

# **Convention Collective COMMISSAIRES-PRISEURS - ETUDES ET ORGANISMES PROFESSIONNELS**

## **Convention 3222**

**Accord relatif à la constitution d'un O.P.C.A. dans les professions juridiques et judiciaires réglementées**

- **ACCORD DU 12 JANVIER 1995**

**ACCORD du 12 janvier 1995**

**Accord relatif à la constitution d'un O.P.C.A. dans les professions juridiques et judiciaires réglementées.**

**IDCC : 1000 1850**

Organisations patronales signataires :

Le conseil supérieur du notariat, 31, rue du Général-Foy, 75008 Paris ;

Le conseil national des greffiers de tribunaux de commerce, 38, rue de Trévise, 75009 Paris ;

Le conseil national des administrateurs judiciaires et mandataires judiciaires, 25, avenue de l'Opéra, 75001 Paris ;

La chambre nationale des commissaires-priseurs, 13, rue de la Grange-Batelière, 75009 Paris ;

La chambre nationale des huissiers de justice, 44, rue de Douai, 75009 Paris ;

La chambre nationale des avoués à la cour, 4, boulevard du Palais, 75001 Paris ;

L'ordre des avocats au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation, 5, quai de l'Horloge, 75001 Paris ;

La confédération nationale des avocats employeurs, 34, rue Condé, 75006 Paris ;

Le syndicat des avocats de France employeurs, 21 bis, rue Victor-Massé, 75009 Paris ;

La fédération nationale des unions des jeunes avocats, 4, boulevard du Palais, 75001 Paris ;

L'union professionnelle des sociétés d'avocats, 2 bis, rue de Villiers, 92309 Levallois-Perret ;

La chambre nationale des avocats en droit des affaires, 34, rue Hermel, 75018 Paris ;

Le syndicat des employeurs avocats conseils d'entreprise, 23-25, rue Mac-Mahon, 75017 Paris,

Syndicats de salariés signataires :

Le syndicat national des employés et cadres des professions judiciaires et juridiques, 5, rue Stanislas-Meunier, 75020 Paris, affilié à la F.E.C.T.A.M. - C.F.T.C. ;

La confédération française de l'encadrement C.G.C., 30, rue Gramont, 75002 Paris ;

La fédération nationale des personnels des sociétés d'études, de conseil et de prévention, 263, rue de Paris, 93500 Montreuil, affiliée à la C.G.T.,

### **PRÉAMBULE**

En vigueur non étendu

Vu la loi quinquennale n°93-1313 du 20 décembre 1993 ;

Vu le décret n°94-936 du 28 octobre 1994, et notamment le dernier alinéa de l'ARTICLE R. 964-

1-3 du code du travail ;

Vu l'arrêté du 14 novembre 1994 portant composition du dossier de demande d'agrément prévu à l'ARTICLE R. 964-1 du code du travail ;

Vu les ARTICLES L. 132-1 et suivants du code du travail,  
il a été convenu ce qui suit :

---

## **ARTICLE 1**

Création.

En vigueur non étendu

Il est créé un organisme paritaire de collecte agréé destiné au financement de la formation professionnelle continue des salariés des professions juridiques et judiciaires réglementées.

Cet organisme collecte :

- les cotisations des offices, charges ou cabinets employant moins de dix salariés ;
- les cotisations des offices, charges ou cabinets employant dix salariés et plus affectées au plan de formation ;
- les cotisations affectées à la formation en alternance, y compris la part de la taxe d'apprentissage correspondant à l'alternance lorsque celle-ci est légalement due ;
- les cotisations affectées au congé individuel de formation ;
- les autres cotisations légales ou conventionnelles ;
- la cotisation prévue à l'ARTICLE L. 953-1 du code du travail.

Cet organisme paritaire de collecte agréé prend le nom d'organisme paritaire de collecte agréé des professions juridiques et judiciaires réglementées, et le sigle : O.P.C.A. - Droit.

---

## **ARTICLE 2**

Forme.

En vigueur non étendu

Cet organisme est une association régie par la loi du 1er juillet 1901.

---

## **ARTICLE 3**

Objet.

En vigueur non étendu

L'organisme désigné sous le sigle O.P.C.A. - Droit a pour objet :

- de collecter tous les fonds décrits à l'ARTICLE 1er auprès des professions juridiques et judiciaires réglementées signataires de l'accord ou qui adhéreront ultérieurement, quels que soient leurs effectifs ;
  - de répartir les fonds ainsi collectés entre les différentes sections à partir des propositions établies par ces sections en fonction des contributions respectives de chaque profession adhérente ;
  - d'assurer la mutualisation des fonds avant la clôture de l'exercice comptable qui suit les versements et au plus tard avant le 31 décembre de chaque année ;
  - de recueillir et diffuser les informations relatives à la formation professionnelle et aux moyens qui lui sont attachés, selon les besoins des professions et les intérêts des salariés ;
  - d'exercer à la demande des sections adhérentes une activité de conseil.
- 

## **ARTICLE 4**

Sections.

En vigueur non étendu

L'O.P.C.A. - Droit est divisé en sections autonomes :

- la section notariale ;
- la section des personnels des avocats (à l'exception des avocats salariés dont l'adhésion est réservée), des avoués, des avocats au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation ;
- la section des huissiers ;
- la section des commissaires-priseurs, greffiers des tribunaux de commerce, administrateurs judiciaires et mandataires à la liquidation des entreprises.

Chaque section est gérée par un conseil de gestion.

---

**IDCC : 1000 1850**

Organisations patronales signataires :

Le conseil supérieur du notariat, 31, rue du Général-Foy, 75008 Paris ;

Le conseil national des greffiers de tribunaux de commerce, 38, rue de Trévise, 75009 Paris ;

Le conseil national des administrateurs judiciaires et mandataires judiciaires, 25, avenue de l'Opéra, 75001 Paris ;

La chambre nationale des commissaires-priseurs, 13, rue de la Grange-Batelière, 75009 Paris ;

La chambre nationale des huissiers de justice, 44, rue de Douai, 75009 Paris ;

La chambre nationale des avoués à la cour, 4, boulevard du Palais, 75001 Paris ;

L'ordre des avocats au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation, 5, quai de l'Horloge, 75001 Paris ;  
La confédération nationale des avocats employeurs, 34, rue Condé, 75006 Paris ;  
Le syndicat des avocats de France employeurs, 21 bis, rue Victor-Massé, 75009 Paris ;  
La fédération nationale des unions des jeunes avocats, 4, boulevard du Palais, 75001 Paris ;  
L'union professionnelle des sociétés d'avocats, 2 bis, rue de Villiers, 92309 Levallois-Perret ;  
La chambre nationale des avocats en droit des affaires, 34, rue Hermel, 75018 Paris ;  
Le syndicat des employeurs avocats conseils d'entreprise, 23-25, rue Mac-Mahon, 75017 Paris,  
Syndicats de salariés signataires :  
Le syndicat national des employés et cadres des professions judiciaires et juridiques, 5, rue Stanislas-Meunier, 75020 Paris, affilié à la F.E.C.T.A.M. - C.F.T.C. ;  
La confédération française de l'encadrement C.G.C., 30, rue Gramont, 75002 Paris ;  
La fédération nationale des personnels des sociétés d'études, de conseil et de prévention, 263, rue de Paris, 93500 Montreuil, affiliée à la C.G.T.,

## **ARTICLE 5**

Siège.

En vigueur non étendu

L'O.P.C.A. - Droit a son siège à Paris (31, rue du Général-Foy, 75008).

Le conseil d'administration peut décider du changement de siège, à condition qu'il soit établi à Paris.

---

## **ARTICLE 6**

Conseil d'administration de l'O.P.C.A. - Droit.

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration de l'O.P.C.A. est paritairement composé de vingt titulaires :

- dix représentants employés, dix représentants employeurs,  
et vingt suppléants ;

- dix représentants employés, dix représentants employeurs.

La répartition des sièges du collège " employeurs " est fixée en tenant compte des effectifs, d'une part, et de la collecte, d'autre part, de chacune des sections adhérentes, étant entendu que chaque section dispose au moins d'un siège (un représentant titulaire et un représentant suppléant) (cf. annexe II).

Les organisations représentatives d'employeurs désigneront leurs représentants parmi les membres " employeurs " des conseils de gestion des sections.

La répartition des sièges sera revue tous les quatre ans à l'occasion du renouvellement du conseil d'administration en fonction des effectifs globaux et du montant de la collecte globale tels que constatés l'avant-dernière année précédant celle au cours de laquelle le renouvellement a lieu.

La répartition des sièges au sein du collège " employés " est fixée comme suit :

- chaque organisation syndicale représentative de salariés désigne deux représentants titulaires et deux représentants suppléants issus des collèges salariés des conseils de gestion des sections.

Nul ne peut être membre du conseil d'administration s'il n'est employé actif, retraité ou demandeur d'emploi de l'une des professions relevant du champ d'intervention de l'O.P.C.A. ou employeur en exercice.

Les membres sont désignés pour une durée de quatre ans et leur mandat est renouvelable.

Les membres du conseil d'administration de l'O.P.C.A. ne peuvent être membres d'un conseil d'administration d'un organisme de formation agréé.

Le conseil d'administration se réunit une fois par semestre. En cas d'urgence, il peut être réuni extraordinairement à l'initiative du président ou à la demande du tiers de ses membres.

Chaque membre du conseil d'administration peut se faire représenter par un suppléant.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés, le quorum de 50 p. 100 des administrateurs dans chaque collège étant requis. Il est dressé un procès-verbal de ses délibérations.

---

## ARTICLE 7

Pouvoirs du conseil.

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration a les pouvoirs les plus étendus pour représenter l'association et pour accomplir ou autoriser tous les actes entrant dans son objet :

- il délibère et émet tous votes sur les différents actes que la personnalité civile permet d'accomplir ;
- chaque année, à la fin de l'exercice social, il présente aux pouvoirs publics un compte rendu d'activité et tous documents prévus à l'ARTICLE R. 964.1-9 du code du travail ;
- il peut déléguer partie de ses pouvoirs à toute commission créée en son sein et fixer ses attributions ;
- il agit au nom de l'organisme. Il établit le budget des recettes et des dépenses, vérifie les comptes et assure l'exécution des mesures prises ou à prendre pour l'observation des statuts ;
- il délègue tous pouvoirs aux sections pour passer des conventions avec tous organismes de formation et agréer les stages de formation ;
- il agréé toutes sections nouvelles éventuelles ;
- il collecte et répartit les fonds entre les différentes sections ;

- il établit le règlement intérieur de l'O.P.C.A. ;
- il désigne le commissaire aux comptes et son suppléant.

La présente énumération n'est pas limitative.

---

## **ARTICLE 8**

Bureau.

En vigueur non étendu

Le bureau est composé:

- d'un président ;
- d'un vice-président ;
- d'un trésorier ;
- d'un trésorier adjoint ;
- d'un secrétaire ;
- d'un secrétaire adjoint.

Ceux-ci sont désignés pour deux ans.

Le président, le secrétaire et le trésorier adjoint font partie d'un même collège et sont désignés par ce collège.

Le vice-président, le trésorier et le secrétaire adjoint font partie de l'autre collège et sont désignés par cet autre collège.

Le président est, alternativement, un membre employeur et un membre salarié.

Le président représente l'organisme dans tous les actes de la vie civile et en justice.

Il reste en justice tant en qualité de demandeur que de défendeur.

Pour les deux premières années, le président sera issu du collège " employeurs ".

---

## **ARTICLE 9**

Champ d'intervention géographique et professionnelle.

En vigueur non étendu

L'O.P.C.A. - Droit couvre toutes les structures " employeurs " des professions juridiques et judiciaires réglementées, situées sur le territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer, dont les personnels entrent dans le champ des conventions collectives des professions signataires ou adhérentes.

---

## **IDCC : 1000 1850**

Organisations patronales signataires :

Le conseil supérieur du notariat, 31, rue du Général-Foy, 75008 Paris ;

Le conseil national des greffiers de tribunaux de commerce, 38, rue de Trévise, 75009 Paris ;

Le conseil national des administrateurs judiciaires et mandataires judiciaires, 25, avenue de l'Opéra, 75001 Paris ;

La chambre nationale des commissaires-priseurs, 13, rue de la Grange-Batelière, 75009 Paris ;

La chambre nationale des huissiers de justice, 44, rue de Douai, 75009 Paris ;

La chambre nationale des avoués à la cour, 4, boulevard du Palais, 75001 Paris ;

L'ordre des avocats au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation, 5, quai de l'Horloge, 75001 Paris ;

La confédération nationale des avocats employeurs, 34, rue Condé, 75006 Paris ;

Le syndicat des avocats de France employeurs, 21 bis, rue Victor-Massé, 75009 Paris ;

La fédération nationale des unions des jeunes avocats, 4, boulevard du Palais, 75001 Paris ;

L'union professionnelle des sociétés d'avocats, 2 bis, rue de Villiers, 92309 Levallois-Perret ;

La chambre nationale des avocats en droit des affaires, 34, rue Hermel, 75018 Paris ;

Le syndicat des employeurs avocats conseils d'entreprise, 23-25, rue Mac-Mahon, 75017 Paris,

Syndicats de salariés signataires :

Le syndicat national des employés et cadres des professions judiciaires et juridiques, 5, rue Stanislas-Meunier, 75020 Paris, affilié à la F.E.C.T.A.M. - C.F.T.C. ;

La confédération française de l'encadrement C.G.C., 30, rue Gramont, 75002 Paris ;

La fédération nationale des personnels des sociétés d'études, de conseil et de prévention, 263, rue de Paris, 93500 Montreuil, affiliée à la C.G.T.,

## **ARTICLE 10**

Ressources.

En vigueur non étendu

Les ressources de l'organisme sont constituées :

- par les contributions légales visées à l'ARTICLE 1er dans les conditions fixées par les conventions collectives particulières à chaque profession adhérente ;
- par les subventions des pouvoirs publics ;
- par les revenus des sommes placées conformément à la loi ;
- par les autres ressources non interdites par la loi.

---

## **ARTICLE 11**

Règlement intérieur.

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration établit un règlement intérieur qui doit respecter l'esprit et la lettre de l'acte de constitution. En cas de litige, les dispositions de l'acte de constitution prévaudront.

---

## **ARTICLE 12**

Commissaires aux comptes.

En vigueur non étendu

Le contrôle des comptes de l'association est effectué par un commissaire aux comptes.

Le commissaire aux comptes et le commissaire aux comptes suppléant sont désignés par le conseil d'administration pour une durée de deux ans.

Le mandat des commissaires aux comptes peut être renouvelé sans limitation.

---

## **ARTICLE 13**

Objet des sections.

En vigueur non étendu

Les sections mettent en oeuvre et assurent le suivi des politiques de formation professionnelle définies par les commissions paritaires de l'emploi et de la formation de chaque profession. A cette fin, elles déterminent les actions de formation. Les sections regroupant plusieurs professions assurent la répartition des fonds et leur prémutualisation éventuelle.

---

## **ARTICLE 14**

Conseil de gestion des sections.

En vigueur non étendu

Chaque section est gérée par un conseil de gestion composé paritairement.

Chaque conseil de gestion élit son bureau pour deux ans.

Le bureau est composé:

- d'un président ;
- d'un vice-président ;
- d'un trésorier ;
- d'un secrétaire.



Le président et le secrétaire appartiennent à un même collège et sont désignés par ce collège.

Le vice-président et le trésorier appartiennent à un autre collège et sont désignés par cet autre collège.

Le président est, alternativement, un représentant employeur et un représentant employé.

Le conseil se réunit au moins une fois par semestre. Les décisions sont prises à la majorité des présents, un quorum de 50 p. 100 étant requis dans chaque collège.

Il est dressé procès-verbal des réunions.

Chaque titulaire peut se faire représenter par un suppléant.

Le conseil de gestion établit son règlement intérieur dans les conditions prévues au présent ARTICLE et aux ARTICLES 4, 6, 13 et 14.

---

## **IDCC : 1000 1850**

Organisations patronales signataires :

Le conseil supérieur du notariat, 31, rue du Général-Foy, 75008 Paris ;

Le conseil national des greffiers de tribunaux de commerce, 38, rue de Trévise, 75009 Paris ;

Le conseil national des administrateurs judiciaires et mandataires judiciaires, 25, avenue de l'Opéra, 75001 Paris ;

La chambre nationale des commissaires-priseurs, 13, rue de la Grange-Batelière, 75009 Paris ;

La chambre nationale des huissiers de justice, 44, rue de Douai, 75009 Paris ;

La chambre nationale des avoués à la cour, 4, boulevard du Palais, 75001 Paris ;

L'ordre des avocats au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation, 5, quai de l'Horloge, 75001 Paris ;

La confédération nationale des avocats employeurs, 34, rue Condé, 75006 Paris ;

Le syndicat des avocats de France employeurs, 21 bis, rue Victor-Massé, 75009 Paris ;

La fédération nationale des unions des jeunes avocats, 4, boulevard du Palais, 75001 Paris ;

L'union professionnelle des sociétés d'avocats, 2 bis, rue de Villiers, 92309 Levallois-Perret ;

La chambre nationale des avocats en droit des affaires, 34, rue Hermel, 75018 Paris ;

Le syndicat des employeurs avocats conseils d'entreprise, 23-25, rue Mac-Mahon, 75017 Paris,  
Syndicats de salariés signataires :

Le syndicat national des employés et cadres des professions judiciaires et juridiques, 5, rue Stanislas-Meunier, 75020 Paris, affilié à la F.E.C.T.A.M. - C.F.T.C. ;

La confédération française de l'encadrement C.G.C., 30, rue Gramont, 75002 Paris ;

La fédération nationale des personnels des sociétés d'études, de conseil et de prévention, 263, rue de Paris, 93500 Montreuil, affiliée à la C.G.T.,

## **ARTICLE 15**

Section " non-salariés ".

En vigueur non étendu

Au titre de l'ARTICLE L. 953-1 du code du travail, il sera créée une section spécifique dont le

conseil de gestion ne comportera pas de représentant salarié. Cette section n'aura pas de délégué au conseil d'administration de l'O.P.C.A.

---

## **ARTICLE 16**

Dépôt.

En vigueur non étendu

Dès l'agrément ministériel de l'O.P.C.A. - Droit, 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 des prudhommes et à la préfecture de Paris.

