professionnel

En application de l'article L. 6315-1 du Code du travail, le salarié est informé lors de son embauche qu'il bénéficiera

d'entretiens professionnels avec son employeur consacrés à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, a pour finalité d'accompagner ce dernier dans l'élaboration de son projet professionnel ; il ne porte pas sur l'évaluation de son travail.

Un entretien professionnel est fixé par l'employeur tous les deux ans. Il doit en outre être proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue :

- d'un congé de maternité,
- d'un congé parental d'éducation,
- d'un congé de proche aidant,
- d'un congé d'adoption,
- d'un congé sabbatique,
- d'une période d'activité à temps partiel après un congé de maternité ou d'adoption,
- d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du Code de la sécurité sociale,
- d'un mandat syndical.

Il peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste.

Tous les six ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié. Cet entretien est l'occasion de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels bisannuels et d'apprécier si ce dernier a :

1^o suivi au moins une action de formation ;

2^o acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;

3^o bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

La non-réalisation des entretiens professionnels peut être sanctionnée dans les conditions prévues par le Code du travail.

29.2

Compte personnel de formation - CPF

Tout salarié dispose d'un Compte personnel de formation, géré par la Caisse des dépôts et consignations, ouvert, alimenté et fermé dans les conditions légales. Le Compte personnel de formation est comptabilisé en euros et mobilisé par le salarié afin de suivre, à son initiative, une des formations éligibles mentionnées à l'article L. 6323-6 du code du travail.

En application des articles L. 6323-17-1 et suivants du code du travail, tout salarié peut également mobiliser les droits inscrits sur son compte personnel de formation afin que celui-ci contribue au financement d'une action de formation certifiante destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.

La formation financée dans le cadre du Compte personnel de formation n'est pas soumise à l'accord de l'employeur lorsqu'elle est suivie, pour sa totalité, en dehors du temps de travail. Mais, lorsque la formation est suivie, en tout ou partie, pendant le temps de travail, le salarié doit demander une autorisation d'absence à son employeur. La demande du salarié doit intervenir au minimum 60 jours avant le début d'une formation d'une durée inférieure à six mois et au minimum 120 jours pour une formation d'une durée de six mois ou plus. À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.

Le Compte personnel de formation peut recevoir des abondements en droits complémentaires lorsque le coût de la formation envisagée est supérieur au montant des droits qui y sont inscrits, ou selon les modalités prévues par un accord d'entreprise ou de branche.

29.3

Professionnalisation

29.3.1

Contrats de professionnalisation

Les contrats sont régis par les dispositions en vigueur de l'accord de branche relatif à la professionnalisation dans le notariat.

29.3.2

La reconversion ou la promotion par alternance

En application des dispositions légales en vigueur, la reconversion ou la promotion par alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience. Elle concerne les salariés dont la qualification est inférieure ou égale au grade de licence.

Un accord collectif de branche étendu définit la liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou la promotion par alternance. L'extension de cet accord est subordonnée au respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

La reconversion ou la promotion par alternance peut permettre l'acquisition du socle de connaissance et de compétences mentionné aux articles L. 6121-2, L. 6324-1 et L. 6323-6 du code du travail.

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance.

Les actions de reconversion ou de promotion par alternance peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur après accord écrit du salarié. Lorsqu'elles sont effectuées pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Pendant la durée des formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

29.3.3

(Art. supprimé par Avenant n° 58, 14 nov. 2024, non étendu) - Tutorat

La formation de tuteur et l'accompagnement tutorial ne constituent pas une priorité de financement par l'organisme paritaire collecteur agréé.

29.4

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Le Conseil supérieur du notariat a mis en place un observatoire prospectif des métiers et des qualifications des collaborateurs du notariat. Il assure le financement de tous les frais liés à son fonctionnement.

Sur demande écrite et motivée de la Commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle, ledit observatoire effectue tous travaux ou études possibles d'observation inhérents aux métiers et qualifications au sein du notariat et restitue à la Commission les résultats et conclusions par écrit.

29.5 (d'origine)

Participation financière des employeurs à la formation professionnelle

La participation financière des employeurs à la formation professionnelle est fixée aux taux globaux suivants :

- offices de 1 à 6 salariés : 0,60 % de la masse salariale annuelle,
- offices de 7 à 19 salariés : 1,40 % de la masse salariale annuelle,
- offices de 20 salariés et plus : 1,60 % de la masse salariale annuelle.

Elle est répartie de la façon suivante :

- une contribution légale dont le taux est, à la date de l'entrée en vigueur du présent accord, de :
 - pour les employeurs de moins de 10 salariés : 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours (article L. 6331-2 du Code du travail),
 - pour les employeurs d'au moins 10 salariés : 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours (article L. 6331-9 du Code du travail).

Ces sommes sont collectées, ventilées et mutualisées conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

- Une contribution supplémentaire, ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue, instituée conformément aux dispositions de l'article L. 6332-1-2 du Code du travail et dont le taux est, à la date de l'entrée en vigueur du présent accord et compte tenu du taux de la contribution légale actuelle, de :

- pour les employeurs de 1 à 6 salariés : 0,05 % de la masse salariale annuelle,
- pour les employeurs de 7 à 9 salariés : 0,85 % de la masse salariale annuelle,
- pour les employeurs de 10 à 19 salariés : 0,40 % de la masse salariale annuelle,
- pour les employeurs de 20 salariés et plus : 0,60 % de la masse salariale annuelle.

Ces taux peuvent être amenés à fluctuer à la hausse ou à la baisse, en fonction des variations des taux de la contribution légale et dans la limite des taux globaux ci-dessus déterminés.

Article 29.5 (nouveau)
(Avenant n° 59, 12 déc. 2024, non étendu) - Participation financière des employeurs à la formation professionnelle

La participation financière des employeurs à la formation professionnelle est déterminée par un accord collectif.

29.6
Opérateur de compétences - OPCO

L'opérateur de compétences du notariat est l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Article 30
Commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle

Mod. par Avenant n° 48, 15 déc. 2022, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2023⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN ;

SNF.

Syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

SNCTN CGC ;

FGCEN FO.

Mod. par Avenant n° 53, 21 sept. 2023, non étendu, applicable à compter du 1^{er} oct. 2023⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN ;

SNF.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CGT ;

UNSA ;

CGT-FO.

30.1
Objet

La Commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle instituée par accord paritaire du 17 décembre 1973 a pour objet de promouvoir une politique active de l'emploi et de la formation dans la profession. Les conclusions et les accords contractuels qui résultent des travaux de cette Commission sont proposés à la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation qui décide s'il y a lieu de leur intégration à la présente convention.

Cette Commission a les pouvoirs définis par l'accord national interprofessionnel sur la sécurité de l'emploi du 10 février 1969 et plus particulièrement pour but :

- de définir les grandes orientations en matière de formation professionnelle continue et de formation en alternance et de transmettre ces orientations à la section notariale de l'organisme visé à l'article 29 chargée de mettre en œuvre et d'assurer le suivi de cette politique,
- de permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible,
- d'étudier l'organisation et l'amélioration des conditions de l'emploi dans la profession,
- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels publics et privés existants pour les différents niveaux de qualification, des moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement, et de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles,
- de promouvoir la politique de formation et de concourir au placement des jeunes à l'issue de leur formation,
- d'examiner en cas de licenciement pour motif économique, les conditions de mise en œuvre des moyens de reclassement et de réadaptation,
- d'établir un rapport, au moins une fois l'an, sur la situation de l'emploi et son évolution et sur la formation professionnelle dans le notariat.

30.2
Composition - Réunions

La Commission se réunit une fois par trimestre s'il y a lieu, à la diligence du président ou du secrétaire ou de trois

de ses membres.

(Avenant n° 48, 15 déc. 2022, non étendu) Elle est composée de :

— un membre salarié ou retraité du notariat par organisation syndicale reconnue représentative dans la branche au plan national,

— autant de membres notaires désignés par le Conseil Supérieur du notariat que d'organisations syndicales représentatives au plan national.

(Al. précédents remplacés par Avenant n° 53, 21 sept. 2023, non étendu) Elle est composée de :

— un membre par organisation syndicale reconnue représentative dans la branche au plan national désigné parmi les salariés ou retraités du notariat ou, à défaut, toute personne de son choix.

Il est également procédé, dans les mêmes conditions que ci-dessus, à la désignation d'autant de membres suppléants.

La durée des fonctions des membres est de 3 ans.

Le Conseil supérieur du notariat assume la charge matérielle du secrétariat administratif et du fonctionnement de la Commission.

La présidence et le secrétariat sont assurés alternativement par un membre notaire et par un membre salarié, chaque collègue désignant à la majorité son représentant pour une durée d'un an.

Article 31 **Égalité professionnelle**

Les dispositions du code du travail relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de l'accord de branche du 18 avril 2019 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le notariat doivent être respectées par les offices 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 et d'emploi.

Article 32 **Égalité de traitement entre les salariés français et étrangers**

Sous réserve des dispositions législatives et réglementaires spécifiques au notariat, les dispositions du Code du travail relatives à l'égalité de traitement entre les salariés français et étrangers doivent être respectées par les offices en matière de rémunération, d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, et des conditions de travail et d'emploi.

Article 33 **Emplois temporaires**

Dans les cas prévus à l'article L. 1251-2 du code du travail, les offices peuvent faire appel à des entreprises de travail temporaire constituées conformément aux dispositions du code du travail.

Les dispositions de droit commun s'appliquent aux conditions d'emploi de leurs salariés.

Article 34 **Droit syndical**

34.1 **Principes généraux**

Les parties contractantes reconnaissent aux salariés, sans exception, l'entière liberté d'opinion en toute matière.

Aucun employeur n'a à prendre en considération le fait qu'un salarié soit affilié à un syndicat ou exerce une activité syndicale.

Tout salarié qui accepte une mission au sein d'une organisation syndicale ou d'un organisme paritaire et/ou mixte de la branche, quelles que soient les conditions de son engagement (élections, désignations, mandatements), ne doit faire l'objet d'aucune discrimination de ce fait.

Aucun salarié ne peut être licencié en raison de ses absences liées à la mission qu'il exerce dans les conditions exposées ci-après.

34.2 **Champ d'application**

Disposent du temps nécessaire à l'accomplissement de leurs fonctions dans les conditions définies ci-après et bénéficient de la protection conventionnelle de l'article 34.7 :

- les salariés exerçant des fonctions au sein des organismes syndicaux représentatifs des salariés au plan national,
- les salariés élus des instances de la profession siégeant en Comité mixte,
- les salariés désignés en qualité de membre :

— du conseil d'administration de l'INFN,

— du conseil d'administration de l'OPCO choisi par la branche, ainsi que du comité de la section paritaire professionnelle OPM,

— du conseil d'administration de l'INAFON,

• les salariés désignés en qualité de membre des Commissions paritaires instaurées par la présente convention collective (Commissions de l'emploi, régionale de conciliation, de conciliation obligatoire et d'arbitrage facultatif et Conseil de conciliation),

• les salariés mandatés par les organisations syndicales pour participer à la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'interprétation.

En outre, disposent du temps nécessaire à l'accomplissement de leurs fonctions dans les conditions déterminées par des textes spécifiques, en vigueur au moment de leur mise en œuvre :

• les salariés membres du conseil d'administration de la CRPCEN (textes réglementaires régissant la Caisse),

• les salariés membres du conseil d'administration d'une mutuelle (article L. 2411-19 du code du travail et article L. 114-24 du code de la mutualité),

• les salariés membres d'un jury d'examen (article L. 3142-3 et suivants du Code du travail).