---

En vigueur non étendu

---

### • **ANNEXE I**

## **ACCORD du 12 janvier 1995**

### **Accord relatif à la constitution d'un O.P.C.A. dans les professions juridiques et judiciaires réglementées.**

**IDCC : 1000 1850**

### **ANNEXE I**

En vigueur non étendu

En application des dispositions du décret du 28 octobre 1994, et notamment de l'ARTICLE R. 964-1-6 du code du travail, les parties signataires acceptent, sous réserve de l'accord de monsieur le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, la dévolution de la trésorerie disponible ainsi que des engagements de financer la formation restant en cours, ou ceux conclus au cours de l'année 1995, de tout organisme collecteur auxquels les professions signataires étaient antérieurement adhérentes et dont l'agrément n'aurait pas été renouvelé et notamment du F.A.F.T.I.S., de l'E.N.A.F. et du F.A.F.S.A.

Le conseil d'administration de l'O.P.C.A. est habilité à accepter la dévolution ci-dessus envisagée ainsi que de tous les biens mobiliers et immobiliers du F.A.F.T.I.S., de l'E.N.A.F. et du F.A.F.S.A. notamment, avec affectation des biens meubles et immeubles aux sections composant l'O.P.C.A. - Droit.

Ainsi, l'immeuble situé 19, rue Pierre-Sémard, 75009 Paris, appartenant au patrimoine du F.A.F.T.I.S., section notariale, sera affecté à la section notariale de l'O.P.C.A. - Droit. Cette situation

sera prise en compte dans la répartition des charges dans l'hypothèse où cet immeuble serait utilisé par d'autres sections.

---

• **ANNEXE II**

**ACCORD du 12 janvier 1995**

**Accord relatif à la constitution d'un O.P.C.A. dans les professions juridiques et judiciaires réglementées.**

**IDCC : 1000 1850**

**ANNEXE II**

En vigueur non étendu

La répartition des sièges du collège " employeurs " au sein du conseil d'administration de l'O.P.C.A. - Droit s'effectue selon la règle suivante :

Soit X le pourcentage de la collecte d'une section par rapport à la collecte globale.

Soit Y le pourcentage de l'effectif de la même section par rapport à l'effectif global.

Si  $X + Y$  divisé par 2 est supérieur ou égal à 20, la section dispose d'un siège.

Si  $X + Y$  divisé par 2 est supérieur à 20 et inférieur ou égal à 30, la section dispose de deux sièges.

Si  $X + Y$  divisé par 2 est supérieur à 30 et inférieur ou égal à 40, la section dispose de trois sièges.

Si  $X + Y$  divisé par 2 est supérieur à 40 et inférieur ou égal à 50, la section dispose de quatre sièges.

Si  $X + Y$  divisé par 2 est supérieur à 50, la section dispose de cinq sièges.

---

• **ANNEXE III**

**ACCORD du 12 janvier 1995**

**Accord relatif à la constitution d'un O.P.C.A. dans les professions juridiques et judiciaires réglementées.**

**IDCC : 1000 1850**

**ANNEXE III**

En vigueur non étendu

A raison des caractéristiques de chaque profession, du nombre d'entreprises concernées et de la diversité des taux de cotisation pratiqués en fonction des conventions collectives, les parties

signataires, après avoir dressé l'état des lieux, rechercheront et mettront en oeuvre les moyens, de collecte, d'une part, et de gestion, d'autre part, les plus efficaces et les moins onéreux pour assurer la collecte et la gestion des fonds pour aboutir à un taux de dépenses de fonctionnement à la mesure des souhaits exprimés par le législateur.

Dans cette perspective, l'O.P.C.A. recrutera son personnel, notamment en reprenant des contrats de travail du personnel des fonds d'assurance formation auxquels les professions concernées adhéraient antérieurement et qui auront été dissous.

Une liste prévisionnelle des postes sera jointe au dossier.

Il sera affecté aux fonds dévolus à chaque section le coût de collecte et de gestion à partir du coût moyen de gestion par salarié, d'une part, et du coût moyen de collecte par entreprise, d'autre part.

La méthode s'inspirera de la formule suivante :

Soit x le coût moyen de gestion par salarié calculé au niveau de l'O.P.C.A. ;

Soit y le coût moyen de collecte par entreprise calculé au niveau de l'O.P.C.A. ;

Soit w le nombre de salariés calculé au niveau de la section ;

Soit z le nombre d'entreprises calculé au niveau de la section,

les frais déduits par section sont égaux à  $(X \times W) + (Y \times Z)$ .

---

## **Convention collective nationale du personnel des études et des organismes professionnels des commissaires-priseurs.**

- **CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU 8 DÉCEMBRE 1983**

### **CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 8 décembre 1983**

#### **Convention collective nationale du personnel des études et des organismes professionnels des commissaires-priseurs.**

**IDCC : 1282**

Organisations patronales signataires :

Chambre nationale des commissaires-priseurs ;

Syndicats des commissaires-priseurs de province.

Syndicats de salariés signataires :

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

Syndicat C.F.D.T. ;

Syndicat C.F.T.C. ;

Syndicat C.G.C.

## **ARTICLE 1**

*Dernière modification :*

*M(Avenant 2002-02-04 BO conventions collectives 2002-9).*

### TITRE Ier : CHAMP D'APPLICATION.

En vigueur non étendu

La présente convention règle les obligations réciproques et les rapports entre les commissaires-priseurs, sociétés de ventes volontaires aux enchères publiques et leur personnel.

Elle s'applique à tout le personnel salarié des commissaires-priseurs exerçant à titre individuel ou sous forme de société civile professionnelle, des sociétés de ventes volontaires aux enchères publiques et de leurs organisations professionnelles, sur le territoire métropolitain et les départements d'outre-mer.

---

## **ARTICLE 2**

### TITRE II : CONDITIONS D'APPLICATION.

Durée, dénonciation, révision.

En vigueur non étendu

La présente convention est conclue pour une durée de deux ans à compter du jour de la signature et se poursuivra par tacite reconduction sauf dénonciation.

La dénonciation par l'une des parties contractantes doit être notifiée aux autres parties, conformément à la législation en vigueur, avec un préavis de trois mois.

La partie qui dénonce, sous peine de nullité de la dénonciation, doit accompagner sa notification d'un projet sur les clauses sujettes à révision, afin que les pourparlers puissent s'engager dès l'acte de dénonciation.

Lorsque l'une des parties contractantes envisage une révision partielle, elle présente sa requête sans que celle-ci entraîne la dénonciation. L'engagement de pourparlers se fera dans les mêmes conditions que lorsqu'il s'agit de dénonciation.

Toutefois, aucune demande de ce genre ne pourra être faite dans les six mois suivant la mise en vigueur d'une précédente révision.

La présente convention restera de toute façon en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions.

---

## **ARTICLE 3**

### TITRE II : CONDITIONS D'APPLICATION.

Dépôt.

En vigueur non étendu

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

---

## **ARTICLE 4**

### TITRE II : CONDITIONS D'APPLICATION.

Diffusion de la convention aux salariés.

En vigueur non étendu

Dans chaque étude ou au secrétariat de la compagnie, il sera mis à la disposition de toute personne intéressée un exemplaire de la convention.

Cet exemplaire sera conservé par l'employeur ou le secrétariat. A la fin de la période d'essai, il sera remis à chacun des salariés un exemplaire de la présente convention.

---

## **ARTICLE 5**

### TITRE III : DROIT SYNDICAL.

Liberté d'opinion.

En vigueur non étendu

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

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

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

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

---

**IDCC : 1282**

Organisations patronales signataires :  
Chambre nationale des commissaires-priseurs ;  
Syndicats des commissaires-priseurs de province.  
Syndicats de salariés signataires :  
Syndicat C.G.T.-F.O. ;

Syndicat C.F.D.T. ;  
Syndicat C.F.T.C. ;  
Syndicat C.G.C.

## **ARTICLE 6**

### TITRE III : DROIT SYNDICAL. Représentation du personnel.

En vigueur non étendu

Lorsque, en raison de son effectif, une étude ou un organisme de la profession est soumis à la réglementation en vigueur relative à la représentation des salariés, il sera procédé à la désignation de ces représentants conformément aux dispositions légales.

---

## **ARTICLE 7**

### TITRE IV : DROITS ACQUIS. Avantages individuels antérieurement acquis.

En vigueur non étendu

Les avantages individuels acquis par les salariés dans l'entreprise antérieurement à l'application de la présente convention restent acquis et aucune atteinte ne pourra y être portée.

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas se cumuler avec ceux déjà accordés pour un même objet à la suite d'usage, d'accord ou de convention.

---

## **ARTICLE 8**

### TITRE V : ENGAGEMENT DES SALARIES. Etablissement du contrat de travail.

En vigueur non étendu

Tout engagement du personnel est obligatoirement constaté par lettre constituant le contrat de travail qui devra mentionner les nom et prénoms de l'intéressé, sa classification, le coefficient hiérarchique, la rémunération, la durée du travail, les conditions particulières, par référence à la présente convention, et les avantages en nature et autres.

Toute embauche dans la profession ne sera définitive qu'après :

1° Un examen médical d'embauche par le médecin du travail ;

2° Une période d'essai maximale d'un mois pour les employés et de trois mois pour les cadres et assimilés.

Cette période d'essai prolongée d'une durée égale après accord bilatéral écrit.

Il sera établi une fiche en quadruple exemplaire, signée par les deux parties et mentionnant les indications portées ci-dessus et complétées par les mentions suivantes : adresse du domicile, date et lieu de naissance, situation de famille.

En ce qui concerne le personnel déjà en place, la fiche désignée ci-dessus sera établie en quadruple exemplaire dans le délai de deux mois qui suivra l'application de la présente convention.

Un exemplaire de ces fiches sera remis :

- a) Au salarié;
- b) A l'employeur ;
- c) A la chambre régionale des commissaires-priseurs ;
- d) A la chambre nationale des commissaires-priseurs ;

Cette fiche justifiera du temps de présence dans la profession, notamment pour les clerks candidats aux fonctions de commissaire-priseur, conformément à l'ARTICLE 5 du décret du 19 juin 1973.

---

## **ARTICLE 9**

### TITRE V : ENGAGEMENT DES SALARIES. Obligations de l'employeur en matière de salaire et d'embauche.

En vigueur non étendu

Les commissaires-priseurs ne peuvent :

- a) Etablir avec leur personnel des accords destinés à faire échec aux dispositions de la présente convention ou de la convention collective régionale à laquelle ils sont soumis ;
  - b) Offrir ou imposer, sous quelque forme que ce soit, un salaire inférieur au minimum garanti dans la catégorie à laquelle le salarié appartient ;
  - c) A capacité professionnelle égale, opérer des discriminations professionnelle ou salariales fondées sur le sexe, la race, la nationalité, le handicap physique, les opinions politiques, religieuses ou syndicales.
- 

## **ARTICLE 10**

### TITRE VI : DUREE DU TRAVAIL. Horaire hebdomadaire.

En vigueur non étendu

La durée du travail des salariés soumis à la présente convention est fixée dans le cadre de la législation en vigueur.



Les horaires hebdomadaires de travail sont fixés par l'employeur après, s'il y a lieu, avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel. Ils seront affichés dans les locaux de travail.

Dans le cadre des dispositions légales et des nécessités de fonctionnement de l'entreprise, les employeurs pourront instituer des horaires individualisés.

En fonction des nécessités du service, l'employeur devra accorder aux salariés le repos du samedi ou du lundi, outre celui du dimanche.

---

## **IDCC : 1282**

Organisations patronales signataires :  
Chambre nationale des commissaires-priseurs ;  
Syndicats des commissaires-priseurs de province.  
Syndicats de salariés signataires :  
Syndicat C.G.T.-F.O. ;  
Syndicat C.F.D.T. ;  
Syndicat C.F.T.C. ;  
Syndicat C.G.C.

## **ARTICLE 11**

TITRE VI : DUREE DU TRAVAIL.  
Heures supplémentaires.

En vigueur non étendu

Les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale subiront toutes les augmentations prévues par la loi.

---

## **ARTICLE 12**

TITRE VI : DUREE DU TRAVAIL.  
Travail de nuit.

En vigueur non étendu

Tout travail effectué entre 22 heures et 5 heures est considéré comme travail de nuit, sans faire échec aux dispositions de l'ARTICLE 213-1 du code du travail concernant les femmes.

Le salarié qui sera appelé à accomplir un travail de nuit percevra, pour les heures effectuées dans ces conditions, une majoration de 25 p. 100 de son salaire horaire.

Dans le cas où le travail de nuit serait demandé moins de 24 heures avant son accomplissement, la majoration horaire serait portée à 50 p. 100.

---

## ARTICLE 13

### TITRE VI : DUREE DU TRAVAIL.

Contrat à durée déterminée - Travail à temps partiel.

En vigueur non étendu

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

Il pourra également être établi des contrats de travail à temps partiel après - le cas échéant - l'avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, dans les formes et conditions légales.

---

## ARTICLE 14

*Dernière modification :*

*M(Accord 1999-07-01 BO conventions collectives 99-51).*

### TITRE VII : CLASSIFICATION DU PERSONNEL.

Définition des emplois et coefficients.

En vigueur non étendu

Tout salarié d'office ou de compagnie, sans distinction de sexe, appartient à l'une des catégories ou remplit les fonctions définies aux ARTICLES suivants :

DEFINITION. - COEFFICIENT

Employé au nettoyage : 150

Garçon de bureau ou coursier : chargé de distribuer le courrier ou d'effectuer les courses afférant à l'activité professionnelle : 150

Manutentionnaire : 150

Clerc débutant : ayant moins de six mois dans la profession : 150

Assesseur des appréciateurs des crédits municipaux 3e catégorie ayant moins de deux ans de pratique dans son emploi : 150

Crieur débutant : ayant moins de six mois dans la profession : 150

Stagiaire de 1re année : aspirant aux fonctions de commissaire-priseur conformément aux dispositions du décret n°73-541 du 19 juin 1973 et admis en 1re année de formation professionnelle : 150

Concierge : 155

Gardien-surveillant : 155

Employé d'entretien des locaux et du matériel d'exploitation : 155

Réceptionnaire-magasinier : manutentionnaire assurant en outre la réception, le classement et la délivrance des objets : 155

Dactylo ayant moins de six mois de pratique professionnelle : 155

Chauffeur V.L. : 155

Employé sur machines d'usage facile : reprographie, duplicateur, machines à adresser et à affranchir : 155

Hôte d'accueil : 155

Standardiste débutant, ayant moins de six mois de pratique professionnelle : 155

Employé de salle de vente ou magasinier d'étude : manutentionnaire expérimenté, s'occupe en outre des réserves ou magasins et du numérotage des objets en salle ou hors salle, répète occasionnellement les enchères : 160

Dactylo confirmé ayant plus de six mois de pratique professionnelle : 160

Sténodactylo ayant moins de six mois de pratique professionnelle : 160

Employé administratif affecté au service de la garantie ou au bureau des entrées ou au service des prises des crédits municipaux ou à la tenue d'un fichier et à l'envoi des catalogues, ou pouvant tenir une caisse journalière sous l'autorité d'un caissier principal ou de l'employeur : 160

Stagiaire de 2e année aspirant aux fonctions de commissaire-priseur, conformément aux dispositions du décret n°73-541 du 19 juin 1973 et admis en 2e année de formation professionnelle : 160

Premier gardien : 165

Employé spécialisé ayant une qualification spécifique, tel que électricien, menuisier, tapissier : 165  
Clerc de 3e catégorie : cette catégorie concerne le salarié de la profession aspirant aux fonctions de clerc 2e catégorie et qui remplit les fonctions d'employé de bureau ou d'employé aux ventes. Elle comprend les employés ayant accompli la période de six mois et n'ayant pas encore été classés comme clerc 2e catégorie : 165

Crieur 3e catégorie n'ayant pas les qualités techniques du crieur et ayant moins de deux ans de pratique professionnelle. Il est chargé éventuellement de la préparation et de la livraison des objets dans les ventes hors salle : 165

Standardiste exclusivement occupé à donner des communications téléphoniques dont le trafic nécessite un travail pratiquement ininterrompu : 165

Hôte d'accueil bilingue expérimenté : 175

Assesseur des appréciateurs des crédits municipaux (2e catégorie), assurant les prises sous la responsabilité des commissaires-priseurs appréciateurs et pouvant participer aux ventes en qualité de clerc-crieur (plus de deux ans, moins de dix ans de présence) : 175

Sténodactylo confirmé ayant plus de six mois de pratique professionnelle : 175

Aide-comptable titulaire du C.A.P. ou possédant l'expérience correspondante, ayant des notions

comptables lui permettant de tenir les journaux auxiliaires de la comptabilité, de poser et ajuster les balances, de tenir et arrêter ou surveiller les comptes clients, banques et chèques postaux : 185

Assesseeurs des appréciateurs des crédits municipaux (1re catégorie) assurant les prisés sous la responsabilité des commissaires-priseurs appréciateurs, ayant plus de dix ans de pratique professionnelle : 190

Secrétaire possédant une instruction générale suffisante lui permettant de rédiger la majeure partie de la correspondance selon des directives précises et d'être mis en contact avec la clientèle : 190

Caissier d'étude : employé en contact avec la clientèle, ayant une connaissance approfondie des mouvements de caisse ; tient les registres de comptabilité correspondants, peut assurer en outre des travaux de secrétariat : 200

Secrétaire qualifié ayant les connaissances générales et approfondies et en ayant la pratique, remplissant le rôle de collaborateur immédiat de l'employeur, prépare et réunit les éléments de son travail, prend des initiatives et des décisions, est en contact avec la clientèle, ayant au moins trois ans de pratique professionnelle : 200  
Crieur deuxième catégorie : possédant la technique complète de son métier comprenant notamment la répétition des enchères en harmonie et sous le contrôle du commissaire-priseur. Il transmet au clerc chargé de la tenue des comptes et du procès-verbal les noms et adresses déclarés des acquéreurs, ainsi que les paiements. Il est apte à reconnaître, à estimer les objets mobiliers et le matériel, à assurer leur récolement, à être chargé de la préparation, de l'exposition et de la vente, à procéder à la vérification et à la pesée des objets en métal précieux, à dresser la liste de ceux qui sont en règle et de ceux qui doivent être présentés au service de la garantie. Pour obtenir cette qualification il faut avoir une activité minimum de deux ans dans la profession : 200

Documentaliste non diplômé : 210

Clerc 2e catégorie : préparateur-metteur sur table ou assimilé employé ayant des connaissances juridiques et techniques lui permettant de rédiger des actes courants, remplissant les activités polyvalentes d'employé de bureau et d'employés aux ventes en ville et en salle. Il est capable de conduire des affaires de moyenne importance, de participer à des prisées et des partages ne présentant pas de difficulté tant au point de vue de la nature que de la valeur des objets et de reconnaître les objets en métal précieux. Il est susceptible d'établir les comptes des ventes et des prisées : 220

Est capable de classer et sélectionner les objets et, au cours de la vente, de les y présenter. Il est apte à être chargé du récolement des objets, de la préparation, de l'exposition et de la vente, et il est capable de reconnaître les objets en métal précieux : 220

Comptable : titulaire du C.A.P. ou possédant l'expérience correspondante ; traduit en comptabilité toutes les opérations financières. Il possède des notions lui permettant d'établir les états annexes du bilan et, éventuellement, de préparer le bilan lui-même avec les directives permanentes de son employeur, d'un chef comptable ou d'un expert-comptable : 230

Documentaliste : titulaire d'un diplôme de documentaliste reconnu par l'Etat : 245

Secrétaire de direction : ayant au moins cinq ans de présence dans la profession au poste de secrétaire qualifié. A la responsabilité entière d'un service, ou l'encadrement de plusieurs personnes : 265

Crieur 1re catégorie : crieur correspondant à la catégorie précédente, mais ayant une connaissance de la clientèle lui permettant de s'occuper des encaissements et des bordereaux et une connaissance suffisante pour reconnaître et estimer les objets mobiliers et le matériel. Pour obtenir cette qualification il faudra avoir cinq ans de présence comme crieur 2e catégorie : 275

Clerc 1re catégorie : dit premier clerc. - Est capable de conduire une affaire de quelque nature qu'elle soit, d'assurer le contrôle de la procédure et la rédaction des actes, de participer à tous inventaires ou prises sous le contrôle et la responsabilité du commissaire-priseur. Il doit justifier d'une activité d'au moins cinq ans de clerc 2e catégorie : 290 Chef comptable : établit lui-même la comptabilité générale et les bilans dont il n'assume pas l'entière responsabilité: 300

Secrétaire général adjoint d'hôtel des ventes : sous la responsabilité du secrétaire général, a autorité sur le personnel administratif attaché au service de l'hôtel des ventes. Est responsable de l'organisation, de l'entretien, du fonctionnement de l'hôtel des ventes et règle les affaires contentieuses : 300

Principal clerc : clerc doté d'une instruction juridique et technique lui permettant d'assurer la direction d'une étude. Il est susceptible de remplacer le commissaire-priseur dans la conduite de toutes les affaires. Il exerce une autorité sur le personnel de l'étude et a pouvoir d'embauche et de licenciement sous la responsabilité de l'employeur. Il doit justifier d'une activité d'au moins trois ans en qualité de clerc 1re catégorie : 365

Secrétaire général directeur d'hôtel des ventes : sous l'autorité de l'employeur, assume la direction des différents services de la compagnie ou de l'hôtel des ventes. Il réunit la documentation qui intéresse la profession et doit avoir une parfaite connaissance des textes qui la régissent. Il peut participer aux rapports professionnels entre la compagnie et les différentes administrations (justice, finances, affaires culturelles, etc.). Il est à la disposition des commissaires-priseurs pour les aider à résoudre leurs problèmes professionnels. Dans l'hôtel des ventes, il exerce un pouvoir de surveillance sur le personnel de la compagnie, le personnel des études et les commissionnaires : 380.

Conformément au décret n° 87-581 du 22 juillet 1987 modifiant le décret n° 73-541 du 19 juin 1973, et compte tenu du fait que la durée du stage a été réduite de 2 ans, le paragraphe figurant à l'ARTICLE 14 (titre VII. - Classification du personnel) de la convention collective nationale du personnel des études et des organismes professionnels des commissaires-priseurs relatif aux stagiaires de 3e année (coefficient 175) est supprimé.

---

## ARTICLE 15

### TITRE VIII : SALAIRES. Salaire minimum conventionnel.

#### En vigueur non étendu

Le salaire minimum conventionnel de base sera fixé, après négociations, en mai et en novembre de chaque année, pour prendre effet respectivement au 1er juillet et au 1er janvier de l'année considérée.

Par ailleurs, dans le cadre et dans les conditions définies par la loi du 13 novembre 1982, des

négociations pourront avoir lieu au niveau de l'entreprise.

---

## **IDCC : 1282**

Organisations patronales signataires :  
Chambre nationale des commissaires-priseurs ;  
Syndicats des commissaires-priseurs de province.  
Syndicats de salariés signataires :  
Syndicat C.G.T.-F.O. ;  
Syndicat C.F.D.T. ;  
Syndicat C.F.T.C. ;  
Syndicat C.G.C.

## **ARTICLE 16**

TITRE VIII : SALAIRES.  
Rémunération minimale sur six mois.

En vigueur non étendu

La rémunération moyenne, sur une période de six mois, des salariés dont le contrat individuel comporte, à la date de la signature du présent accord, un élément variable ne pourra être inférieure à la rémunération mensuelle qui résulte de l'accord de salaire en vigueur.

La rémunération moyenne, sur une période de six mois, des salariés dont les périodes de référence retenues pour l'application de l'alinéa précédent sont fixées ainsi :

1er janvier au 30 juin et 1er juillet au 31 décembre de chaque année.

---

## **ARTICLE 17**

TITRE VIII : SALAIRES.  
Changement de catégorie.

En vigueur non étendu

En aucun cas le coefficient minimum d'une catégorie ne peut être considéré comme le maximum de la catégorie immédiatement inférieure.

---

## **ARTICLE 18**

TITRE VIII : SALAIRES.  
Avantages en nature.

En vigueur non étendu

Il sera tenu compte des avantages en nature dans la détermination des salaires, sous réserve des dispositions de l'ARTICLE 7.

Lorsqu'un salarié est logé par son employeur, ce logement est considéré comme un logement de fonction.

---

## **ARTICLE 19**

### TITRE VIII : SALAIRES.

#### Primes d'ancienneté.

##### En vigueur non étendu

A dater du premier jour de l'année civile suivant la signature de la présente convention, les salariés bénéficient de primes d'ancienneté:

1 p. 100 à partir de l'expiration de la première année de présence dans l'étude, et ensuite 1 p. 100 supplémentaire par année, jusqu'à un maximum de 15 p. 100.

Il est spécifié que ce pourcentage se calcule sur le salaire minimum de base de la catégorie à laquelle appartient l'intéressé en fonction de la durée effective de son travail.

Lorsque le salaire réel du salarié est supérieur à celui prévu par le barème en vigueur au jour d'entrée du présent accord, la prime d'ancienneté est réputée comprise, pour tout ou partie, dans le salaire réel du salarié.

Cependant, cette opération ne doit pas avoir pour conséquence de ramener le salaire proprement dit à une somme inférieure au salaire de base de la catégorie à laquelle appartient le salarié. Dans ce dernier cas, la prime d'ancienneté s'ajoutera à ce salaire de base, même si le total qui en résulterait était supérieur au salaire pratiqué.

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

Les absences consécutives aux congés payés et exceptionnelles et les interruptions décrites aux titres IX, X, XI et XVI de la présente convention, ainsi que les congés d'éducation ouvrière et congés de formation des cadres et animateurs de la jeunesse, ne sont pas déductibles dans le décompte du temps de présence par le calcul de l'ancienneté.

---

## **ARTICLE 20**

### TITRE IX : CONGES PAYES ET CONGES EXCEPTIONNELS.

#### Congés payés.

##### En vigueur non étendu

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

D'une manière générale le montant qui est dû au titre des congés payés est au moins égal au

10e de la rémunération totale (tous éléments confondus) perçue par le salarié au cours de la période de référence (du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours) et, en aucun cas, ne peut être inférieur au salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé.

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

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

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

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

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

---

## **IDCC : 1282**

Organisations patronales signataires :  
Chambre nationale des commissaires-priseurs ;  
Syndicats des commissaires-priseurs de province.  
Syndicats de salariés signataires :  
Syndicat C.G.T.-F.O. ;  
Syndicat C.F.D.T. ;  
Syndicat C.F.T.C. ;  
Syndicat C.G.C.

## **ARTICLE 21**

### **TITRE IX : CONGES PAYES ET CONGES EXCEPTIONNELS.**

#### **Congés exceptionnels.**

#### **En vigueur non étendu**

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

Mariage du salarié: une semaine ;

Mariage d'un enfant : trois jours ouvrables ;

Le décès d'un conjoint : une semaine ;

Le décès d'un enfant : trois jours ouvrables ;



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

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

Déménagement : deux jours ouvrables.

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

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

La durée des réunions du comité mixte sera assimilée à des heures de travail pour les salariés membres de ladite commission, ces heures de travail seront rémunérées comme telles.

---

## ARTICLE 22

### TITRE X : MALADIE - MATERNITE.

Maladie, incapacité de travail.

#### En vigueur non étendu

En cas de maladie ou d'accident dûment constaté, sauf en cas de force majeure, par un certificat médical qui sera adressé à l'employeur dans le délai de trois jours, et justifié, s'il y a lieu, à l'initiative dudit employeur, par une contre-visite médicale dans le cadre de la réglementation en vigueur, l'employeur complètera, à compter du 4<sup>e</sup> jour d'absence continue ou du jour à partir duquel le salarié reçoit les indemnités journalières de la sécurité sociale, les indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale et par tout régime de prévoyance en vigueur dans l'entreprise, afin d'assurer au salarié concerné des ressources égales à tout ou partie de son salaire mensuel selon les bases fixées ci-après, étant entendu que le salaire mensuel sera calculé sur le 12<sup>e</sup> de la rémunération totale perçue par le salarié au cours des douze derniers mois précédant l'arrêt de travail limité au salaire plafonné par la convention collective nationale du 14 mars 1947.

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

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

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

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

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

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

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

---

## **ARTICLE 23**

### TITRE X : MALADIE - MATERNITE.

Indemnités de maladie.

En vigueur non étendu

Les indemnités journalières des caisses de sécurité sociale ou de tout autre organisme de prévoyance pourront être versées directement à l'employeur (voir notamment le décret n°74-1057 du 27 novembre 1974) conformément à la législation en vigueur qui permet cette subrogation.

Il est expressément convenu que, dans l'hypothèse où, du fait du salarié, les prestations qui auraient normalement été dues par un quelconque organisme (sécurité sociale, institution de prévoyance ou autres) ne seraient pas versées, les garanties de salaires définies à l'ARTICLE 22 seront suspendues jusqu'à la régularisation du dossier.

Si plusieurs absences pour maladie ou accident séparées par une reprise effective du travail se produisent au cours d'une période de douze mois à compter du premier arrêt de travail, l'indemnisation ne pourra excéder au total les durées fixées par l'ARTICLE 22.

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

---

## **ARTICLE 24**

### TITRE X : MALADIE - MATERNITE.

Congé sans solde pour soigner un conjoint.

En vigueur non étendu

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

---

## **ARTICLE 25**

### TITRE X : MALADIE - MATERNITE.

## Congé de maternité ou d'adoption.

### En vigueur non étendu

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

La salariée qui attend un enfant a le droit de suspendre l'exécution de son contrat de travail pendant la durée du congé maternité.

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

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

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

La mère allaitant son enfant aura droit, pendant une période de trois mois commençant à l'expiration de son congé maternité, à ne travailler qu'à temps partiel aux heures de son choix avec l'accord de l'employeur, en touchant son salaire pro rata temporis.

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

En cas de congé parental, les dispositions légales et réglementaires sont appliquées.

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

---

## **IDCC : 1282**

Organisations patronales signataires :  
Chambre nationale des commissaires-priseurs ;  
Syndicats des commissaires-priseurs de province.  
Syndicats de salariés signataires :  
Syndicat C.G.T.-F.O. ;  
Syndicat C.F.D.T. ;  
Syndicat C.F.T.C. ;  
Syndicat C.G.C.

## **ARTICLE 26**

TITRE XI : SERVICE NATIONAL ET PERIODE DE RESERVE OBLIGATOIRE.  
Suspension du contrat de travail.

En vigueur non étendu

Le contrat de travail est suspendu du fait que l'intéressée trouve astreint aux obligations imposées par le service national et les périodes de réserve obligatoires.

a) Service national.

Le salarié sera considéré comme étant en congés sans rémunération. Dès sa libération du service national ou au plus tard dans le mois suivant celui-ci, il doit demander à son employeur sa réintégration, soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit en se présentant à son employeur. Il sera réintégré sans formalité dans sa catégorie d'emploi dans le délai d'un mois à compter de la date à laquelle il a manifesté son intention de reprendre son emploi.

b Périodes de réserve obligatoires.

Celles-ci, non provoquées par les intéressés, seront, déduction faite de la solde, payées intégralement à l'employé titulaire et ne seront pas imputées sur les congés payés.

La durée du service national et celle des périodes de réserve obligatoires entreront en ligne de compte pour l'évaluation de l'ancienneté et seront comptées comme temps de présence.

---

## **ARTICLE 27**

### TITRE XII : FIN DE CONTRAT DE TRAVAIL. Généralités.

En vigueur non étendu

Il peut être mis fin au contrat de travail conformément à la législation en vigueur sous réserve des dispositions prévues à l'ARTICLE 15 et suivants, chapitre III, du décret du 19 décembre 1945 modifié concernant le fonctionnement des " comités mixtes ", d'une part, et des dispositions de la présente convention, d'autre part.

---

## **ARTICLE 28**

### TITRE XII : FIN DE CONTRAT DE TRAVAIL. Délai-congé.

En vigueur non étendu

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

1° Pour le personnel cadre : trois mois pour le licenciement, trois mois pour la démission.

2° Pour tout autre salarié:

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

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

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

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

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

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

---

## **ARTICLE 28 BIS**

### TITRE XII : FIN DE CONTRAT DE TRAVAIL.

#### Entretien préalable.

En vigueur non étendu

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

Aucun licenciement ne peut être prononcé sans que l'intéressé ait pu être entendu par l'employeur. Au cours de cet entretien, l'intéressé peut se faire assister par un salarié du même office ou, avec l'accord de l'employeur, par une personne de son choix.

---

## **ARTICLE 29**

### TITRE XII : FIN DE CONTRAT DE TRAVAIL.

#### Indemnités de licenciement.

En vigueur non étendu

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

Cette indemnité est égale :

a) Pour les intéressés, après deux ans d'ancienneté, à celle prévue par les ARTICLES L. 122-9 et R. 122-1 du code du travail, soit 1/10 du salaire mensuel tel que défini ci-après par année d'ancienneté dans l'étude ;

b) Au-delà de cinq années d'ancienneté : 3/20 dudit salaire mensuel par année d'ancienneté dans l'étude.

En aucun cas, toutefois, l'indemnité ne pourra excéder quatre mois de salaire, sauf dispositions légales ou réglementaires plus favorables.

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

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

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

---

## **IDCC : 1282**

Organisations patronales signataires :  
Chambre nationale des commissaires-priseurs ;  
Syndicats des commissaires-priseurs de province.  
Syndicats de salariés signataires :  
Syndicat C.G.T.-F.O. ;  
Syndicat C.F.D.T. ;  
Syndicat C.F.T.C. ;  
Syndicat C.G.C.

## **ARTICLE 30**

### **TITRE XII : FIN DE CONTRAT DE TRAVAIL.**

#### **Indemnité de départ en retraite.**

En vigueur non étendu

Une indemnité de départ en retraite sera accordée à tout salarié quittant volontairement ou non l'entreprise à l'âge auquel il peut faire liquider ses droits à la retraite sans coefficient d'anticipation ou, en tout état de cause, à soixante-cinq ans.

Employeur et salarié devront se prévenir au moins trois mois à l'avance.

Le salaire mensuel retenu sera celui défini à l'ARTICLE 29.

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

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

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

jusqu'à l'expiration de son contrat de travail.

---

## **ARTICLE 31**

### TITRE XIII : REGLEMENT DES CONFLITS COLLECTIFS - INTERPRETATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE.

Commissions paritaires régionales et nationales.

En vigueur non étendu

Il est créé:

1° Des commissions paritaires régionales, à raison d'une par compagnie régionale ;

2° Une commission paritaire nationale.

---

## **ARTICLE 32**

### TITRE XIII : REGLEMENT DES CONFLITS COLLECTIFS - INTERPRETATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE.

SECTION I : Des commissions paritaires régionales.

Rôle.

En vigueur non étendu

Les commissions paritaires régionales ont pour rôle de concourir au règlement des conflits collectifs.

---

## **ARTICLE 33**

### TITRE XIII : REGLEMENT DES CONFLITS COLLECTIFS - INTERPRETATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE.

SECTION I : Des commissions paritaires régionales.

Composition.

En vigueur non étendu

Ces commissions paritaires régionales sont composées chacune de dix membres désignés par les organisations syndicales ou professionnelles signataires de la présente convention collective, dont cinq par les organisations patronales et cinq par les syndicats représentatifs des salariés avec autant de membres suppléants pour chaque catégorie, à raison d'un titulaire et d'un suppléant par organisation syndicale. Les membres suppléants ne pourront siéger à la commission paritaire que pour remplacer le membre titulaire de la même organisation syndicale.

Les membres de la commission doivent tous travailler dans la profession et résider dans le ressort de la compagnie régionale.

La durée de leurs fonctions est de trois années ; elle est renouvelable.

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

---

## **ARTICLE 34**

### TITRE XIII : REGLEMENT DES CONFLITS COLLECTIFS - INTERPRETATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE.

#### SECTION I : Des commissions paritaires régionales. Procédure de saisie.

En vigueur non étendu

La commission paritaire régionale est saisie par la partie la plus diligente au moyen d'une requête adressée par lettre recommandée au président de la compagnie régionale. Cette requête doit exposer tous les motifs de la demande.

Le président de la compagnie régionale devra aussitôt convoquer, par lettre recommandée, les membres de la commission pour une réunion qui devra avoir lieu dans un délai maximum de dix jours à compter de la réception de la requête ; la convocation contiendra les points essentiels faisant l'objet du litige.

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

---

## **IDCC : 1282**

Organisations patronales signataires :  
Chambre nationale des commissaires-priseurs ;  
Syndicats des commissaires-priseurs de province.  
Syndicats de salariés signataires :  
Syndicat C.G.T.-F.O. ;  
Syndicat C.F.D.T. ;  
Syndicat C.F.T.C. ;  
Syndicat C.G.C.