34.3

Conditions d'exercice des fonctions au sein d'un organisme syndical

Les salariés exerçant des fonctions au sein d'une fédération ou d'un syndicat de salariés représentatif au plan national accomplissent leur activité syndicale ainsi qu'il suit :

• membre du conseil d'administration d'une fédération et d'un syndicat national ou européen de salariés représentatif

— 4 jours par an (sauf circonstances exceptionnelles nécessitant des réunions extraordinaires), pour assister aux réunions du conseil d'administration dont il est membre,

— 4 jours par an pour prendre part au congrès annuel de sa fédération ou de son syndicat ;

• membre délégué par un syndicat national, ou par une section départementale ou régionale de syndicat national, pour prendre part au congrès annuel de sa fédération ou de son syndicat

— 2 jours par an ;

• président ou secrétaire général, vice-président ou secrétaire général adjoint, secrétaire et trésorier d'un syndicat, ou d'une section départementale ou régionale, pour l'accomplissement de leurs obligations syndicales

— 2 jours par mois ;

• membre du bureau d'une fédération nationale ou d'un syndicat national

— 18 jours par an pour l'accomplissement de ses obligations syndicales,

— 3 jours complémentaires par mois, pour le président ou le secrétaire général, le vice-président ou le secrétaire général adjoint, le secrétaire et le trésorier de ces organismes nationaux pour l'accomplissement de leurs obligations syndicales, sans toutefois qu'il puisse y avoir cumul avec les jours prévus à l'alinéa précédent en cas de cumul des fonctions.

Ces salariés reçoivent durant leurs absences leur salaire et bénéficient de plein droit des garanties de stabilité d'emploi légales et conventionnelles.

En outre, ils ont la possibilité d'assister à toutes les assemblées nationales ou internationales des organisations syndicales, dans les conditions suivantes :

• congé rémunéré, dans la limite de 2 jours consécutifs,

• durée du transport rémunérée, dans la limite de 2 jours,

• participation du personnel d'un même office ne pouvant dépasser 25 % de l'effectif, avec minimum d'un salarié.

34.4

Conditions d'exercice des fonctions au sein d'un organisme ou d'une commission paritaire et/ou mixte du notariat

Les salariés concernés participent aux réunions plénières des organismes dans lesquels ils siègent, ainsi qu'aux réunions des commissions dont ils sont membres et auxquelles ils assistent, tels que mentionnés à l'article 34.2.

Ces salariés reçoivent durant leurs absences leur salaire et bénéficient de plein droit des garanties de stabilité d'emploi légales et conventionnelles.

34.5 Modalités d'information de l'employeur

L'organisme où siège le salarié ou la commission à laquelle il participe, doit informer l'employeur dans le mois de son élection, de sa désignation ou de son mandatement pour qu'aucune entrave ne lui soit faite dans l'accomplissement de sa mission et pour qu'il ne subisse ni remarque désobligeante ni mesure discriminatoire de ce fait.

Les salariés visés par les dispositions ci-dessus sont tenus d'aviser leur employeur chaque fois qu'ils s'absentent, en respectant un délai de prévenance minimum d'une semaine, sans avoir toutefois à solliciter son autorisation.

34.6 Détachement syndical

- Dans le cas où un salarié élu, désigné ou mandaté par un syndicat, dans la limite d'une personne à la fois par office, est appelé à remplir une fonction dans laquelle la profession est intéressée et imposant sa mise en disponibilité pour une durée n'excédant pas trois ans, sa réintégration dans son ancien emploi, ou dans un emploi similaire, est obligatoire de plein droit à l'expiration de la durée pour laquelle cette mise en disponibilité a été demandée et ce, aux conditions en vigueur à l'époque de la réintégration.
- À la demande d'une organisation syndicale de salariés, signataire des présentes, un congé sans limitation de durée, peut être obtenu par toute personne salariée, dans la limite d'une personne par office, titulaire d'un mandat donné par l'organisation syndicale et comportant l'obligation, pour elle, d'assurer une permanence nécessaire à l'accomplissement de ses fonctions dans les conditions ci-après.

Cette personne reste salariée de l'office. Le statut social de cette personne est le même que celui des autres salariés de la profession et ses droits sont maintenus pendant toute la durée de son congé.

Sa rémunération, qui ne peut être moindre que celle de l'emploi qu'elle occupait lors de sa mise en congé, est décidée par l'organisation syndicale concernée et est assurée par l'office auquel l'organisation syndicale de salariés en remet, avant paiement, le montant ainsi que les charges y afférentes.

Durant son détachement, le salarié ne peut, en aucune manière, s'immiscer dans la marche de l'office ou prétendre à une activité quelconque en son sein.

Pendant l'exercice de son mandat, le salarié détaché ne peut pas être licencié par l'office.

À la fin de l'exercice de son mandat, ou de la tenue de la permanence syndicale, la personne est réintégrée dans son emploi et dans le même établissement, ou à défaut, dans la profession, dans toute la mesure du possible, par les soins conjugués du Conseil supérieur du notariat, de l'organisation syndicale et de l'office ; des mesures nécessaires sont prises pour faciliter éventuellement, sa réintégration professionnelle et sa mise à niveau.

34.7 Procédure conventionnelle d'avis préalable au licenciement

L'employeur qui engage une procédure de licenciement à l'encontre d'un salarié visé à l'article 34.2, alinéa 1, doit saisir le Conseil paritaire national de conciliation dans les conditions déterminées ci-après.

Cette procédure ne s'applique pas :

- au salarié membre du conseil d'administration de la CRPCEN ou membre du conseil d'administration d'une mutuelle ou membre d'un jury d'examen, tel que visé à l'article 34.2, alinéa 2, au salarié qui, au titre d'un autre mandat, bénéficie de la protection prévue par l'article L. 2411-3 du code du travail,
- au notaire salarié dont le licenciement est régi par l'article 19 du décret du 15 janvier 1993.

L'employeur dont le salarié a justifié auprès de lui d'une des qualités visées par l'article 34.2, alinéa 1, au plus tard le jour de l'entretien préalable, adresse par lettre recommandée avec A.R. au Conseil paritaire national de conciliation (60 boulevard de La Tour-Maubourg - 75007 Paris), un mémoire motivé justifiant de la cause réelle et sérieuse du licenciement envisagé, auquel il joint le justificatif du mandat du salarié concerné.