## **ARTICLE 35**

### TITRE XIII : REGLEMENT DES CONFLITS COLLECTIFS - INTERPRETATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE.

#### SECTION I : Des commissions paritaires régionales. Présidence.

En vigueur non étendu

A l'ouverture de la réunion, les membres de la commission désignent parmi eux un président et un secrétaire de séance, pris alternativement à chaque séance, l'un parmi les employeurs,



l'autre parmi les salariés. La première réunion sera présidée par un représentant des salariés.

---

## **ARTICLE 36**

### TITRE XIII : REGLEMENT DES CONFLITS COLLECTIFS - INTERPRETATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE.

#### SECTION I : Des commissions paritaires régionales. Conciliation.

En vigueur non étendu

En cas de conciliation, le secrétaire dressera, séance tenante, un procès-verbal de l'accord qui sera signé par tous les membres présents et les parties. A défaut de conciliation, il sera également dressé un procès-verbal.

Un exemplaire du procès-verbal sera conservé aux archives de la commission ; il en sera remis également un exemplaire à chacune des parties.

---

## **ARTICLE 37**

### TITRE XIII : REGLEMENT DES CONFLITS COLLECTIFS - INTERPRETATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE.

#### SECTION II : De la commission paritaire nationale. Rôle.

En vigueur non étendu

La commission paritaire nationale a pour rôle, d'une part, de régler les problèmes résultant de l'interprétation des clauses de la convention collective nationale, d'autre part de se substituer, en tant que de besoin, à la carence ou défaillance d'une commission paritaire régionale.

---

## **ARTICLE 38**

### TITRE XIII : REGLEMENT DES CONFLITS COLLECTIFS - INTERPRETATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE.

#### SECTION II : De la commission paritaire nationale. Composition.

En vigueur non étendu

En raison de sa compétence, la commission paritaire nationale est composée de dix membres désignés par les organisations syndicales ou professionnelles signataires de la présente convention collective nationale, et choisis en priorité parmi les personnes physiques ayant participé à la rédaction de la présente convention.

---

## **ARTICLE 39**

TITRE XIII : REGLEMENT DES CONFLITS COLLECTIFS - INTERPRETATION DE LA  
CONVENTION COLLECTIVE.

SECTION II : De la commission paritaire nationale.  
Durée - Fonctionnement.

En vigueur non étendu

La commission paritaire nationale est composée de la même manière que les commissions régionales, pour une même durée, avec un fonctionnement identique et dans les mêmes conditions de renouvellement.

---

## **IDCC : 1282**

Organisations patronales signataires :  
Chambre nationale des commissaires-priseurs ;  
Syndicats des commissaires-priseurs de province.  
Syndicats de salariés signataires :  
Syndicat C.G.T.-F.O. ;  
Syndicat C.F.D.T. ;  
Syndicat C.F.T.C. ;  
Syndicat C.G.C.

## **ARTICLE 40**

TITRE XIII : REGLEMENT DES CONFLITS COLLECTIFS - INTERPRETATION DE LA  
CONVENTION COLLECTIVE.

SECTION II : De la commission paritaire nationale.  
Interprétation de la convention.

En vigueur non étendu

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

Le secrétaire de séance en dressera, séance tenante, un procès-verbal qui sera signé par tous les membres présents.

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

---

## **ARTICLE 41**

TITRE XIII : REGLEMENT DES CONFLITS COLLECTIFS - INTERPRETATION DE LA

CONVENTION COLLECTIVE.  
SECTION III : Dispositions transitoires et renouvellement.

En vigueur non étendu

La première désignation des membres de ces diverses commissions devra être faite dans un délai de trois mois suivant la signature de la présente convention, par lettres recommandées adressées aux présidents régionaux et national.

Trois mois avant l'expiration de chaque période triennale, il sera procédé de même façon pour le renouvellement des membres.

---

**ARTICLE 42**

TITRE XIV : PREVOYANCE.

En vigueur non étendu

Les employeurs devront, dans le délai de six mois, après la signature de la présente convention, adhérer à un régime de prévoyance assurant le versement de prestations en espèces, en cas d'incapacité de travail (maladie, maternité, accident du travail ou invalidité) et le versement d'un capital décès, d'une rente de conjoint et d'une allocation d'éducation.

La participation de l'employeur à ce régime de prévoyance sera de 1,50 p. 100 du salaire plafonné.

---

**ARTICLE 43**

TITRE XV : RETRAITES COMPLEMENTAIRES.

En vigueur non étendu

Les employeurs devront, dans un délai de six mois, après la signature de la présente convention, uniformiser les régimes de retraites complémentaires déjà en usage dans la profession.

---

**ARTICLE 44**

TITRE XVI : FORMATION PROFESSIONNELLE.

En vigueur non étendu

Les signataires s'engagent à favoriser dans toute la mesure du possible la formation professionnelle, en utilisant au maximum tous les moyens mis à leur disposition (et plus particulièrement les cours de perfectionnement professionnels existants).

---

**DO**

En vigueur signataires

---

En vigueur non étendu

---

• **ADHESION A L'O.P.C.A. - DROIT, ACCORD DU 19 DÉCEMBRE 1996**

**Accord du 19 décembre 1996**

**Accord portant adhésion à l'O.P.C.A. - Droit.**

**IDCC : 1282**

Crée(e) par Accord du 19 décembre 1996 en vigueur le 1er janvier 1997 BO conventions collectives 97-4

Organisation patronale signataire :

Chambre nationale des commissaires priseurs (C.N.C.P).

Syndicats de salariés :

Syndicats de salariés signataires :

C.F.T.C. ;

C.G.C. ;

F.O.

**ADHESION A L'O.P.C.A.\_- \_DROIT**

**PRÉAMBULE**

En vigueur non étendu

Les parties signataires affirment solennellement leur volonté de développer la formation professionnelle des salariés de la branche afin de favoriser l'insertion des jeunes, le déroulement de carrière et les reconversions nécessitées par la réforme de la profession.

---

**ARTICLE 1**

Désignation de l'organisme.

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions législatives et à celles de l'accord interprofessionnel du 5 juillet 1994, les signataires conviennent de confier la collecte, l'emploi et la gestion des fonds visés aux ARTICLES L. 951.1 et L. 952.1 du code du travail, à titre exclusif, à l'O.P.C.A. droit.

Conformément aux règles de fonctionnement en vigueur au sein de l'O.P.C.A. droit, il sera demandé l'adhésion à la section multiprofessionnelle.

---

## **ARTICLE 2**

Champ d'application.

En vigueur non étendu

L'accord s'applique à l'ensemble des activités relevant du champ d'application de la convention collective des commissaires-priseurs du 8 décembre 1983.

---

## **ARTICLE 3**

Objet.

En vigueur non étendu

L'adhésion à un O.P.C.A. a pour objet de :

- recevoir les contributions des entreprises relatives à la formation professionnelle ;
- mutualiser, dès le premier jour, les contributions versées par les entreprises au titre de l'alternance et du plan de formation ;

Les contributions obligatoires, versées par les études de la branche, sont mutualisées par nature de contribution, en application de la législation en vigueur.

Les contributions non utilisées au 30 novembre de chaque exercice sont affectées à la mutualisation générale au sein de l'O.P.C.A., au plus tard le 31 décembre ;

- informer et sensibiliser les entreprises et les salariés sur les conditions de son intervention financière en matière de formation ;
  - prendre en charge et financer, suivant les critères, priorités et conditions définies par la C.P.N. E. en liaison avec la section professionnelle paritaire, les actions de formation des entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord.
- 

## **ARTICLE 4**

Ressources.

## En vigueur non étendu

### Ressources principales :

Les études relevant du champ d'application de la convention collective nationale étendue sont tenues de verser à l'organisme désigné, O.P.C.A. droit, les contributions suivantes, sous réserve des abattements ou exonérations éventuellement prévus par les textes législatifs ou réglementaires en vigueur.

Toutes ces contributions sont soumises à T.V.A.

### Etudes de moins de 10 salariés :

#### Contrats d'insertion en alternance :

0,1 p. 100 du montant de la masse des salaires bruts, sans que le versement soit inférieur à 800 F, que les entreprises soient exonérées ou non.

#### Plan de formation :

0,15 p. 100 du montant de la masse des salaires bruts, sans que le versement soit inférieur à 200 F, que les entreprises soient exonérées ou non.

### Etudes de 10 salariés et plus :

#### Contrats d'insertion en alternance :

0,3 p. 100 du montant de la masse des salaires bruts, sans que le versement soit inférieur à 2 000 F.

#### Plan de formation :

60 p. 100 de la contribution de 1 p. 100 du montant de la masse des salaires bruts.

L'étude délègue à l'O.P.C.A. la gestion du plan de formation continue et bénéficie de la prise en charge de ses dépenses de formation, des rémunérations et charges de ses salariés, des frais de transport et d'hébergement.

### Autres ressources :

1. Le reliquat de la contribution des entreprises non utilisé au 31 décembre de chaque année. (Le reliquat est la différence entre le montant de l'obligation légale de l'étude au titre du plan de formation et les dépenses réalisées par elle, avant le 31 décembre de chaque année, pour l'exécution de son plan de formation.)
  2. Les contributions volontaires.
  3. Les subventions autorisées.
  4. Toutes autres ressources autorisées.
-

Crée(e) par Accord du 19 décembre 1996 en vigueur le 1er janvier 1997 BO conventions collectives 97-4

Organisation patronale signataire :

Chambre nationale des commissaires priseurs (C.N.C.P).

Syndicats de salariés :

Syndicats de salariés signataires :

C.F.T.C. ;

C.G.C. ;

F.O.

## **ADHESION A L'O.P.C.A.\_-\_DROIT**

### **ARTICLE 5**

Engagement de négociation.

En vigueur non étendu

En application des dispositions de l'ARTICLE 40-1 de l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991, reprises à l'ARTICLE L. 933-2 du code du travail, les parties signataires conviennent de se revoir pour négocier, sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle

des salariés.

Dans ce but, les parties signataires s'engagent à réfléchir à la mise en place d'une commission paritaire nationale de l'emploi.

Cette C.P.N.E. pourra ainsi décider que des actions de formation sont considérées comme prioritaires en fonction de certaines caractéristiques relatives notamment :

- aux objectifs de la formation ;
  - au public de la formation ;
  - au contenu de la formation ;
  - à la durée de l'action de formation ;
  - au niveau de l'action de formation ;
  - à la sanction de la formation ;
  - à l'organisation collective de l'action de formation.
- 

### **ARTICLE 6**

Durée et dénonciation.

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée qui prendra effet à compter du 1er janvier 1997. Le premier versement sera effectué sur la base de la masse salariale brute de l'année 1996.

Le présent accord suivra l'évolution des taux en vigueur.

Il pourra être dénoncé à tout moment, moyennant un préavis de trois mois. La partie dénonçant l'accord devra en informer les autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. Le point de départ du préavis est la date de réception de la dénonciation. Les effets de la dénonciation sont ceux prévus à l'ARTICLE L. 132-8 du code du travail.

A défaut de dénonciation globale, l'accord se poursuivra par tacite reconduction d'année en année.

---

## **ARTICLE 7**

Extension.

En vigueur non étendu

Les parties conviennent de demander au ministère du travail et des affaires sociales l'extension du présent accord afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de l'activité des commissaires-priseurs.

---

En vigueur non étendu

---

### **• DEMANDE D'ADHÉSION AU FAF-PL ACCORD DU 14 JANVIER 1999**

**Accord du 14 janvier 1999**

**Accord relatif à une demande d'adhésion au FAF-PL**

**IDCC : 1282**

Crée(e) par Accord du 14 janvier 1999 BO conventions collectives 99-7

Organisation patronale signataire :  
CNCP.

Syndicats de salariés signataires :  
FECTAM-CFTC ;  
CGC ;  
Fédération des services CFDT ;  
FEC-FO.



## **DEMANDE D'ADHÉSION AU FAF-PL**

Accord de branche.

En vigueur non étendu

Les partenaires de la convention collective mixte paritaire réunis ce jour demandent leur adhésion au FAF-PL, l'OPCA droit n'ayant plus l'agrément pour collecter les fonds de la formation continue.

Il est également souhaité qu'une section " officiers ministériels " soit créée au FAF-PL afin que la continuité de la formation soit assurée conformément à l'ARTICLE 9 de l'ordonnance n°45-2593 du 2 novembre 1945.

---

En vigueur non étendu

Fait à Paris, le 14 janvier 1999.

---

- **CONTRIBUTION AU FINANCEMENT DE LA FORMATION CONTINUE, ACCORD DE BRANCHE DU 5 JUILLET 2001**

### **Accord de branche du 5 juillet 2001**

#### **Accord de branche relatif à la contribution au financement de la formation continue**

**IDCC : 1282**

Crée(e) par Accord de branche du 5 juillet 2001 BO conventions collectives 2001-30

Organisation patronale signataire :

CNCP.

Syndicats de salariés signataires :

CFDT ;

CGC ;

CGT-FO.

#### **Contribution au financement de la formation continue**

##### **ARTICLE 1**

Contribution au financement de la formation continue.

En vigueur non étendu

Les offices et organismes de vente, en application de l'ARTICLE 1er de la convention collective nationale, doivent obligatoirement verser la contribution à l'OPCA-PL quel que soit le nombre de salariés :

- les 7/8 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.

---

En vigueur non étendu

Fait à Paris, le 5 juillet 2001.

---

• **ANTICIPATION ET ACCÈS DIRECT RELATIF À LA RTT ACCORD DU 13 DÉCEMBRE 2001**

**Accord du 13 décembre 2001**

**Accord " Salaires " relatif au barème des rémunérations**

**IDCC : 1282**

Crée(e) par Accord du 13 décembre 2001 BO conventions collectives 2002-3 \*étendu avec exclusion par arrêté du 4 juillet 2002 JORF 13 juillet 2002\*

Organisations patronales signataires :

CNCP.

Syndicats de salariés signataires :

CFDT ;

CGC ;

FECTAM.

**Anticipation et accès direct relatif à la RTT**

**PRÉAMBULE**

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu dans le cadre de la loi n°98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail et dans le cadre de la loi n°2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail.

Les signataires soulignent que les études des commissaires-priseurs emploient en moyenne moins de 7 salariés à l'exception de l'Hôtel Drouot. Il est donc apparu nécessaire de fixer les modalités d'un accord de réduction du temps de travail qui puisse être appliqué directement par les offices et ouvrant droit au bénéfice des allègements de charges sociales [\*et des aides

incitatives\*] (1) , sous réserve d'une concertation entre les employeurs et les salariés sur les modalités de réduction du temps de travail.

Son orientation principale est de permettre aux commissaires-priseurs de pouvoir s'engager, dès la signature du présent accord, dans une démarche volontaire pour assurer le maintien de l'emploi ou favoriser la création d'emploi, en anticipant la réduction du temps de travail, tout en assurant la nécessaire conciliation entre l'amélioration des conditions de travail des salariés et une meilleure organisation du travail.

Des accords conclus au niveau des études antérieurement au présent accord, et ce, conformément aux dispositions légales avec un salarié mandaté ou un délégué syndical, sont validés sous réserve qu'ils ne comportent pas de clauses contraires au présent accord.

NOTA : (1) Terme exclu de l'extension par arrêté du 4 juillet 2002.

NOTA : Arrêté du 4 juillet 2002 art. 1 : le deuxième alinéa du PRÉAMBULE est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'ARTICLE 19 (II) de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, qui réserve l'accès direct à l'allègement des cotisations sociales prévu à l'ARTICLE L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale aux entreprises de moins de cinquante salariés.

---

## ARTICLE 1

Champ d'application.

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord concerne le champ d'application de la convention collective des commissaires-priseurs à l'exception des cadres dirigeants, mandataires sociaux, au sens de l'ARTICLE L. 212-15-1 du code du travail.

---

## ARTICLE 2

Le temps de travail effectif.

En vigueur étendu

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.

ARTICLE 2-1

Durée annuelle du temps de travail

La durée annuelle du temps de travail pour une durée hebdomadaire de 35 heures est de 1 575 heures.

NOMBRE DE SEMAINES travaillées : 52 - 5 semaines de CP = 47

EN JOURS : 47 x 7 = 329 jours

REPOS HEBDO : 47 x 2 jours = 94 jours

JOURS FÉRIÉS : = 10 jours  
NOMBRE DE JOURS travaillés : 329 - (94 + 10) = 225 jours  
NOMBRE DE SEMAINES effectives de travail : 225/5 jours =  
45 semaines  
NOMBRE ANNUEL d'heures travaillées : 45 x 35 = 1 575 h

---

### ARTICLE 3

*Dernière modification :*

*M(Avenant n° 1 2002-02-04 art. 1 BO conventions collectives 2002-9).*

Modalités de réduction du temps de travail.

En vigueur étendu

La réduction du temps de travail peut être mise en oeuvre selon l'une des 3 modalités ci-dessous, dans un cadre hebdomadaire, par période de 4 semaines ou dans un cadre annuel par l'octroi de jours de repos. Elles peuvent être modifiées chaque année, après avis des délégués du personnel s'ils existent. A défaut, l'étude saisit la commission paritaire de suivi de l'accord. Elle en informe l'inspection du travail.

ARTICLE 3-1

Réduction dans un cadre hebdomadaire

La réduction du temps de travail peut être mise en oeuvre par l'employeur par une réduction de la durée de travail hebdomadaire de 39 heures à 35 heures. Cette modalité peut être combinée par la réduction du temps de travail et des jours de repos RTT selon les dispositions ci-dessous :

39 h + 23 jours de RTT ;

38 h + 18 jours de RTT ;

37 h 30 + 15 jours de RTT ;

37 h + 12 jours de repos ;

36 h 30 + 9 jours de repos ;

36 h + 6 jours de repos.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de l'horaire de référence de l'étude sont calculées sur la base du taux horaire du salaire effectif y compris les primes inhérentes à la nature du travail effectué.

ARTICLE 3-2

Réduction par période de 4 semaines

La réduction du temps de travail peut être mise en oeuvre par l'attribution sur une période de 4 semaines selon un calendrier préalablement établi de 1 ou plusieurs journées ou demi-journées de repos.

A titre d'exemple, la réduction du temps de travail à 35 heures peut prendre l'une des formes suivantes :

- maintien de la durée hebdomadaire à 39 heures et attribution de 2 jours (soit 2 x 8 heures) ou de 4 demi-journées (soit 4 x 4 heures) de repos sur une période de 4 semaines selon un calendrier préalablement établi ;

- réduction de la durée hebdomadaire de 39 à 37 heures et attribution de 1 journée (soit 8 heures) ou de 2 demi-journées (soit 2 x 4 heures) de repos sur une période de 4 semaines selon un calendrier préalablement établi. Les heures effectuées au-delà de 39 heures par semaine ainsi que celles effectuées au-delà de la durée résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail sont des heures supplémentaires.

Le calendrier des prises de repos est établi en concertation avec le personnel des études. Les jours de repos RTT doivent être pris durant la période des 4 semaines. Ces jours ne peuvent pas être reportés sur la période suivante. Les journées ou demi-journées de repos sont prises pour la moitié sur l'initiative de l'employeur, et pour la moitié restante sur l'initiative du salarié, moyennant le respect d'un délai de prévenance de 1 mois. En cas de modification des dates fixées pour la prise des jours de repos, l'employeur doit justifier ladite modification dans un délai de 10 jours pleins au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir et notifier ce changement à l'intéressé.

Le salarié peut, lui aussi, et dans les mêmes conditions de forme et de délai, solliciter une modification des dates des jours de repos pour un juste motif. L'employeur ne peut s'y opposer que s'il justifie d'un motif tenant à l'organisation du travail en raison de l'absence notamment d'un salarié en arrêt maladie.

#### ARTICLE 3-3

Réduction sur un cadre annuel par l'octroi de journées ou demi-journées de repos

Par application des dispositions de l'ARTICLE L. 212-9-11 nouveau du code du travail, la réduction du temps de travail en-deçà de 39 heures peut être mise en oeuvre, en tout ou partie, par l'employeur par l'attribution d'une ou plusieurs journées ou demi-journées de repos.

A titre d'exemple, la réduction du temps de travail à 35 heures peut prendre la forme suivante : maintien de la durée hebdomadaire à 39 heures et attribution de 23 jours de repos ou de 46 demi-journées de repos.

NOMBRE DE SEMAINES travaillées : 52 - 5 semaines de CP = 47

EN JOURS : 47 x 7 = 329 jours

REPOS HEBDO : 47 x 2 jours = 94 jours

JOURS FÉRIÉS jours RTT : = 10 jours, 23 jours

NOMBRE DE JOURS travaillés : 329 - (94 + 10 + 23) = 202 jours

NOMBRE DE SEMAINES effectives de travail : 202/5 jours = 40,4 jours

NOMBRE ANNUEL d'heures travaillées : 40,4 x 39 = 1 575 h

Dans le cadre de cet exemple, il correspond ainsi à 202 jours travaillés ou 1 575 heures annuels :

- réduction de la durée hebdomadaire de 39 à 37 heures et attribution de 12 jours ou de 24 demi-journées de repos ;

- réduction de la durée hebdomadaire de 39 à 36 heures et attribution de 6 jours ou de 12 demi-journées de repos. Les heures effectuées au-delà de 35 heures sur l'année ou sur l'horaire

hebdomadaire de référence pratiqué dans l'étude et, en tout état de cause, 1 575 heures maximum sur l'année, sont des heures supplémentaires. Il en est de même pour les heures qui n'auraient pas été décomptées à ce titre et qui auraient été effectuées au-delà de 39 heures.

La période annuelle de référence durant laquelle sont décomptés ces jours est fixée du 1er janvier au 31 décembre. En cas de période inférieure à 12 mois, le nombre de jours travaillés est calculé pro rata temporis.

Les journées ou demi-journées de repos sont prises, moyennant le respect d'un délai de prévenance de 48 heures : la moitié sur l'initiative de l'employeur, et l'autre moitié sur l'initiative du salarié sauf pendant les périodes de forte saisonnalité (du 15 octobre au 20 décembre et du 1er mai au 10 juillet).

Les dates de prise de repos peuvent être modifiées par l'employeur dans un délai de 7 jours avant la date à laquelle cette modification doit intervenir. Les raisons de cette modification doivent être justifiées. Elles peuvent être modifiées dans un délai de prévenance de 2 jours ouvrés plus réduit exclusivement en cas de maladie d'un autre salarié ou d'une surcharge exceptionnelle et imprévisible de travail, les frais non récupérables engagés par le salarié étant alors remboursés par l'employeur sur justificatif.

Le décompte des jours de repos RTT est effectué séparément des jours de congés annuels. Un relevé des jours de repos pris et restant à prendre et du cumul des heures travaillées sur la période annuelle est mentionné sur le bulletin de paye ou sur un document annexé trimestriellement.

La rémunération mensuelle de base dans le cadre de cette réduction sur un cadre annuel est lissée sur l'année. Lorsque le salarié, au moment de la rupture du contrat de travail a pris des jours de repos RTT par anticipation, le montant de la somme correspondant à ces jours est prélevé sur le solde de tout compte. A l'inverse, si l'entreprise doit des jours de repos RTT, la rémunération correspondant à ces jours est ajoutée au solde de tout compte.

**NOTA : Arrêté du 4 juillet 2002 art. 1 : le premier alinéa de l'ARTICLE 3 " Modalités de réduction du temps de travail " est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'ARTICLE L. 212-9-II du code du travail, selon lesquelles les modifications relatives à la réduction du temps de travail sous forme de jours de repos annualisés ne peuvent intervenir que dans les conditions fixées par accord collectif.**

**Le dernier alinéa de l'ARTICLE 3.3 " Réduction sur un cadre annuel par l'octroi de journées ou demi-journées de repos " est étendu sous réserve du respect des ARTICLES L. 145-2 et R. 145-2 du code du travail, qui précisent les conditions dans lesquelles est déterminée la fraction saisissable de la rémunération.**

---

## **ARTICLE 3 BIS**

Disposition spécifique au temps de travail des cadres.

En vigueur étendu

Les cadres sont des salariés ayant la qualité de cadres au sens des conventions collectives de branche ou du 1er alinéa de l'ARTICLE 4 de la convention collective nationale de retraite et de

prévoyance des cadres AGIRC du 14 mars 1947.

Deux catégories sont ainsi déterminées :

ARTICLE 3 bis 1

[\*Les cadres dont l'horaire de travail est prédéterminé: soit, selon l'horaire collectif de l'étude ou cadre forfaitisé dont le forfait est exprimé en heure selon un horaire mensuel ou annuel prédéterminé\*] (1).

ARTICLE 3 bis 2

[\*Cadre dont on ne peut déterminer les horaires de travail (cadre itinérant, cadre associé, cadre ayant une autonomie dans l'exercice de leur emploi).

Un forfait de 210 jours annuels travaillés leur sera proposé\*] (1).

**NOTA : (1) ARTICLES exclus de l'extension par arrêté du 4 juillet 2002.**

---

## **IDCC : 1282**

Crée(e) par Accord du 13 décembre 2001 BO conventions collectives 2002-3 étendu par arrêté du 4 juillet 2002 JORF 13 juillet 2002

Organisations patronales signataires :

CNCP.

Syndicats de salariés signataires :

CFDT ;

CGC ;

FECTAM.

## **Anticipation et accès direct relatif à la RTT**

### **ARTICLE 4**

Conséquences sur la rémunération.

En vigueur étendu

Conformément aux objectifs affirmés en PRÉAMBULE, la rémunération brute de base est maintenue lors de la réduction du temps de travail par une augmentation des taux horaires, selon la formule suivante :

nouveau taux horaire = ancien taux horaire x (39 heures/35 heures).

En matière de rémunération les nouveaux embauchés sont soumis aux dispositions actuelles de la convention collective nationale ou du mode de rémunération de l'étude.

Le présent accord ne saurait entraîner de gel des salaires.

ARTICLE 4-1

Heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires pouvant être accompli par chaque salarié sans autorisation préalable de l'administration est fixé conventionnellement à 180 heures.

Les heures supplémentaires de travail effectif au-delà de la durée légale mentionnée à l'ARTICLE 2-1 ouvrent droit aux majorations ou bonifications légales.

Leur paiement peut, en cas d'accord entre le salarié concerné et l'employeur, être remplacé par un repos dit de remplacement, dont la durée légale est égale à celle des heures remplacées, majorées suivant le cas, du taux de la majoration légale et du repos compensateur.

Il est procédé dans ce cas comme à l'ARTICLE 3 et les heures ainsi compensées ne s'imputent pas sur le contingent annuel autorisé.

#### ARTICLE 4-2

##### Imputation des heures supplémentaires

Sont considérées comme des heures supplémentaires s'imputant sur le contingent annuel, les heures supplémentaires effectivement accomplies dès la première heure selon le tableau ci-dessous à compter du 1er janvier 2001 :

:	-----	:
:		: 2001 : 2002 : 2003 : 2004 :
:	-----	:
:	Plus de 20 salariés	: 37e : 36e : 36e : 36e :
:	20 salariés et moins	: 40e : 38e : 37e : 36e :
:	-----	:

A compter du 1er janvier 2004, toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, devront considérer comme heure supplémentaire toute heure à partir de la 36e heure.

#### ARTICLE 4-3

##### Rémunération des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires telles que définies ci-dessus donnent lieu aux majorations ou bonifications suivantes ou fonction des accords de la convention collective :

:	-----	:
:	CABINETS DE 20 SALARIÉS	:
:	et moins	:
:		: 2001 : 2002 : 2003 :



: (en %) : (en %) : (en %) :

:-----:

: Heures de 36 à 39 : : 10 : 25 :

: Heures de 40 à 43 : 25 : 25 : 50 :

: Heures de 44 à 47 : 25 : 50 : 75 :

: Heures au-delà de 47 : 50 : 100 : 100 :

:-----:

:-----:

: CABINETS DE 20 SALARIÉS: :

: et moins

: 2001 : 2002 : 2003 :

: (en %) : (en %) : (en %) :

:-----:

: Heures de 36 à 39 : 25 : 25 : 25 :

: Heures de 40 à 43 : 25 : 50 : 50 :

: Heures au-delà de 43 : 50 : 100 : 100 :

:-----:

NOTA : Arrêté du 4 juillet 2002 art. 1 : le quatrième alinéa de l'ARTICLE 4.1 " Heures supplémentaires " est étendu sous réserve de l'application des dispositions du point III de l'ARTICLE L. 212-5 du code du travail, selon lesquelles seules les heures supplémentaires intégralement remplacées ainsi que leur bonification et majoration par un repos compensateur de remplacement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

---

## ARTICLE 5

Dispositions concernant les salariés à temps partiel.

En vigueur étendu

Les dispositions concernant les salariés à temps partiel sont mentionnées en annexe.

---

## ARTICLE 6

*Dernière modification :*

*M(Avenant n° 1 2002-02-04 art. 2 BO conventions collectives 2002-9).*

Contrôle et suivi du temps de travail.

En vigueur étendu

Sous réserve des dispositions de l'ARTICLE 6.1, les salariés sont chargés de relever individuellement, par l'informatique le cas échéant, les heures supplémentaires qu'ils pourraient être amenés à exécuter dans les conditions exposées ci-dessus.

Les heures supplémentaires font l'objet tous les mois d'une fiche établie et signée conjointement en 2 exemplaires par l'employeur et le salarié, chacune des parties en conservant un exemplaire.

ARTICLE 6-1

Dispositions spéciales applicables aux salariés à temps partiel et aux salariés occupés sur la base d'un horaire nominatif et individuel (art. L. 620-2, al. 3, et D. 212-21 du code du travail)

Le contrôle et le suivi du temps de travail des salariés employés à temps partiel, ainsi que ceux qui seraient occupés sur la base d'un horaire nominatif et individuel devront être effectués de la manière suivante :

- quotidiennement, par enregistrement sur un classeur individuel, des heures de début et de fin de chaque période de travail ou par le relevé d'heures de travail effectuées ;
  - chaque semaine, par récapitulation du nombre d'heures effectuées par chaque salarié sur une fiche établie par le salarié et remise à l'employeur.
- 

## ARTICLE 7

Mesures tendant à favoriser l'égalité professionnelle entre hommes et femmes.

En vigueur étendu

Les commissaires-priseurs s'engagent à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment au moment de l'embauche où les discriminations risquent d'être les plus fréquentes.

---

## ARTICLE 8

## Compte épargne-temps.

En vigueur étendu

Les signataires du présent accord décident d'engager dans les 6 mois suivant sa signature des négociations en vue de la mise en place de comptes épargne-temps dans la profession. Il est d'ores et déjà acquis que la mise en place du système du compte épargne-temps au sein de chaque étude de commissaire-priseur relève du choix délibéré de chaque employeur et que l'ouverture d'un compte épargne-temps est un acte volontaire de chaque salarié.

NOTA : Arrêté du 4 juillet 2002 art. 1 : l'ARTICLE 8 " Compte épargne-temps " est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'ARTICLE L. 227-1 du code du travail, selon lesquelles la mise en place du compte épargne-temps nécessite un accord complémentaire de branche étendu ou un accord d'entreprise.

---

### **IDCC : 1282**

Cré(e) par Accord du 13 décembre 2001 BO conventions collectives 2002-3 étendu par arrêté du 4 juillet 2002 JORF 13 juillet 2002

Organisations patronales signataires :

CNCP.

Syndicats de salariés signataires :

CFDT ;

CGC ;

FECTAM.

### **Anticipation et accès direct relatif à la RTT**

#### **ARTICLE 9**

Formation.

En vigueur étendu

Les signataires du présent accord décident d'engager dans l'année suivant sa signature, des négociations en vue de la mise en place de dispositions applicables en matière de formation.

---

#### **ARTICLE 10**

Réduction anticipée et aidée du temps de travail.

En vigueur étendu

Les employeurs qui souhaitent bénéficier [\*de l'aide liée à la réduction anticipée prévue par la loi du 13 juin 1998 et\*] (1) de l'allègement de charges prévu par l'ARTICLE 19 de la loi du 19 janvier 2000 s'engagent à créer des emplois ou à maintenir l'emploi, dans les conditions définies ci-après :

- 6 % des effectifs concernés par la réduction du temps de travail en cas de réduction du temps de travail de 10 % (avec un nouvel horaire collectif au moins égal à 35 heures) ;
- 9 % des effectifs concernés par la réduction du temps de travail en cas de réduction du temps de travail de 15 %.

L'engagement de maintien de l'emploi est d'une durée de 4 ans à compter de la signature du présent accord.

#### 10.1.1. Décompte de l'ampleur de la réduction du temps de travail.

L'horaire à prendre en compte pour apprécier l'ampleur de la réduction du temps de travail est celui qui a été habituellement appliqué au cours des 12 mois qui précèdent la signature de l'accord. L'ampleur de la réduction du temps de travail est appréciée à partir du mode constant de décompte des éléments de l'horaire collectif au cours des 12 derniers mois.

#### 10.1.2. Nombre d'emplois à créer.

Le nombre des embauches compensatrices est calculé à partir d'un volume global d'heures de travail hebdomadaires (VG) calculé à partir de la formule suivante :

$VG = (EMA \times PE \times NHC)$  avec :

EMA : effectif moyen annuel des salariés concernés par la réduction d'horaire. Cet effectif est apprécié en équivalent temps plein sur la moyenne des 12 derniers mois civils échus précédant la signature de l'accord.

PE : pourcentage d'embauches à réaliser (6 % ou 9 %).

NHC : nouvel horaire collectif moyen.

Par exception à l'obligation d'embauche, il est rappelé que l'ARTICLE 23 de la loi du 19 janvier 2000 a modifié la loi du 13 juin 1998 en dispensant l'employeur de s'engager à procéder aux embauches lorsque l'obligation d'embauche de 6 % se traduit par la nécessité de conclure un contrat de travail dont la durée serait inférieure à la moitié de la durée collective de travail applicable dans l'entreprise.

#### 10.1.3. Embauches.

Les embauches compensatrices peuvent être réalisées par :

- contrat de travail à durée indéterminée, à temps complet ou à temps partiel. Il convient dans la mesure du possible de favoriser les embauches sous contrat de travail à durée indéterminée chaque fois que les conditions de l'aménagement et de la réduction du temps de travail s'y prêtent.
- contrat de travail à durée déterminée, à condition que la durée de ces contrats ne soit pas inférieure à 6 mois.
- contrats de formation en alternance (apprentissage, qualification, adaptation, orientation) ou

de contrat de réinsertion (CIE, contrats emplois consolidés).

- transformation à temps plein d'un contrat initialement conclu à temps partiel. L'accroissement du volume d'heures travaillées réalise pour partie l'augmentation de la capacité d'emploi de l'entreprise. 10.1.4. Délais d'embauche.

Les embauches sont réalisées au plus tard dans les 12 mois suivant la réduction effective du temps de travail.

#### 10.1.5. Maintien des effectifs.

L'effectif, augmenté des embauches compensatrices, est maintenu au minimum pendant les 2 années qui suivent la fin du délai fixé pour réaliser les embauches compensatrices. Ce délai est fixé dans la convention ARTT conclue avec l'Etat.

#### 10.2. Réduction défensive du temps de travail

Les employeurs qui souhaitent bénéficier de l'aide liée à la réduction anticipée prévue par la loi du 13 juin 1998 et de l'allègement prévu par l'ARTICLE 19 de la loi du 19 janvier 2000 s'engagent, dans le cadre d'une procédure collective de licenciement pour motif économique, à préserver des emplois dans les conditions définies ci-dessous :

- 6 % des effectifs concernés par la réduction du temps de travail en cas de réduction du temps de travail de 10 % (avec un nouvel horaire collectif au moins égal à 35 heures) ;

- 9 % des effectifs concernés par la réduction du temps de travail en cas de réduction du temps de travail de 15 %.

Ne sont pas pris en compte dans cet effectif les salariés qui sont amenés à quitter l'entreprise dans le cadre de la procédure de licenciement. Le calcul du nombre de licenciements évités suppose que soit identifié au préalable le sur-effectif.

Comme en matière d'embauches compensatrices liées aux réductions offensives, le nombre de licenciements économiques évités est traduit selon la même formule en équivalent temps plein.

L'effectif à maintenir est aussi calculé sur la base de l'effectif moyen annuel apprécié sur la période des 12 derniers mois précédant le début de la mise en oeuvre de la procédure de licenciement collectif, et après déduction des licenciements qui n'ont pu être évités. Ainsi déterminé, il est, comme en matière offensive, évalué en équivalent temps plein et en volume d'heures de travail.