À la réception du mémoire de l'employeur, le Conseil national paritaire de conciliation informe le salarié, par lettre recommandée avec A.R., qu'il dispose d'un délai de 14 jour calendaire pour lui adresser un mémoire dans lequel il fait valoir ses observations concernant la procédure de licenciement dont il fait l'objet.

Le Conseil paritaire national de conciliation, siégeant en formation restreinte (président et secrétaire ou, en cas d'indisponibilité, un membre représentant les employeurs et un membre représentant les salariés), rend un avis mémoires, actant une position commune ou divergente, dans un délai d'un mois maximum à compter de la date de réception du mémoire de l'employeur.

Qu'il s'agisse d'un licenciement pour motif personnel (disciplinaire ou non disciplinaire) ou d'un licenciement pour motif économique, le Conseil paritaire national de conciliation, siégeant en formation restreinte, doit s'assurer :

- que le licenciement est sans lien avec le mandat du salarié,
- et que la cause du licenciement alléguée par l'employeur est justifiée au vu des mémoires transmis par l'employeur

et le salarié.

L'avis ainsi émis fait l'objet d'un procès-verbal signé en trois exemplaires dont un exemplaire est adressé, par lettre recommandée avec A.R., à chacune des parties.

L'avis du Conseil paritaire national de conciliation n'exclut pas le recours devant les juridictions compétentes.

Si le licenciement est reconnu sans motif réel et sérieux par la juridiction ensuite saisie et que le Conseil paritaire national de conciliation a lui-même émis un avis défavorable ou acté une position divergente, l'indemnité prévue à l'article 12.4 de la présente convention collective est augmentée d'une somme égale à 3 mois de salaire.

Article 35

Comité social et économique

Dans les offices occupant au moins 11 salariés, au sens de la loi, l'employeur doit organiser tous les 4 ans des élections des membres du Comité social et économique, dans les conditions fixées par la loi.

L'exercice de leur mandat et les attributions des membres du Comité social et économique sont déterminés par la loi.

Dans les offices d'au moins 50 salariés, le Comité social et économique dispose, pour l'exercice de ses attributions, d'un budget de fonctionnement et d'un budget destiné au financement des activités sociales et culturelles financé par l'employeur dans les conditions prévues par la loi. Cette contribution est versée dans le mois de sa fixation. Son montant ne peut être inférieur à celui résultant de l'application des dispositions légales ou réglementaires.

Article 36

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Dans les offices de moins de 50 salariés, les membres de la délégation du personnel du Comité social et économique disposent d'une compétence générale en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Dans les offices d'au moins 50 salariés, au moins 4 réunions annuelles du CSE portent en tout ou partie sur ses attributions en matière de santé, sécurité, conditions de travail.

Article 37

Prévoyance complémentaire

37.1

Les mesures de prévoyance complémentaires comprennent :

1) Deux contrats d'assurance régis par les dispositions en vigueur des deux accords collectifs de branche relatifs à la prévoyance complémentaire dans le notariat et concernant, l'un, la couverture des risques décès, incapacité temporaire et invalidité permanente, et, l'autre, la couverture du risque dépendance totale.

Les salariés n'ont à supporter aucune cotisation pour le financement de ces deux contrats, en dehors de toute souscription facultative à la couverture du risque dépendance.

2) Un régime collectif et obligatoire de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, mis en place au sein de chaque office en application des dispositions de l'accord du 9 septembre 2015 relatif au régime collectif et obligatoire de complémentaire frais de santé dans le notariat

37.2

Les employeurs s'obligent à maintenir, dans leur intégralité, les mesures de prévoyance ci-dessus rappelées.

37.3

Tous les offices assujettis à la participation à l'effort de construction prévue par les textes en vigueur doivent obligatoirement verser à l'organisme collecteur Action Logement, au minimum la moitié du montant de la contribution, sauf décision contraire du comité social et économique.

Titre VIII

Négociations collectives et conflits

Article 38

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail, une Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la présente convention collective et de ses avenants - CPPNI - est instituée.

38.1 Objet

Les négociations collectives de travail, au niveau national, se déroulent en CPPNI.

La CPPNI exerce également les missions d'intérêt général prévues à l'article L. 2232-9 du code du travail.

Réunie en formation d'interprétation comme il est précisé ci-après, elle donne un avis sur les difficultés d'interprétation de la présente convention collective nationale, de ses avenants et de tous les accords collectifs de la branche.

38.2 Siège

La CPPNI a son siège dans les locaux du Conseil supérieur du notariat qui en assure le secrétariat.

38.3 Composition

38.3.1 Formation plénière

La CPPNI est composée :

- de représentants du Conseil supérieur du notariat et des syndicats professionnels ou groupements d'employeurs représentatifs au niveau national, d'une part,
- de représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national, d'autre part.

Les désignations effectuées par chacune des organisations syndicales de salariés font l'objet d'une information auprès du secrétariat de la CPPNI précisant, le cas échéant, le nom et l'adresse de l'employeur du notariat, pour qu'il soit procédé à l'information de ce dernier conformément aux dispositions de l'article 34.5 de la présente convention.

Les salariés désignés par chaque organisation syndicale de salariés sont autorisés à s'absenter de l'office pour participer aux réunions de la CPPNI. Ils sont tenus d'aviser leur employeur huit jours à l'avance, chaque fois qu'ils s'absentent, sans avoir à solliciter son autorisation, et reçoivent leur salaire pendant leur absence.

En aucun cas, le temps passé en CPPNI ne peut s'imputer sur les jours et crédits d'heures dont peuvent bénéficier, par ailleurs, les représentants du personnel.

Tous les frais de déplacement (voyages, hébergement et repas) des membres composant les délégations syndicales de salariés en CPPNI, sont pris en charge par le Conseil supérieur du notariat dans la limite de trois personnes par organisation syndicale.

38.3.2 Formation d'interprétation

Lorsqu'elle se réunit en formation d'interprétation, la CPPNI est composée :

- de représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national, à raison d'un membre pour chacune de ces organisations, d'une part,
- et de représentants du Conseil supérieur du notariat et des syndicats professionnels ou groupements d'employeurs représentatifs au niveau national, d'autre part.