**NOTA : (1) Termes exclus de l'extension par arrêté du 4 juillet 2002.**

---

## ARTICLE 12

Modalités de suivi.

En vigueur étendu

### 12.1. Bilan annuel de réduction du temps de travail

L'employeur établit 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 termes d'emplois pour l'année suivante ;
- l'égalité professionnelle entre hommes et femmes ;
- le travail à temps partiel ;
- la rémunération des salariés, y compris les nouveaux embauchés ;
- la formation ;
- en cas de réduction offensive anticipée du temps de travail, l'employeur doit par ailleurs préciser dans son premier rapport la date à laquelle l'objectif de 6 % ou 9 % de création d'emploi a été atteint.

Ce bilan effectué par la chambre nationale des commissaires-priseurs doit être communiqué, durant les 3 premières années de la mise en oeuvre effective de la réduction du temps de travail, à la commission de suivi paritaire.

#### 12.2. Création d'une commission de suivi paritaire

Une commission de suivi paritaire est créée au sein de la branche, qui a pour objet d'assurer le contrôle de la conformité des modalités de réduction du temps de travail préalablement à leur mise en oeuvre et d'assurer le suivi de la réduction du temps de travail.

Elle est composée d'un représentant de chaque organisation syndicale représentative et d'autant de membres désignés conjointement par la chambre nationale des commissaires-priseurs. Il est pourvu dans les mêmes conditions à la désignation d'autant de membres suppléants.

La saisine de la commission est réalisée selon les modalités exposées aux ARTICLES 12.2.1. et 12.2.2. ci-après. La première réunion de la commission se fait sous la présidence du collège salarié. Elle est ensuite présidée alternativement par le collège employeur et le collège salarié.

La commission est habilitée à se prononcer si l'un au moins des membres d'un des 2 collèges est représenté. En l'absence d'un collège, la commission est reconvoquée, après consultation des membres de la commission, dans un délai de 6 jours. Un procès-verbal est établi à chaque réunion. Les décisions de la commission doivent être signées par tous les membres de la commission, à la majorité absolue des voix des présents.

La commission a son siège au secrétariat de la convention collective de la chambre nationale des commissaires-priseurs sis au 13, rue de la Grange-Batelière, à Paris (9e), auquel tout courrier doit lui être adressé.

Le secrétariat et les frais de fonctionnement sont pris en charge par la chambre nationale des commissaires-priseurs.

##### 12.2.1. Contrôle de la conformité.

Le contrôle de la conformité des modalités de réduction du temps de travail est effectué selon les modalités suivantes :

Préalablement à la déclaration à l'URSSAFF, l'employeur doit transmettre à la commission un document récapitulatif qui mentionne les éléments suivants : - identification de l'étude ;

- le nombre total de salariés visés par la RTT ;
- la nouvelle durée du temps de travail et date prévisible d'entrée en vigueur ;
- les modalités de la RTT ;
- en cas de réduction anticipée du temps de travail :
- effectif annuel du cabinet sur les 12 mois précédant la mise en place de l'accord ;
- nombre d'embauches prévues en équivalent temps plein, et calendrier des embauches, en cas de réduction offensive ;
- nombre prévu d'emplois sauvegardés en équivalent temps plein, en cas de réduction défensive.

Lorsque l'étude est dotée de délégués du personnel, le présent document doit leur être communiqué et ils doivent être consultés sur le principe et les modalités de la réduction du temps de travail avant l'envoi de ce document à la commission.

La réduction du temps de travail ne peut être mise en oeuvre que lorsque l'employeur a transmis un exemplaire du document de concertation, qu'il a établi avec les salariés, à la commission de suivi et que celle-ci a déclaré ce document conforme aux dispositions du présent accord et de la loi.

La commission est saisie par l'employeur qui adresse au secrétariat de la commission un exemplaire du document mentionné ci-dessus. Les avis de non-conformité doivent être motivés.

La commission se réunit de droit. Elle est convoquée par le secrétariat de la chambre nationale des commissaires-priseurs.

La commission doit émettre un avis dans un délai de 30 jours à compter de sa saisine. Cet avis doit être rendu dans les 15 jours en cas de réduction défensive. A défaut, le document envoyé par l'employeur est réputé conforme aux dispositions du présent accord et de la loi, et la réduction du temps de travail peut être mise en oeuvre.

#### 12.2.2. Suivi

La commission se réunit une fois par an pour dresser le bilan du présent accord. Elle se réunit par ailleurs, en cas d'urgence, à la demande d'une des organisations membres de la commission. Elle se réunit aussi souvent que nécessaire pour suivre la mise en place des modalités de cet accord dans la branche.

La commission peut s'informer auprès des commissaires-priseurs et de leurs salariés ayant mis en oeuvre la réduction du temps de travail dans le cadre de cet accord, pour obtenir tout élément utile à éclairer son jugement. Les parties doivent répondre aux demandes de la commission.

La commission peut, sur saisine de l'une des parties signataires, rendre des avis qui sont notifiés à chacune des parties, ainsi qu'à toute personne intéressée.

---

## **ARTICLE 13**

Date d'application.

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable au lendemain de sa signature par la chambre nationale des commissaires-priseurs et au moins 2 organisations syndicales de salariés. A défaut, l'accord est applicable au lendemain du jour de la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

---

## **ARTICLE 14**

Dépôt et extension.

En vigueur étendu

Le présent accord fait l'objet d'un dépôt au conseil des prud'hommes de Paris et à la DDTEFP de Paris.

Les signataires demandent l'extension auprès du ministère de l'emploi, de la solidarité et de la formation professionnelle.

Cet accord pourra évoluer par avenant avec les partenaires sociaux.

Le terme commissaire-priseur utilisé dans le présent accord entend également les sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques.

---

## **IDCC : 1282**

Créé(e) par Accord du 13 décembre 2001 BO conventions collectives 2002-3 \*étendu avec exclusion par arrêté du 4 juillet 2002 JORF 13 juillet 2002\*

Organisations patronales signataires :

CNCP.

Syndicats de salariés signataires :

CFDT ;

CGC ;

FECTAM.

## **Anticipation et accès direct relatif à la RTT, ANNEXE**

Dispositions concernant les salariés à temps partiel

En vigueur étendu



## 1. Définition du travail à temps partiel

L'ARTICLE L. 212-4-2 nouveau du code du travail définit comme salarié à temps partiel tout salarié dont l'horaire de travail est inférieur à un horaire à temps plein. Sont ainsi désormais à temps partiel les salariés dont la durée de travail est inférieure :

- à la durée légale de travail ou à la durée fixée conventionnellement lorsque cette durée est inférieure à la durée légale ;
- à la durée mensuelle équivalente à la durée légale calculée sur un mois ou à la durée conventionnelle si elle lui est inférieure ;
- à la durée annuelle équivalente à la durée légale calculée sur l'année ou à la durée conventionnelle si elle est inférieure ;
- à la durée conventionnelle fixée dans l'entreprise.

Ainsi, en cas de réduction anticipée à 35 heures dans le cadre de cet accord, les salariés travaillant, après la mise en oeuvre effective de la réduction du temps de travail, sur une base de 35 heures, ne sont pas considérés comme les salariés à temps partiel.

## 2. Contrat de travail et régime du temps partiel

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

### 2.1. Période minimale de travail continu et interruption

Un salarié à temps partiel ne peut pas être occupé pour une période de travail continu quotidienne inférieure à 4 heures. Les horaires de travail ne peuvent par ailleurs comporter au cours d'une même journée plus d'une interruption d'activité ou une interruption d'activité supérieure à 2 heures.

### 2.2. 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 7 jours calendaires. [\*Ce délai peut être ramené à 3 jours ouvrés dans les cas où l'organisation l'exige et en particulier en cas de circonstance imprévisibles\*] (1).

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

### 2.3. Heures complémentaires

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

- la durée du temps de travail doit être, dans tous les cas, inférieure à la durée légale ou de la durée conventionnelle pratiquée dans l'étude ;
- 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 d'au moins un cinquième à la durée de travail fixée dans l'entreprise.

## 2.4. Rémunération

Les heures complémentaires ne sont pas majorées comme des heures supplémentaires. Toutefois, le paiement des heures complémentaires travaillées au-delà du 10<sup>e</sup> des heures prévues au contrat est majoré de 25 %.

## 2.5. Revalorisation des contrats

Lorsque, pendant 12 semaines durant une période de 6 mois consécutifs, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié dépassé de 2 heures au moins par semaine ou de l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat de travail, heures complémentaires comprises, le contrat est modifié sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié. La différence entre l'horaire antérieurement fixé et l'horaire moyen observé durant cette période de 12 semaines est rajoutée au contrat.

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

## 3. Garanties

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

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

Ils bénéficient enfin d'une priorité pour l'attribution d'un emploi correspondant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent dans les modalités exposées à l'ARTICLE ci-après.

### 4. Passage d'un emploi à temps partiel à un emploi à temps plein

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

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

Le salarié qui désire accéder à un emploi à temps complet doit formuler sa demande par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai de 8 jours.

L'employeur notifie sa réponse au salarié dans un délai de 8 jours à compter de la réception de la demande, soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit par lettre remise en main propre contre décharge.

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

### 5. Passage d'un emploi à temps plein à un emploi à temps partiel

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

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

#### 5.2. Temps partiel pour raisons familiales (art. L. 212-4-7 nouveau du code du travail)

Il est rappelé que, conformément à l'ARTICLE L. 212-4-7 du code du travail, les salariés qui en font la demande peuvent solliciter la mise en place d'un temps partiel sur l'année afin de répondre aux besoins de leur vie familiale en bénéficiant d'une réduction de la durée du travail sous forme d'une ou plusieurs périodes d'au moins une semaine.

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

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

#### 5.3. Temps partiel à la demande des salariés (art. L. 212-4-9 du code du travail)

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

Le salarié qui désire accéder à un emploi à temps partiel doit formuler sa demande à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception en précisant la durée de travail souhaitée ainsi que la date envisagée pour la mise en oeuvre du nouvel horaire. La demande devra être adressée au moins 6 mois avant cette date.

L'employeur s'engage à répondre au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai de 3 mois à compter de la réception de la demande. Il pourra refuser de faire droit à une telle demande en cas d'absence de poste disponible ressortissant de la catégorie professionnelle du salarié, en cas d'absence d'emploi équivalent ou lorsque le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.

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

#### 6. Modalités de réduction du temps de travail pour les salariés à temps partiel

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

Alternativement, et sous réserve d'un accord entre le salarié et l'employeur se matérialisant par la conclusion d'un avenant, elle peut se traduire par : - le maintien de leur temps de travail et le versement d'une indemnité compensatrice en application du principe d'égalité des salaires ;

- le passage à temps plein dans le cadre de la priorité d'accès à l'emploi mentionnée ci-dessus avec majoration correspondante de la rémunération.

**NOTA : (1) Phrase exclue de l'extension par arrêté du 4 juillet 2002.**

NOTA : Arrêté du 4 juillet 2002 art. 1 : l'ARTICLE 8 " Compte épargne-temps " est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'ARTICLE L. 227-1 du code du travail, selon lesquelles la mise en place du compte épargne-temps nécessite un accord complémentaire de branche étendu ou un accord d'entreprise.

---

En vigueur étendu

Fait à Paris, le 13 décembre 2001.

---

En vigueur non étendu

Fait à Paris, le 24 janvier 2002.

---

• **APPLICATION DE L'ARTT AVIS D'INTERPRÉTATION DU 23 AVRIL 2002**

**Avis d'interprétation du 23 avril 2002**

**Avis d'interprétation relatif à l'application de l'ARTT  
Étendu par arrêté du 15 juillet 2003 JORF 24 juillet 2003.**

**IDCC : 1282**

Crée(e) par Avis d'interprétation du 23 avril 2002 BO conventions collectives 2002-28 étendu par arrêté du 15 juillet 2003 JORF 24 juillet 2003

Organisation patronale signataire :  
Chambre nationale des commissaires-priseurs.  
Syndicats de salariés signataires :  
SYMEV ;  
SNECPJJ-FECTAM ;  
Fédération des services CFDT ;  
CGC ;  
FEC-FO.

**Application de l'ARTT**

En vigueur étendu

La commission mixte paritaire de la convention collective nationale en date du 8 décembre 1983, réunie en formation de commission nationale d'interprétation sur saisine de la CFDT, dont les demandes d'interprétation sont :

1. Le caractère obligatoire, au 1er janvier 2002, de la réduction du temps de travail ;
  2. La règle du maintien du salaire ;
  3. Le paiement majorés des heures supplémentaires,
- après en avoir délibéré, considère à l'unanimité:
- 

## **ARTICLE 1**

En vigueur étendu

La réduction du temps de travail, en application de l'accord national du 13 décembre 2001, est obligatoire pour toutes les études et maisons et ventes volontaires aux enchères publiques à compter du 1er janvier 2002.

---

## **ARTICLE 2**

En vigueur étendu

Le maintien du salaire pour la nouvelle durée légale du travail de 151,67 heures s'opère selon la formule suivante :

(ancien taux horaire x 39)

151,67 h

35

L'obtention de l'ancien taux s'opère en divisant le salaire par 169 heures.

---

## **ARTICLE 3**

En vigueur étendu

Le paiement majorés des heures supplémentaires, sur le nouveau taux, s'opère en 2002 de la manière suivante :

1. Pour les entreprises d'au moins 20 salariés

a) Pour les entreprises qui ont réduit la durée du travail à 35 heures hebdomadaires :

- 110 % de la 36e à la 39e heure ;

- 125 % de la 40e à la 43e heure ;

- 150 % de la 44e à la 47e heure ;

- 200 % au-delà de la 47e heure.

b) Pour les entreprises qui ont réduit la durée du travail avec des jours de RTT (le paiement

majorée de 110 % s'effectue au-delà de la durée conventionnelle de travail en vigueur dans l'entreprise :

- 125 % de la 39<sup>e</sup> à la 43<sup>e</sup> heure ;
- 150 % de la 44<sup>e</sup> à la 47<sup>e</sup> heure ;
- 200 % au-delà de la 47<sup>e</sup> heure.

2. Pour les entreprises de plus de 20 salariés

a) Pour les entreprises qui ont réduit la durée du travail à 35 heures hebdomadaires :

- 125 % de la 36<sup>e</sup> à la 39<sup>e</sup> heure ;
- 150 % de la 40<sup>e</sup> à la 43<sup>e</sup> heure ;
- 200 % au-delà de la 43<sup>e</sup> heure.

b) Pour les entreprises qui ont réduit la durée du travail avec les jours de RTT (le paiement majoré de 125 % s'effectue au-delà de la durée conventionnelle du travail en vigueur dans l'entreprise) :

- 150 % de la 40<sup>e</sup> à la 43<sup>e</sup> heure ;
- 200 % au-delà de la 43<sup>e</sup> heure.

---

## **ARTICLE 4**

En vigueur étendu

Le présent avis d'interprétation est déposé à la DDTE et au conseil de prud'hommes de Paris.

---

**IDCC : 1282**

Créé(e) par Avis d'interprétation du 23 avril 2002 BO conventions collectives 2002-28 étendu par arrêté du 15 juillet 2003 JORF 24 juillet 2003

Organisation patronale signataire :  
Chambre nationale des commissaires-priseurs.  
Syndicats de salariés signataires :  
SYMEV ;  
SNECPJJ-FECTAM ;  
Fédération des services CFDT ;  
CGC ;  
FEC-FO.

**Application de l'ARTT**

## **ARTICLE 5**

En vigueur étendu

La publication de cet avis, dans le bulletin officiel des conventions collectives, est demandée auprès du ministre du travail.

Fait à Paris, le 23 avril 2002.

---

En vigueur étendu

---

En vigueur signataires

---

### **• CRÉATION D'UN RÉGIME DE PRÉVOYANCE ACCORD DU 23 JUILLET 2002**

#### **Accord du 23 juillet 2002**

**Accord portant création d'un régime de prévoyance  
Étendu par arrêté du 9 juillet 2003 JORF 19 juillet 2003.**

**IDCC : 1282**

Crée(e) par Accord du 23 juillet 2002 BO conventions collectives 2002-32 étendu par arrêté du 9 juillet 2003 JORF 19 juillet 2003

Organisations patronales signataires :

CNCPJ ;

SYMEV.

Syndicats de salariés signataires :

Fédération des services CFDT ;

CGC ;

FECTAM.

#### **Création d'un régime de prévoyance**

En vigueur étendu

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

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

Sont retenues les garanties suivantes :

- décès ;
  - frais d'obsèques ;
  - rente éducation ;
  - rente de conjoint ;
  - incapacité temporaire ;
  - incapacité permanente totale ou partielle ;
  - invalidité ;
  - rente perte d'autonomie ;
  - fonds collectif de rente pour soutien scolaire.
- 

## **ARTICLE 1**

*Dernière modification :*

*M(Avenant n° 1 2002-10-15 BO conventions collectives 2002-44).*

Champ d'application.

En vigueur étendu

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

---

## **ARTICLE 2**

Bénéficiaires.

En vigueur étendu

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



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

### ARTICLE 3

#### *Dernière modification :*

*M(Avenant n° 2 2002-12-17 art. 1 BO conventions collectives 2002-52).*

Chapitre 1er : Garanties en cas de décès.  
Décès, quelle qu'en soit la cause

En vigueur étendu

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

---

### ARTICLE 3-1

#### *Dernière modification :*

*M(Avenant n° 3 2003-01-28 art. 1 BO conventions collectives 2003-9).*

Chapitre 1er : Garanties en cas de décès.  
Décès par accident du travail ou maladie professionnelle.

En vigueur étendu

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

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

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

---

## **IDCC : 1282**

Créé(e) par Accord du 23 juillet 2002 BO conventions collectives 2002-32 étendu par arrêté du 9 juillet 2003 JORF 19 juillet 2003

Organisations patronales signataires :

CNCPJ ;

SYMEV.

Syndicats de salariés signataires :

Fédération des services CFDT ;

CGC ;

FECTAM.

### **Création d'un régime de prévoyance**

#### **ARTICLE 3-2**

Chapitre Ier : Garanties en cas de décès.  
Bénéficiaires du capital.

En vigueur étendu

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

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

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

---

#### **ARTICLE 3-3**

Chapitre Ier : Garanties en cas de décès.  
Double effet en cas de décès du conjoint.

En vigueur étendu

Si après le décès d'un salarié laissant un ou plusieurs enfants à charge, y compris les enfants à naître, le conjoint vient lui-même à décéder avant l'âge de 60 ans ou son départ à la retraite, le régime de prévoyance verse, à parts égales, à chaque enfant à charge au sens fiscal, [\*issu du mariage avec l'assuré décédé\*] (1) , un nouveau capital, dont le montant exprimé en

pourcentage du salaire est défini à l'ARTICLE 3.

Si les décès de l'assuré et de son conjoint provenant d'une même cause accidentelle indépendante de leur volonté surviennent l'un et l'autre au plus tard dans les 48 heures qui suivent le fait accidentel, les dispositions du paragraphe ci-dessus s'appliquent.

**NOTA : (1) Termes exclus de l'extension par arrêté du 9 juillet 2003.**

---

### **ARTICLE 3-4**

Chapitre 1er : Garanties en cas de décès.  
Versement du capital décès.

En vigueur étendu

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

---

### **ARTICLE 3-5**

Chapitre 1er : Garanties en cas de décès.  
Temps partiels.

En vigueur étendu

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

---

### **ARTICLE 4**

Chapitre 1er : Garanties en cas de décès.  
Frais d'obsèques.

En vigueur étendu

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

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

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

---

Crée(e) par Accord du 23 juillet 2002 BO conventions collectives 2002-32 étendu par arrêté du 9 juillet 2003 JORF 19 juillet 2003

Organisations patronales signataires :

CNCPJ ;

SYMEV.

Syndicats de salariés signataires :

Fédération des services CFDT ;

CGC ;

FECTAM.

## **Création d'un régime de prévoyance**

### **ARTICLE 5**

Chapitre Ier : Garanties en cas de décès.

Rente éducation.

En vigueur étendu

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

- du 18e anniversaire ;
- du 26e anniversaire s'il poursuit des études supérieures ;
- sans limitation de durée en cas d'invalidité reconnue par la sécurité sociale avant le 21e anniversaire, le mettant dans l'impossibilité de se livrer à une activité professionnelle.

---

### **ARTICLE 5-1**

Chapitre Ier : Garanties en cas de décès.

Montant de la rente.

En vigueur étendu

Pour l'ensemble des assurés :

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

## **ARTICLE 5-2**

Chapitre Ier : Garanties en cas de décès.  
Paiement de la rente.

En vigueur étendu

La rente est versée d'avance chaque mois.

---

## **ARTICLE 5-3**

Chapitre Ier : Garanties en cas de décès.  
Revalorisation.

En vigueur étendu

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

---

## **ARTICLE 5-4**

Chapitre Ier : Garanties en cas de décès.  
Temps partiel.

En vigueur étendu

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

---

## **IDCC : 1282**

Crée(e) par Accord du 23 juillet 2002 BO conventions collectives 2002-32 étendu par arrêté du 9 juillet 2003 JORF 19 juillet 2003

Organisations patronales signataires :

CNCPJ ;

SYMEV.

Syndicats de salariés signataires :

Fédération des services CFDT ;

CGC ;

FECTAM.

**Création d'un régime de prévoyance**

## **ARTICLE 6**

Chapitre Ier : Garanties en cas de décès.  
Rente de conjoint survivant.

En vigueur étendu

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

---

### **ARTICLE 6-1**

Chapitre Ier : Garanties en cas de décès.  
Montant de la rente.

En vigueur étendu

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

---

### **ARTICLE 6-2**

Chapitre Ier : Garanties en cas de décès.  
Durée de versement de la rente.

En vigueur étendu

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

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

ARTICLE 6-2.1

Paiement de la rente

Elle est versée d'avance chaque mois.

---

### **ARTICLE 6-3**

Chapitre Ier : Garanties en cas de décès.  
Revalorisation de la rente.

En vigueur étendu

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

---

### **ARTICLE 6-4**

Chapitre Ier : Garanties en cas de décès.  
Temps partiels.

En vigueur étendu

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

---

**IDCC : 1282**

Cré(e) par Accord du 23 juillet 2002 BO conventions collectives 2002-32 étendu par arrêté du 9 juillet 2003 JORF 19 juillet 2003

Organisations patronales signataires :

CNCPJ ;

SYMEV.

Syndicats de salariés signataires :

Fédération des services CFDT ;

CGC ;

FECTAM.

**Création d'un régime de prévoyance**

**ARTICLE 7**

Chapitre II : Garanties en cas d'arrêt pour maladie ou accident.  
Incapacité temporaire de travail.

En vigueur étendu

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

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

---

**ARTICLE 7-1**

Chapitre II : Garanties en cas d'arrêt pour maladie ou accident.  
Date d'effet.

En vigueur étendu

Le régime de prévoyance verse une indemnité journalière complémentaire à celle de la sécurité sociale à l'expiration de la période de maintien du salaire prévue par l'ARTICLE 22 de la convention collective.

---

## ARTICLE 7-2

*Dernière modification :*

*M(Avenant n° 3 2003-01-28 art. 2 BO conventions collectives 2003-9).*

Chapitre II : Garanties en cas d'arrêt pour maladie ou accident.  
Montant des prestations.

En vigueur étendu

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

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

Cette indemnité est majorée par le complément familial.

---

## ARTICLE 7-3

*Dernière modification :*

*M(Avenant n° 3 2003-01-28 art. 2 BO conventions collectives 2003-9).*

Chapitre II : Garanties en cas d'arrêt pour maladie ou accident.  
Complément familial.

En vigueur étendu

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

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

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

---

## ARTICLE 7-4



Chapitre II : Garanties en cas d'arrêt pour maladie ou accident.  
Durée de versement.

En vigueur étendu

Les indemnités complémentaires sont versées tant que les indemnités journalières sont versées par la sécurité sociale et en cas de longue maladie au maximum de 1 095 jours. [\*En tout état de cause, le versement cesse le dernier jour de l'année civile au cours de laquelle l'intéressé atteint son 65e anniversaire\*] (1).

NOTA : (1) Termes exclus de l'extension par arrêté du 9 juillet 2003.

---

**IDCC : 1282**

Cré(e) par Accord du 23 juillet 2002 BO conventions collectives 2002-32 étendu par arrêté du 9 juillet 2003 JORF 19 juillet 2003

Organisations patronales signataires :

CNCPJ ;

SYMEV.

Syndicats de salariés signataires :

Fédération des services CFDT ;

CGC ;

FECTAM.

**Création d'un régime de prévoyance**

**ARTICLE 7-5**

Chapitre II : Garanties en cas d'arrêt pour maladie ou accident.  
Revalorisation.

En vigueur étendu

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

---

**ARTICLE 7-6**

Chapitre II : Garanties en cas d'arrêt pour maladie ou accident.  
Paiement.

En vigueur étendu

1° Cas où le contrat de travail est maintenu

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

2° Cas où le contrat de travail est rompu

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

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

---

### Chapitre III : Incapacité permanente totale ou partielle.

En vigueur étendu

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

---

## ARTICLE 8

### Chapitre III : Incapacité permanente totale ou partielle.

Conditions.

En vigueur étendu

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

---

## ARTICLE 8-1

### Chapitre III : Incapacité permanente totale ou partielle.

Date d'effet.

En vigueur étendu

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

---

## **IDCC : 1282**

Crée(e) par Accord du 23 juillet 2002 BO conventions collectives 2002-32 étendu par arrêté du 9 juillet 2003 JORF 19 juillet 2003

Organisations patronales signataires :

CNCPJ ;

SYMEV.

Syndicats de salariés signataires :

Fédération des services CFDT ;

CGC ;

FECTAM.

### **Création d'un régime de prévoyance**

#### **ARTICLE 8-2**

Chapitre III : Incapacité permanente totale ou partielle.  
Montant de la rente.

En vigueur étendu

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

- 10 % du salaire annuel brut de référence lorsque le taux d'incapacité retenu par la sécurité sociale est au moins égal à 20 % ;

- 20 % du salaire annuel brut de référence lorsque le taux d'incapacité retenu par la sécurité sociale est supérieur à 20 % mais inférieur à 50 % ;

- 30 % du salaire annuel de référence lorsque le taux d'incapacité est supérieur à 50 %.

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

---

#### **ARTICLE 8-3**

Chapitre III : Incapacité permanente totale ou partielle.  
Durée de la rente.

En vigueur étendu

La rente est viagère.

---

#### **ARTICLE 8-4**

Chapitre III : Incapacité permanente totale ou partielle.  
Paiement de la rente.

En vigueur étendu

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

---

**ARTICLE 8-5**

Chapitre III : Incapacité permanente totale ou partielle.  
Complément familial.

En vigueur étendu

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

---

**ARTICLE 8-6**

*Dernière modification :*

*M(Avenant n° 3 2003-01-28 art. 3 BO conventions collectives 2003-9).*

Chapitre III : Incapacité permanente totale ou partielle.  
Rente perte d'autonomie.

En vigueur étendu

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

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

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

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

Les 5 actes de la vie courante sont :

1. Boire et manger ;
2. Se lever, s'habiller, se déshabiller et se coucher ;
3. Se déplacer dans le logement ;

4. Se laver ;

5. Aller aux toilettes.

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

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

---

## **IDCC : 1282**

Crée(e) par Accord du 23 juillet 2002 BO conventions collectives 2002-32 étendu par arrêté du 9 juillet 2003 JORF 19 juillet 2003

Organisations patronales signataires :

CNCPJ ;

SYMEV.

Syndicats de salariés signataires :

Fédération des services CFDT ;

CGC ;

FECTAM.

## **Création d'un régime de prévoyance**

### **ARTICLE 8-7**

Chapitre III : Incapacité permanente totale ou partielle.

Paiement de la rente.

En vigueur étendu

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

---

### **ARTICLE 8-8**

Chapitre III : Incapacité permanente totale ou partielle.

Durée du versement.

En vigueur étendu

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

---

### **ARTICLE 8-9**

Chapitre III : Incapacité permanente totale ou partielle.  
Revalorisation.

En vigueur étendu

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

---

Chapitre IV : Invalidité.

En vigueur étendu

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

---

**ARTICLE 9**

Chapitre IV : Invalidité.

Date d'effet.

En vigueur étendu

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

---

**IDCC : 1282**

Créé(e) par Accord du 23 juillet 2002 BO conventions collectives 2002-32 étendu par arrêté du 9 juillet 2003 JORF 19 juillet 2003

Organisations patronales signataires :

CNCPJ ;

SYMEV.

Syndicats de salariés signataires :

Fédération des services CFDT ;

CGC ;

FECTAM.

**Création d'un régime de prévoyance**

**ARTICLE 9-1**

Chapitre IV : Invalidité.  
Montant de la prestation.

En vigueur étendu

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

- 1re catégorie : 15 % ;
- 2e catégorie : 25 % ;
- 3e catégorie : 35 %.

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

---

**ARTICLE 9-2**

Chapitre IV : Invalidité.  
Durée du versement.

En vigueur étendu

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

---

**ARTICLE 9-3**

Chapitre IV : Invalidité.  
Paiement.

En vigueur étendu

La rente complémentaire est versée trimestriellement à terme échu.

---

**ARTICLE 9-4**

Chapitre IV : Invalidité.  
Revalorisation.

En vigueur étendu

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

---

## **ARTICLE 9-5**

Chapitre IV : Invalidité.  
Invalidité totale et définitive.

En vigueur étendu

Le classement par la sécurité sociale en invalidité 3e catégorie au sens de l'ARTICLE L. 341-4 du code de la sécurité sociale avant son 65e anniversaire ou la date de sa mise en retraite permet à l'assuré de bénéficier par anticipation du capital décès, des rentes éducation et de conjoint.

---

## **IDCC : 1282**

Créé(e) par Accord du 23 juillet 2002 BO conventions collectives 2002-32 étendu par arrêté du 9 juillet 2003 JORF 19 juillet 2003

Organisations patronales signataires :

CNCPJ ;

SYMEV.

Syndicats de salariés signataires :

Fédération des services CFDT ;

CGC ;

FECTAM.

## **Création d'un régime de prévoyance**

## **ARTICLE 9-6**

*Dernière modification :*

*M(Avenant n° 3 2003-01-28 art. 3 BO conventions collectives 2003-9).*

Chapitre IV : Invalidité.  
Rente perte d'autonomie

En vigueur étendu

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

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

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



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

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

Les 5 actes de la vie courante sont :

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

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

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

---

## **ARTICLE 9-7**

Chapitre IV : Invalidité.  
Durée.

En vigueur étendu

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

---

## **ARTICLE 9-8**

Chapitre IV : Invalidité.  
Paiement de la rente.

En vigueur étendu

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

---

## **ARTICLE 9-9**

Chapitre IV : Invalidité.  
Revalorisation.

En vigueur étendu

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

---

Chapitre V : Fonds collectif de rente pour soutien scolaire.

En vigueur étendu

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

---

## **IDCC : 1282**

Créé(e) par Accord du 23 juillet 2002 BO conventions collectives 2002-32 étendu par arrêté du 9 juillet 2003 JORF 19 juillet 2003

Organisations patronales signataires :

CNCPJ ;

SYMEV.

Syndicats de salariés signataires :

Fédération des services CFDT ;

CGC ;

FECTAM.

## **Création d'un régime de prévoyance**

### **ARTICLE 10**

Chapitre V : Fonds collectif de rente pour soutien scolaire.

Bénéficiaires.

En vigueur étendu

1. Le salarié licencié à l'âge de 55 ans et plus bénéficie pour ses enfants en âge scolaire d'une rente éducation dans les mêmes conditions que celles prévues pour la rente éducation en cas de décès.

2. Le salarié âgé de 60 ans, chargé de famille dont les enfants sont encore en âge scolaire, bénéficie d'une rente éducation dans les mêmes conditions que celles prévues pour la rente éducation.

---

### **ARTICLE 10-1**

Chapitre V : Fonds collectif de rente pour soutien scolaire.

Conditions.

En vigueur étendu

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

---

## **ARTICLE 10-2**

Chapitre V : Fonds collectif de rente pour soutien scolaire.  
Constitution et alimentation du fonds.

En vigueur étendu

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

## **ARTICLE 10-3**

Chapitre V : Fonds collectif de rente pour soutien scolaire.  
Consolidation du fonds.

En vigueur étendu

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

---

## **ARTICLE 10-4**

Chapitre VI : Situations particulières.  
Rechutes.

En vigueur étendu

En cas de rechute d'une affection ou d'un accident suite à une reprise du travail dans un délai de 3 mois, le salarié bénéficie des garanties du régime de prévoyance dès le premier jour de son arrêt.

---

Crée(e) par Accord du 23 juillet 2002 BO conventions collectives 2002-32 étendu par arrêté du 9 juillet 2003 JORF 19 juillet 2003

Organisations patronales signataires :

CNCPJ ;

SYMEV.

Syndicats de salariés signataires :

Fédération des services CFTD ;

CGC ;

FECTAM.

## **Création d'un régime de prévoyance**

### **ARTICLE 10-5**

Chapitre VI : Situations particulières.  
Maternité.

En vigueur étendu

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

---

### **ARTICLE 10-6**

Chapitre VI : Situations particulières.  
Chômage.

En vigueur étendu

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

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

---

### **ARTICLE 10-7**

Chapitre VI : Situations particulières.  
Congé parental.

En vigueur étendu

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

---

## **ARTICLE 10-8**

Chapitre VI : Situations particulières.  
Suicide.

En vigueur étendu

En cas de suicide, les garanties du régime s'appliquent au terme de 2 ans d'affiliation, de date à date.

**NOTA : Arrêté du 9 juillet 2003 art. 1 : l'ARTICLE 10-8 (Suicide) du chapitre 6 (Situations particulières) est étendu sous réserve de l'application de l'ARTICLE L. 132-7 du code des assurances.**

---

## **ARTICLE 10-9**

Chapitre VI : Situations particulières.  
Etat de guerre.

En vigueur étendu

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

---

## **IDCC : 1282**

Crée(e) par Accord du 23 juillet 2002 BO conventions collectives 2002-32 étendu par arrêté du 9 juillet 2003 JORF 19 juillet 2003

Organisations patronales signataires :

CNCPJ ;

SYMEV.

Syndicats de salariés signataires :

Fédération des services CFDT ;

CGC ;

FECTAM.

**Création d'un régime de prévoyance**

## **ARTICLE 11**

Chapitre VII : Dispositions générales.  
Salaire annuel brut de référence.

En vigueur étendu

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

Définitions :

- la tranche A (TA ou T 1) ;
  - la tranche B/C (TB/C ou T 2/3) comprise entre le plafond TA de la sécurité sociale et 8 fois ce plafond ;
  - pour les anciens salariés ou les personnes garanties du chef de l'assuré décédé, il est établi à partir du salaire perçu au cours des 12 derniers mois d'activité ou du décès précédant le mois au cours duquel a lieu le départ de l'étude ou de la société commerciale de vente volontaire aux enchères publiques ;
  - pour les salariés à temps partiel, l'assiette de la cotisation est celle du salaire à temps complet reconstitué conformément à l'annexe " Temps partiel " de l'accord 35 heures du 13 décembre 2001.
- 

**ARTICLE 12**

Chapitre VII : Dispositions générales.  
Revalorisation des prestations.

En vigueur étendu

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

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

---

**ARTICLE 12-1**

Chapitre VII : Dispositions générales.  
Décès.

En vigueur étendu

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

---

## **ARTICLE 13**

Chapitre VII : Dispositions générales.  
Notion d'enfant à charge.

En vigueur étendu

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

---

Chapitre VIII : Gestion du régime.

En vigueur étendu

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

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

---

## **IDCC : 1282**

Créé(e) par Accord du 23 juillet 2002 BO conventions collectives 2002-32 étendu par arrêté du 9 juillet 2003 JORF 19 juillet 2003

Organisations patronales signataires :

CNCPJ ;

SYMEV.

Syndicats de salariés signataires :

Fédération des services CFDT ;

CGC ;

FECTAM.

## **Création d'un régime de prévoyance**

## **ARTICLE 14**

*Dernière modification :*

*M(Avenant n° 3 2003-01-28 art. 4 BO conventions collectives 2003-9).*

Chapitre VIII : Gestion du régime.  
Obligation d'adhérer.

En vigueur étendu

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

Les études de commissaires-priseurs judiciaires et les sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques entrant dans le champ professionnel du présent accord professionnel, dont l'une des catégories de leur personnel bénéficie déjà d'un régime de prévoyance à la date de signature du présent accord, sont tenues de souscrire les garanties du présent accord pour cette dernière catégorie auprès de l'organisme de prévoyance désigné à l'annexe II, au plus tard le 1er mars 2003.