La présidence et le secrétariat de séance sont assurés alternativement par un représentant des employeurs et un représentant des salariés.

38.4 Réunions

La CPPNI se réunit au moins trois fois par an.

En formation d'interprétation, la CPPNI se réunit dans les deux mois de sa saisine :

- par une juridiction dans les conditions de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire,
- par la mise à l'ordre du jour d'une question relevant de sa compétence en matière d'interprétation émanant du Conseil supérieur du notariat, d'une organisation professionnelle représentative des employeurs au niveau national ou d'une organisation syndicale représentative des salariés au niveau national.

Elle peut, d'un commun accord entre ses membres, faire appel à un ou deux experts ou juristes pour éclairer ses travaux et décide à la majorité absolue de l'interprétation à donner aux textes.

Chacune des réunions en formation d'interprétation donne lieu à la rédaction d'un procès-verbal, signé par l'ensemble des membres présents et adressé aux organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national, au Conseil supérieur du notariat et aux syndicats professionnels ou groupements d'employeurs représentatifs au niveau national.

38.5

Transmission des conventions et accords d'entreprise, et bilan annuel

En application des articles L. 2232-9, D. 2232-1-1 et D. 2232-1-2 du code du travail, doivent être transmis à la CPPNI les accords et conventions conclus dans les offices notariaux et les organismes assimilés au sens de l'article 1 de la présente convention collective nationale, comportant des stipulations relatives à :

- la durée du travail ainsi que la répartition et l'aménagement des horaires (heures supplémentaires, conventions de forfait, travail à temps partiel, travail intermittent...),
- le repos quotidien,
- les jours fériés,
- les congés (congés payés et autres congés),
- le compte épargne temps.

Cette transmission est assurée par la partie la plus diligente qui en informe les autres signataires, après suppression des noms et prénoms des négociateurs et des signataires, à l'adresse suivante : cppni.notariat.csn@notaires.fr

Un accusé de réception est retourné par mail, à l'adresse de l'expéditeur, par le secrétariat de la CPPNI.

La CPPNI établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords transmis en application des présentes dispositions, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Article 39

Distinction entre les conflits collectifs et les conflits individuels

39.1

Le conflit collectif est celui relatif à l'exécution de la présente convention et des lois et décrets d'ordre général sur le travail, dans la mesure où cette exécution présente un caractère d'intérêt général.

Tout conflit collectif, ou d'ordre collectif, est soumis aux procédures de conciliation et d'arbitrage ci-après créées sous le présent titre, sans préjudice des dispositions prévues par la législation en vigueur.

39.2

Les conflits individuels sont soumis aux procédures de conciliation ci-après créées.

Néanmoins, les parties conservent la faculté de saisir directement la juridiction compétente.

39.3

En cas de difficulté sur la qualification collective ou individuelle du conflit, la partie la plus diligente en réfère à une Commission d'arbitrage créée par la présente convention, qui se compose de :

- de la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, dans sa formation d'interprétation
- du Conseil paritaire national créé par l'article 41.6 de la présente convention.

Le fonctionnement et le financement de cette Commission s'effectuent de la même manière que ceux du Conseil paritaire national.

Cette Commission statue souverainement.

En cas de désaccord, les membres de cette Commission peuvent choisir un tiers arbitre.

De toute façon, l'action intentée sur le conflit collectif à la suite d'un fait individuel ne peut jamais nuire au droit pour l'intéressé de poursuivre, par la procédure prévue en matière de conflit individuel, la réparation du préjudice causé.

Article 40

Conflits collectifs

Mod. par Avenant n° 48, 15 déc. 2022, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2023⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN ;

SNF.

Syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

SNCTN CGC ;

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN ;

SNF.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CGT ;

UNSA ;

CGT-FO.

40.1

Procédure de conciliation

Tout conflit collectif de travail est soumis à la procédure de conciliation.

Cette procédure peut être engagée à l'occasion d'un conflit collectif ou d'ordre collectif, soit par l'un des organismes représentatifs du notariat, soit par l'une des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national.

40.2

Commission régionale

(Avenant n° 48, 15 déc. 2022, non étendu) La Commission paritaire régionale, pour le règlement des conflits collectifs, est composée de 2 membres au moins, à raison de moitié pour le collège employeurs et de moitié pour les organisations syndicales de salariés, avec autant de membres suppléants pour chaque catégorie.

Les membres de la Commission représentant les employeurs sont désignés par le Conseil régional des notaires.

Les membres de la Commission représentant les salariés sont désignés parmi les salariés en activité ou retraités des offices situés en priorité dans le ressort du Conseil régional, par les organisations syndicales représentatives au plan national, à raison d'un membre par organisation.

(Al. précédent remplacé par Avenant n° 53, 21 sept. 2023, non étendu) Les membres de la Commission représentant les salariés sont désignés par les organisations syndicales représentatives au plan national, à raison d'un membre par organisation syndicale, parmi les salariés en activité ou retraités des offices situés en priorité dans le ressort du Conseil régional ou, à défaut, toute personne de leur choix.

La durée des fonctions des membres est de 3 ans.

Lorsqu'il n'a pu être constitué de commission régionale, le litige est porté directement auprès de la Commission nationale de conciliation obligatoire et d'arbitrage facultatif créée à l'article 40.8, ci-après.

La Commission nomme, au début de son exercice, puis au début de chaque nouvelle année, un président et un secrétaire pris alternativement l'un parmi les membres notaires et l'autre parmi les représentants des salariés.

Notification de la composition de la Commission paritaire régionale est faite dans la huitaine, à la diligence du secrétaire :

- aux Chambres départementales du ressort du Conseil régional,
- aux organisations syndicales nationales,
- aux préfets des divers départements du Conseil régional et aux inspecteurs départementaux du travail.

Lorsqu'un conflit intéresse l'étude d'un des membres titulaires, celui-ci est remplacé par l'un des suppléants.

Si l'un des membres titulaires ne peut assister à la réunion, il fait appel à un membre suppléant choisi par lui, afin qu'il y ait toujours 2 membres présents au minimum.