Les études de commissaires-priseurs judiciaires et les sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques entrant dans le champ d'application du présent accord professionnel, dont l'ensemble de leur personnel bénéficie déjà d'un régime de prévoyance à la date de signature du présent accord, sont tenus de souscrire les garanties du présent accord pour l'ensemble de leur personnel auprès de l'organisme de prévoyance désigné à l'annexe II, au plus tard le 1er mars 2003.

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

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

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

---

## ARTICLE 15

### Chapitre VIII : Gestion du régime. Réserve d'égalisation.

En vigueur étendu

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

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

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



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

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

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

La réserve d'égalisation appartient au régime.

---

## **ARTICLE 16**

*Dernière modification :*

*M(Avenant n° 3 2003-01-28 art. 6 BO conventions collectives 2003-9).*

Chapitre VIII : Gestion du régime.  
Fonds de revalorisation.

En vigueur étendu

Ce fonds, destiné à revaloriser les prestations et rentes en cours de service, est alimenté par 0,5 % des cotisations du régime durant 3 ans et par un abondement annuel de 5 % ou plus, en cas de besoin, de la réserve d'égalisation.

---

## **ARTICLE 17**

Chapitre VIII : Gestion du régime.  
Fonds de compensation.

En vigueur étendu

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

---

## **ARTICLE 18**

Chapitre VIII : Gestion du régime.  
Gestion de la cotisation.

En vigueur étendu

Le taux de cotisation défini par l'accord constitue la contrepartie des risques couverts par le régime. Cette cotisation est globale. Sur chaque risque il est affecté un pourcentage de la

cotisation globale. Le taux des cotisations et sa répartition sont définis à l'annexe II du présent accord.

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

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

---

## **IDCC : 1282**

Créé(e) par Accord du 23 juillet 2002 BO conventions collectives 2002-32 étendu par arrêté du 9 juillet 2003 JORF 19 juillet 2003

Organisations patronales signataires :

CNCPJ ;

SYMEV.

Syndicats de salariés signataires :

Fédération des services CFDT ;

CGC ;

FECTAM.

## **Création d'un régime de prévoyance**

### **ARTICLE 19**

Chapitre VIII : Gestion du régime.

Rapport annuel.

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

du handicap.

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

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

---

## **ARTICLE 20**

Chapitre VIII : Gestion du régime.  
Bilan d'application.

En vigueur étendu

Les organisations signataires du présent accord se réunissent pour faire le bilan d'application du régime au plus tard dans un délai de 3 ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent régime.

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

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

---

## **ARTICLE 21**

Chapitre VIII : Gestion du régime.  
Réexamen des modalités d'organisation de la mutualisation des risques.

En vigueur étendu

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

---

## **ARTICLE 21-1**

Chapitre VIII : Gestion du régime.  
Transfert du contrat.

En vigueur étendu

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

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

Le nouvel organisme doit accepter, selon les conditions de l'appel d'offres, le maintien du contrat selon les modalités définies au présent accord durant 3 ans.

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

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

---

## **ARTICLE 22**

*Dernière modification :*

*M(Avenant n° 3 2003-01-28 art. 5 BO conventions collectives 2003-9).*

Chapitre VIII : Gestion du régime.  
Prévoyance.

En vigueur étendu

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

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

Le risque catastrophe prend en charge la troisième victime.

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

---

**IDCC : 1282**

Crée(e) par Accord du 23 juillet 2002 BO conventions collectives 2002-32 étendu par arrêté du 9 juillet 2003 JORF 19 juillet 2003

Organisations patronales signataires :

CNCPJ ;

SYMEV.

Syndicats de salariés signataires :

Fédération des services CFDT ;

CGC ;

FECTAM.

## **Création d'un régime de prévoyance**

### **ARTICLE 23**

Chapitre VIII : Gestion du régime.  
Frais de gestion.

En vigueur étendu

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

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

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

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

---

### **ARTICLE 24**

Chapitre VIII : Gestion du régime.  
Cessation des garanties.

En vigueur étendu

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

Les personnes garanties peuvent toutefois souscrire dans les 6 mois de la liquidation de la retraite un contrat individuel en contrepartie du paiement global de la cotisation conformément aux dispositions de la loi Evin et de la loi n°94-678 du 8 août 1994.

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

---

### **ARTICLE 25**

Chapitre VIII : Gestion du régime.  
Risques exclus.

En vigueur étendu

La mutilation volontaire.

De blessures ou de lésions provenant de rixes, d'insurrection, sauf dans le cas où le participant n'y prendrait pas part directement ou s'il est en état de légitime défense.

De blessures provenant de faits de guerre dans la mesure où ces risques sont exclus par la législation en vigueur.

---

## **ARTICLE 26**

Chapitre VIII : Gestion du régime.  
Information du salarié.

En vigueur étendu

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

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

---

## **ARTICLE 27**

Chapitre VIII : Gestion du régime.  
Prescription.

En vigueur étendu

Les délais de prescription prévus en matière de prestations sont ceux mentionnés à l'ARTICLE L. 932-13 du code de la sécurité sociale. Toutefois, cette prescription ne court pas pour les commissaires-priseurs ou les sociétés commerciales de ventes volontaires qui se seraient exonérés des obligations résultant du présent accord.

---

## **IDCC : 1282**

Crée(e) par Accord du 23 juillet 2002 BO conventions collectives 2002-32 étendu par arrêté du 9 juillet 2003 JORF 19 juillet 2003

Organisations patronales signataires :  
CNCPJ ;  
SYMEV.  
Syndicats de salariés signataires :

Fédération des services CFDT ;  
CGC ;  
FECTAM.

## **Création d'un régime de prévoyance**

Chapitre IX : Commission paritaire de surveillance.

En vigueur étendu

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

---

### **ARTICLE 28**

Chapitre IX : Commission paritaire de surveillance.  
Composition.

En vigueur étendu

La commission est composée des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord à raison de 1 titulaire et de 1 suppléant et d'un nombre égal de membres désignés par la chambre nationale des commissaires-priseurs et le syndicat des maisons de ventes volontaires aux enchères publiques.

La désignation d'un salarié d'une étude ou d'une société commerciale emporte autorisation d'absence rémunérée.

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

---

### **ARTICLE 29**

Chapitre IX : Commission paritaire de surveillance.  
Attributions.

En vigueur étendu

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

- en matière de suivi et de contrôle du régime ;
- en matière de répartition des cotisations sur chaque risque, dans le respect du taux global ;
- en matière d'action sociale ;
- d'interprétation et d'application du texte de l'accord ;

- par l'examen des litiges résultant de cette application ;
- du contrôle des opérations administratives et financières ;
- de la gestion du fonds d'action sociale lorsqu'il existe ;
- d'information complémentaire sur le fonctionnement du régime.

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

---

## **ARTICLE 30**

Chapitre IX : Commission paritaire de surveillance.  
Logistique.

En vigueur étendu

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

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

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

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

---

## **ARTICLE 31**

Chapitre IX : Commission paritaire de surveillance.  
Formation.

En vigueur étendu

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

---



Cré(e) par Accord du 23 juillet 2002 BO conventions collectives 2002-32 étendu par arrêté du 9 juillet 2003 JORF 19 juillet 2003

Organisations patronales signataires :

CNCPJ ;

SYMEV.

Syndicats de salariés signataires :

Fédération des services CFDT ;

CGC ;

FECTAM.

## **Création d'un régime de prévoyance**

### **ARTICLE 32**

Chapitre X : Dispositions finales.  
Révision.

En vigueur étendu

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions de l'ARTICLE L. 132-7 du code du travail par les organisations représentatives siégeant à la commission mixte paritaire de la convention collective. En tout état de cause, le présent accord peut être révisé par application des dispositions des ARTICLES 20 et 21 du présent accord.

Au vu du rapport d'activité et du bilan de fonctionnement du régime, chaque organisation signataire peut, conformément aux dispositions des ARTICLES 19 à 21, demander une révision de l'accord.

---

### **ARTICLE 33**

Chapitre X : Dispositions finales.  
Dénonciation.

En vigueur étendu

La dénonciation du présent accord s'effectue selon les dispositions de l'ARTICLE L. 132-8 du code du travail. En cas de dénonciation de l'organisme gestionnaire du régime, il est procédé à un appel d'offres auquel ne peut participer le précédent organisme gestionnaire si la cause en est le mauvais fonctionnement du régime, notamment en matière de délais de paiement des prestations.

---

### **ARTICLE 34**

Chapitre X : Dispositions finales.  
Date d'application.

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique au lendemain de son dépôt auprès de la direction départementale du travail de Paris. Les garanties du présent accord se substituent à celles des contrats de prévoyance dès réception, par les gestionnaires du régime de prévoyance, des nouvelles conditions des garanties de la prévoyance.

Le présent accord fait l'objet d'une publicité auprès des salariés. Un exemplaire du présent accord est tenu à la disposition des salariés dans un lieu accessible à tous sans qu'il y ait lieu d'en faire la demande. En outre, les organisations signataires informent leurs adhérents par une information spécifique dans les revues professionnelles et syndicales. Cette information est prise en charge par les gestionnaires du régime.

---

## **ARTICLE 35**

Chapitre X : Dispositions finales.  
Dépôt et extension.

En vigueur étendu

Les parties signataires s'engagent, en application des dispositions de l'ARTICLE L. 132-10 du code du travail, à déposer le présent accord auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris. Le présent accord est intégré dans la convention collective en annexe. Il fait l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre en charge de la direction de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 23 juillet 2002.

---

*Dernière modification :*

*M(Avenant n° 2 2002-12-17 art. 2 BO conventions collectives 2002-52).*

Gestionnaires du régime

En vigueur étendu

A compter du 1er janvier 2003 à 0 heure, la gestion du régime de prévoyance des études de commissaires-priseurs judiciaires et des maisons de ventes volontaires aux enchères publiques est assurée par la MACIF mutualité prévoyance collective (mutuelle régie par le livre II du code de la mutualité immatriculé sous le numéro 429127921).

---

**IDCC : 1282**

Créé(e) par Accord du 23 juillet 2002 BO conventions collectives 2002-32 étendu par arrêté du 9 juillet 2003 JORF 19 juillet 2003

Organisations patronales signataires :  
CNCPJ ;  
SYMEV.  
Syndicats de salariés signataires :  
Fédération des services CFDT ;  
CGC ;  
FECTAM.

## **Création d'un régime de prévoyance, ANNEXE II**

*Dernière modification :*

*M(Avenant n° 2 2002-12-17 art. 1 BO conventions collectives 2002-52).*

### Cotisations

#### En vigueur étendu

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

Pour la tranche A :

- 1,50 % pour l'employeur, y compris la cotisation de 0,10 % pour le fonds collectif de rente pour soutien scolaire ;
- 0,15 % pour le salarié.

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

Pour la tranche B et C : 1,65 %.

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

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

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

---

En vigueur étendu

---

En vigueur signataires

---

- **AVENANT À L'AVENANT DU 23 JUILLET 2002 ET PORTANT SUR LE RÉGIME DE**

**PRÉVOYANCE DES SALARIÉS DES COMMISSAIRES-PRISEURS JUDICIAIRES,  
AVENANT N° 2 DU 17 DÉCEMBRE 2002**

**Avenant n° 2 du 17 décembre 2002**

**Avenant à l'avenant du 23 juillet 2002 et portant sur le régime de prévoyance des  
salariés des commissaires-priseurs judiciaires  
Etendu par arrêté du 9 juillet 2003 JORF 19 juillet 2003.**

**IDCC : 1282**

Crée(e) par Avenant n°2 du 17 décembre 2002 BO conventions collectives 2002-52 étendu par  
arrêté du 9 juillet 2003 JORF 19 juillet 2003

Organisations patronales signataires :

CNCPJ ;

SYMEV.

Syndicats de salariés signataires :

Fédération des services CFDT ;

SPCPSVV-CGC ;

CGT-FO ;

FECTAM.

**Avenant à l'avenant du 23 juillet 2002 et portant sur le régime de prévoyance des  
salariés des commissaires-priseurs judiciaires**

**ARTICLE 1**

En vigueur étendu

L'ARTICLE 3 est modifié comme suit :

ARTICLE 3

Décès, quelle qu'en soit la cause

(voir cet ARTICLE)

---

**ARTICLE 2**

En vigueur étendu

Les annexes I et II sont modifiées comme suit :

ANNEXE I

Gestionnaire du régime

(voir ce texte)

(voir ce texte)

---

### **ARTICLE 3**

En vigueur étendu

Le présent avenant est déposé à la DDTE et au conseil de prud'hommes de Paris.

---

### **ARTICLE 4**

En vigueur étendu

Le présent avenant fait l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre de la santé chargé de la sécurité sociale, conformément aux dispositions de l'ARTICLE L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 17 décembre 2002.

---

En vigueur étendu

---

### **D0**

En vigueur signataires

---

- **AVENANT À L'ACCORD SUR LA PRÉVOYANCE, AVENANT N° 3 DU 28 JANVIER 2003**

**Avenant n° 3 du 28 janvier 2003**

**Avenant à l'accord sur la prévoyance  
Étendu par arrêté du 9 juillet 2003 JORF 19 juillet 2003.**

**IDCC : 1282**

Organisations patronales signataires :  
Chambre nationale des commissaires-priseurs ;  
Chambre nationale des commissaires-priseurs judiciaires ;  
SYMEV.  
Syndicats de salariés signataires :  
Fédération des services CFDT ;  
CGC ;  
FEC-FO ;  
FECTAM.

## **Avenant à l'accord sur la prévoyance**

### **ARTICLE 1**

En vigueur étendu

Ajouter un alinéa in fine à l'ARTICLE 3.1 :

(voir cet ARTICLE)

---

### **ARTICLE 2**

En vigueur étendu

Les ARTICLES 7.2 et 7.3 sont modifiés comme suit :

(voir ces ARTICLES)

---

### **ARTICLE 3**

En vigueur étendu

Modifier les ARTICLES 8.6 et 9.6 comme suit :

(voir ces ARTICLES)

---

### **ARTICLE 4**

En vigueur étendu

L'ARTICLE 14 est modifié comme suit :

(voir cet ARTICLE)

---

### **ARTICLE 5**

En vigueur étendu

Modifier l'ARTICLE 22 comme suit :

(voir cet ARTICLE)

---

## **IDCC : 1282**

Crée(e) par Avenant n°3 du 28 janvier 2003 BO conventions collectives 2003-9 étendu par arrêté du 9 juillet 2003 JORF 19 juillet 2003

Organisations patronales signataires :

Chambre nationale des commissaires-priseurs ;

Chambre nationale des commissaires-priseurs judiciaires ;

SYMEV.

Syndicats de salariés signataires :

Fédération des services CFDT ;

CGC ;

FEC-FO ;

FECTAM.

## **Avenant à l'accord sur la prévoyance**

### **ARTICLE 6**

En vigueur étendu

Modifier l'ARTICLE 16 comme suit :

(voir cet ARTICLE)

---

### **ARTICLE 7**

En vigueur étendu

Le présent avenant est déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi et au conseil de prud'hommes de Paris.

---

### **ARTICLE 8**

En vigueur étendu

Le présent avenant fait l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre de la santé chargé de la sécurité sociale, conformément aux dispositions de l'ARTICLE L. 911-3 du

code de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 28 janvier 2003.

---

En vigueur étendu

---

En vigueur signataires

---

- **SALAIRES**

- **ACCORD DU 24 JANVIER 2002**

**Accord du 24 janvier 2002**

**Convention collective nationale du personnel des études et des organismes professionnels des commissaires-priseurs.**

**IDCC : 1282**

Crée(e) par Accord du 24 janvier 2002 BO conventions collectives 2002-8

**SALAIRES**

Valeur du point et salaires au 1er janvier 2002.

En vigueur non étendu

---

- **. ACCORD DU 12 JUILLET 2004**

**Accord du 12 juillet 2004**

**Accord relatif aux salaires à compter du 1er juillet 2004  
Etendu par arrêté du 15 novembre 2004 JORF 26 novembre 2004.**

**IDCC : 1282**



Crée(e) par Accord du 12 juillet 2004 BO conventions collectives 2004-33 étendu par arrêté du 15 novembre 2004 JORF 26 novembre 2004

Organisations patronales signataires :

CNCPJ ;

SYMEV.

Syndicats de salariés signataires :

Fédération des services CFDT ;

CFTC ;

CGT FO.

## Salaires.

Barème des salaires à compter du 1er juillet 2004.

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique à tous le personnel salarié des commissaires-priseurs judiciaires exerçant à titre individuel ou sous forme de société civile professionnelle, des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et de leurs organisations professionnelles, sur le territoire et les départements d'outre-mer.

La valeur du point est portée au 1er juillet 2004 à : 7,33 Euros.

Le salaire minimum conventionnel de base, pour la durée légale de travail, correspond au produit du coefficient par la valeur du point, augmenté d'une partie fixe de : 60,44 Euros.

Soit une augmentation de : 1,66 %.

Barème des salaires

(En euros).

:-----:			
: COEFFICIENT :	SALAIRE DE BASE	:	SALAIRE DE BASE :
:	: au 1er janvier 2004	:	au 1er juillet 2004 :
:-----:			
: 150	: 1 230,18	:	1 250,60 :
: 155	: 1 232,22	:	1 252,67 :
: 160	: 1 242,30	:	1 262,62 :
: 165	: 1 249,10	:	1 269,89 :
: 175	: 1 321,20	:	1 343,19 :

:	185	:	1 393,30	:	1 416,49	:
:	190	:	1 429,35	:	1 453,14	:
:	200	:	1 501,45	:	1 526,44	:
:	210	:	1 573,55	:	1 599,74	:
:	220	:	1 645,65	:	1 673,04	:
:	230	:	1 717,75	:	1 746,34	:
:	245	:	1 825,90	:	1 856,29	:
:	265	:	1 970,10	:	2 002,89	:
:	275	:	2 042,20	:	2 076,19	:
:	290	:	2 150,35	:	2 186,14	:
:	300	:	2 222,45	:	2 259,44	:
:	330	:	2 438,75	:	2 479,34	:
:	365	:	2 691,10	:	2 735,89	:
:	380	:	2 799,25	:	2 845,84	:
:	-----					:

#### ARTICLE 1er

Le présent accord est déposé à la DDTEFP et au conseil des prud'hommes de Paris.

#### ARTICLE 2

Le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 12 juillet 2004.

---