En cas d'absence du président ou du secrétaire, la Commission désigne l'un de ses membres pour le remplacer.

40.3

La Commission régionale de conciliation siège dans les locaux du Conseil régional des notaires.

40.4

La Commission paritaire régionale de conciliation est saisie du litige par les organismes d'employeurs ou de salariés.

En ce qui concerne les organismes d'employeurs ou de salariés, ils doivent adresser une lettre recommandée avec demande d'avis de réception à la Commission accompagnée d'un mémoire qui est transmis, par le secrétaire, à chacun des membres appelés à siéger à la Commission et à la partie défenderesse.

Toute la procédure devant la Commission paritaire régionale de conciliation est confiée au secrétaire.

Cette procédure comprend :

— L'introduction de la demande dont il est parlé ci-dessus,

— La notification qui en est faite dans les 5 jours à la partie défenderesse, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Cette Commission est convoquée à la diligence du secrétaire, dans les 10 jours de la réception de la demande ; sa réunion doit avoir lieu obligatoirement dans le mois de la convocation.

La Commission convoque devant elle les parties demanderesse et défenderesse et toutes les personnes dont l'audition serait demandée par l'une ou l'autre des parties et ce, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Les représentants dûment mandatés des parties peuvent se faire assister de tous défenseurs de leur choix, dont les noms et qualités doivent être obligatoirement communiqués au secrétaire de la Commission 24 heures avant la réunion de celle-ci.

40.5

L'exception d'incompétence qui pourrait être invoquée par l'une des parties, doit être soulevée dès l'ouverture de l'audience. Le mémoire des parties est alors transmis dans les 48 heures, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, à la Commission d'arbitrage, créée à l'article 39.3 ci-dessus, qui rend et communique sa décision dans le délai de 15 jours.

Le secrétaire de la Commission paritaire régionale de conciliation est avisé de la décision prise dans les 48 heures de celle-ci, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Au cas où la Commission, ou le tiers arbitre prévu, déciderait qu'il s'agit d'un conflit collectif, ou d'ordre collectif, l'audience de la Commission paritaire régionale de conciliation est reprise dans les 15 jours de la réception de l'avis d'arbitrage.

Dans le cas contraire, le secrétaire de cette Commission transmet, dans les 48 heures de la réception de l'avis de qualification, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, le dossier au secrétaire de la commission régionale des conflits individuels ci-après créée.

40.6

La Commission paritaire régionale de conciliation se saisit des mémoires des parties, entend celles-ci et s'efforce de les concilier.

En cas de conciliation, il est dressé séance tenante un procès-verbal de l'accord. Ce procès-verbal est établi en deux originaux, signés par les représentants des parties conciliées et par tous les membres de la Commission.

À chaque original de ce procès-verbal est annexé un exemplaire de chacun des mémoires des parties conciliées.

Un original est conservé aux archives de la Commission paritaire considérée qui doit en délivrer, sans frais, toutes copies aux parties et aux organismes patronaux et syndicaux qui en font la demande.

L'autre original est déposé, dans les 48 heures, auprès des services du ministre chargé du travail et une copie est remise au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes du siège de la Commission.

La sentence de conciliation est exécutoire, sauf stipulations contraires, à compter du jour qui suit son dépôt auprès du service compétent.

40.7

En cas de désaccord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation, signé par le président et le secrétaire de la Commission, est aussitôt dressé et notifié dans les 48 heures par le secrétaire, aux parties, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Ce procès-verbal, qui doit énoncer succinctement tant le ou les points sur lesquels les parties se sont mises d'accord que les points sur lesquels le différend subsiste, est également adressé dans le même délai, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, par le secrétaire de la Commission régionale, aux fins de conciliation (et éventuellement d'arbitrage si les parties sont d'accord pour le solliciter, ainsi qu'on le prévoit plus loin), à la Commission nationale de conciliation obligatoire et d'arbitrage facultatif, ci-après créée. Une copie de tous les autres documents intéressant le litige est jointe au procès-verbal adressé à cette Commission qui se trouve valablement et automatiquement saisie du litige dès la réception du dossier.

En cas de non-conciliation et si les parties sont d'accord pour cela, la Commission régionale arbitre le différend. Si elle ne peut y parvenir, il est dressé procès-verbal de cette impossibilité et les parties en cause sont obligatoirement renvoyées devant la Commission nationale de conciliation obligatoire et d'arbitrage facultatif. Les sentences arbitrales doivent être motivées.

La sentence d'arbitrage est notifiée aux parties dans les 48 heures de sa date, par les soins du secrétaire, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Elle est établie en deux originaux dont l'un reste aux archives de la Commission régionale et l'autre est déposé dans les 48 heures auprès des services du ministre chargé du travail ;

une copie est remise au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes du siège de la Commission. La sentence est exécutoire, sauf stipulations contraires, à compter du jour qui suit son dépôt auprès du service compétent.

40.8

Commission nationale

Les différends collectifs qui n'auraient pas trouvé une solution devant la Commission régionale de conciliation sont obligatoirement portés devant la Commission nationale de conciliation obligatoire et d'arbitrage facultatif.

Cette Commission a pour mission de tenter de résoudre, par voie de conciliation, les conflits dont elle est saisie, soit par une Commission régionale de conciliation, soit directement en l'absence de Commission régionale.

En outre, elle peut agir comme Commission d'arbitrage, dans le cas où les parties sont d'accord pour soumettre à son arbitrage les conflits qui subsisteraient à l'issue de la procédure de conciliation.

Son siège est celui du Conseil supérieur du notariat.

(Avenant n° 48, 15 déc. 2022, non étendu) Elle est composée de 2 membres au moins, à raison de moitié pour le collège employeurs et de moitié pour les organisations syndicales de salariés, avec autant de membres suppléants pour chaque catégorie.

Les membres de la Commission représentant les employeurs sont désignés par le Conseil supérieur du notariat.

Les membres représentant les salariés sont désignés parmi les salariés ou les retraités des offices par les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national, à raison d'un membre par organisation.

(Al. précédent remplacé par Avenant n° 53, 21 sept. 2023, non étendu) Les membres représentant les salariés sont désignés par les organisations syndicales représentatives au plan national, à raison d'un membre par organisation syndicale, parmi les salariés ou les retraités des offices ou, à défaut, toute personne de leur choix.

La durée des fonctions des membres est de 3 ans.

Le fonctionnement de la Commission paritaire nationale est le même que celui des Commissions paritaires régionales.

40.9

La Commission nomme, au début de son exercice, puis au début de chaque nouvelle année, un président et un secrétaire pris alternativement l'un parmi les membres notaires et l'autre parmi les membres représentant les salariés.

La Commission nationale siège dans les locaux du Conseil supérieur du notariat.

40.10

La Commission nationale est saisie du litige dans les conditions prévues à l'article 40.4 de la présente convention. Dans le cas où la Commission paritaire régionale de conciliation ne saisirait pas la Commission nationale, la partie la plus diligente peut le faire directement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, adressée au secrétariat.

Il appartient aux parties de déposer éventuellement tous mémoires complémentaires.

La Commission nationale est réunie à la diligence de son président, dans les 30 jours de la réception du dossier émanant de la Commission paritaire régionale de conciliation ou de la demande d'une des parties.

Elle convoque devant elle ces parties et éventuellement tous témoins qu'elle déciderait de citer.

Elle convoque également toutes les personnes dont l'audition serait demandée par les parties.

Toutes ces convocations doivent être adressées, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, 8 jours au moins avant la date fixée pour la réunion.

Les représentants régulièrement mandatés des parties peuvent se faire assister de tous défenseurs de leur choix, dont les noms et qualités doivent être communiqués au secrétaire de ladite commission, 24 heures avant la date prévue pour la réunion.

Elle s'efforce de concilier les parties.

Lorsqu'un accord intervient, procès-verbal en est dressé sur-le-champ.

Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation est dressé et leur est signifié dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 40.7 ci-dessus.

Si les parties sont d'accord, la Commission nationale arbitre le différend, son arbitrage ne pouvant porter sur d'autres points que celui ou ceux visés par le procès-verbal de non-conciliation.

Dans ce cas, la Commission nationale est chargée de trancher en dernier ressort ou, si elle ne peut y parvenir, de faire arbitrer le litige.

Les sentences arbitrales doivent être motivées.

40.11

La sentence d'arbitrage est notifiée aux parties, dans les 48 heures de sa date, par les soins du secrétaire.

Cette notification est faite par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

La sentence est établie en deux originaux. Un original reste aux archives de la Commission nationale, l'autre original est déposé dans le délai de 48 heures auprès des services du ministre chargé du travail ; une copie est remise au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes du siège de la Commission.

La sentence est exécutoire, sauf stipulations contraires, à compter du jour qui suit son dépôt auprès du service compétent.

40.12

Recours à la Cour supérieure d'arbitrage

Tout arbitrage d'un conflit collectif ou d'ordre collectif peut faire l'objet, devant la Cour supérieure d'arbitrage instituée à l'article L. 2524-7 du code du travail, d'un recours pour excès de pouvoir ou violation de la loi, à la requête de l'une ou l'autre des parties ayant été arbitrées en vertu des dispositions qui précèdent.

La procédure à suivre est celle fixée par la loi.

Article 41

Conflits individuels

Mod. par Avenant n° 48, 15 déc. 2022, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2023⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN ;

SNF.

Syndicat(s) de salariés :

FS CFTD ;

SNCTN CGC ;

FGCEN FO.

Mod. par Avenant n° 53, 21 sept. 2023, non étendu, applicable à compter du 1^{er} oct. 2023⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSN ;

SNN ;

SNF.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CGT ;

UNSA ;

CGT-FO.

41.1

Commission paritaire régionale de conciliation

Il est constitué, dans le ressort de chaque Conseil régional, une Commission paritaire de conciliation, en vue du règlement des conflits individuels.

Tous différends de caractère individuel ayant pour origine le contrat de travail, qu'ils reposent sur l'application de la présente convention ou de toutes conventions régionales, départementales ou locales, de tous textes ayant le caractère d'une convention de travail, de la législation du travail, de tous contrats individuels de travail, doivent être portés soit devant la Commission paritaire régionale chargée de concilier les parties intéressées, soit devant la juridiction de droit commun.

41.2

(Avenant n° 48, 15 déc. 2022, non étendu) La Commission paritaire régionale, pour le règlement des conflits individuels, est composée de 2 membres au moins, à raison de moitié pour le collège employeurs et de moitié pour les organisations syndicales de salariés, avec autant de membres suppléants pour chaque catégorie.

Les membres de la Commission représentant les employeurs sont désignés par le Conseil régional des notaires.

Les membres de la Commission représentant les salariés sont désignés parmi les salariés en activité ou les retraités des offices situés en priorité dans le ressort du Conseil régional, par les organisations syndicales représentatives au plan national, à raison d'un membre par organisation.

(Al. précédent remplacé par Avenant n° 53, 21 sept. 2023, non étendu) Les membres de la Commission représentant

les salariés sont désignés par les organisations syndicales représentatives au plan national, à raison d'un membre par organisation syndicale, parmi les salariés en activité ou les retraités des offices situés en priorité dans le ressort du Conseil régional, ou à défaut toute personne de leur choix.

Il est désigné de la même façon un nombre égal de suppléants.

La durée des fonctions des membres est de 3 ans.

Lorsqu'il n'a pu être constitué de commission régionale, le litige est porté directement auprès du Conseil paritaire national de conciliation créé à l'article 41.6, ci-après.

La Commission nomme, au début de son exercice, puis au début de chaque nouvelle année, un président et un secrétaire pris alternativement l'un parmi les membres notaires et l'autre parmi les représentants du personnel.

Notification de la composition de la Commission paritaire régionale est faite dans la huitaine, à la diligence du secrétaire :

- aux Chambres départementales du ressort du Conseil régional,
- aux organisations syndicales de salariés représentatives au plan national,
- aux préfets des divers départements du Conseil régional et aux inspecteurs départementaux du travail.

Lorsqu'un conflit intéresse l'étude d'un des membres titulaires, celui-ci est remplacé par l'un des suppléants.

Si l'un des membres titulaires ne peut assister à la réunion il fait appel à un membre suppléant choisi par lui, afin qu'il y ait toujours 2 membres présents au minimum.

En cas d'absence du président ou du secrétaire, la Commission désigne l'un de ses membres pour le remplacer.

41.3

La Commission paritaire régionale siège dans les locaux du Conseil régional des notaires. Elle se réunit aussi souvent qu'il y a lieu, à la diligence du président ou du secrétaire.

Elle doit en toute hypothèse tenter d'assurer, dans un délai maximum de 2 mois du jour où elle est saisie, la conciliation des parties pour les conflits portés devant elle.

Elle est saisie au moyen d'une requête de la partie intéressée, signée de celle-ci, contenant les motifs de la plainte et les conclusions y faisant suite ainsi que toutes pièces justificatives, s'il y a lieu, adressée à la Commission, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, laquelle est transmise par le secrétaire aux membres de la Commission et à la partie défenderesse.

Toute la procédure devant la Commission paritaire régionale est confiée au secrétaire.

Cette procédure comprend :

- l'introduction de la demande dont il est parlé ci-dessus,
- la notification qui en est faite dans les 5 jours au défendeur,
- la remise du mémoire et des conclusions signées du défendeur, laquelle doit être effectuée dans le mois, faute de quoi il est passé outre et procédé en l'absence du mémoire,
- la notification de ce dernier mémoire au demandeur dans les 5 jours également.

41.4

La Commission convoque devant elle les notaires et les salariés qui doivent obligatoirement déférer à cette convocation, soit en personne, soit par mandataire muni d'un pouvoir régulier ; ils peuvent se faire assister du défenseur de leur choix, dont les noms et qualités sont communiqués au secrétaire de la Commission paritaire régionale, 24 heures avant la réunion.

La convocation est faite par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, 8 jours francs avant la date fixée pour la réunion.

Après avoir entendu les parties ou leurs mandataires ainsi que, s'il y a lieu, leurs défenseurs et les témoins, elle doit chercher à les concilier.

En cas de conciliation, il est dressé séance tenante procès-verbal de cette conciliation qui est signé par tous les membres de la Commission et par les 2 parties ou leur mandataire régulier.

À défaut de conciliation, ou en cas de non-comparution de l'une des parties, la Commission, à la majorité des voix, émet un avis motivé ; en cas de partage des voix, le procès-verbal doit faire état des différents avis motivés.

Les engagements résultant du procès-verbal de conciliation ont un caractère de transaction définitive et obligatoire pour les deux parties. Ces engagements doivent être exécutés conformément au procès-verbal, faute de quoi, même en l'absence de précision à ce sujet, les intérêts au taux légal courent sur le montant des sommes exigibles dès leur exigibilité.

41.5

À défaut de conciliation par la Commission, le litige est soumis au Conseil paritaire national de conciliation ci-après créé.

41.6

Conseil paritaire national de conciliation

Le Conseil paritaire national de conciliation a pour mission de tenter de résoudre, par voie de conciliation, les conflits individuels de travail dont il est saisi, soit par une Commission régionale de conciliation, soit directement en l'absence de Commission régionale.

Son siège est celui du Conseil supérieur du notariat.

(Avenant n° 48, 15 déc. 2022, non étendu) Il est composé de 2 membres au moins, à raison de moitié pour le collège employeurs et de moitié pour les organisations syndicales de salariés.

Les membres du Conseil représentant les employeurs sont désignés par le Conseil supérieur du notariat.

Les membres du Conseil représentant les salariés sont désignés parmi les salariés ou les retraités des offices par les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national, à raison d'un membre par organisation.

(Al. précédent remplacé par Avenant n° 53, 21 sept. 2023, non étendu) Les membres du Conseil représentant les salariés sont désignés par les organisations syndicales représentatives au plan national, à raison d'un membre par organisation syndicale, parmi les salariés ou les retraités des offices, ou à défaut toute personne de leur choix.

Il est pourvu, dans les mêmes conditions, à la désignation d'autant de membres suppléants.

La durée des fonctions des membres est de 3 ans.

Le fonctionnement du Conseil paritaire national est le même que celui des Commissions paritaires régionales.

41.7

Le Conseil paritaire national est saisi valablement par la transmission au secrétariat du dossier de l'affaire et ce, dans les 5 jours du procès-verbal de la Commission régionale.

Si le président le juge utile, après avis du secrétaire, il peut être procédé à un complément d'enquête. De même, le Conseil paritaire national peut recueillir tous témoignages écrits ou oraux complémentaires, que bon lui semble.

La procédure est réglée comme devant les Commissions paritaires régionales.

Le Conseil paritaire national, qui est réuni, doit tenter de concilier les parties dans les 2 mois de la réception du dossier.

Chaque partie peut se faire représenter par tout mandataire porteur d'un pouvoir régulier et se faire assister par tous défenseurs de son choix, dont les noms et qualités sont communiqués au secrétaire du Conseil paritaire national, 24 heures avant la réunion.

41.8

Les engagements résultant du procès-verbal de conciliation ont le caractère de transaction définitive et obligatoire pour les 2 parties.

Ils doivent être exécutés conformément au procès-verbal, faute de quoi même en l'absence de précision à ce sujet, les intérêts au taux légal courent sur le montant total des sommes exigibles dès leur exigibilité.

Article 42

Frais de fonctionnement des organismes de conciliation et d'interprétation

Les frais de fonctionnement des différentes commissions paritaires instituées par la présente convention, sont à la charge des Conseils régionaux des notaires ou du Conseil supérieur du notariat, ces organismes devant - de façon permanente - assumer les frais de fonctionnement des dites commissions ainsi que les frais de déplacement et de séjour de leurs membres et des témoins qu'elles auraient décidé de citer, à l'exclusion de tous autres.

SALAIRES

(Voir Salaires dans la CCN du 8 juin 2001)

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

(Voir Textes complémentaires dans la CCN du 8 juin 2001)

