

article 2-3-2

Dernière modification : M(Avenant n° 23 2005-12-22 art. 1er BO conventions collectives 2006-3).

TITRE II : FORMATION PROFESSIONNELLE.
Chapitre III : Droit individuel à la formation (DIF).
Les dispositifs de formation.

en vigueur non étendu

1° La professionnalisation : contrats et périodes

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

La profession a créé l'Ecole nationale de procédure établissement paritaire privé par un avenant à la convention collective nationale signé le 7 octobre 1960 pour pallier l'absence de formation professionnelle adaptée aux spécificités des professions juridiques et judiciaires et particulièrement pour les personnels les moins qualifiés des études d'huissiers de justice.

La formation dispensée par l'ENPEPP permet aux employés des études, quel que soit leur niveau de formation initiale, d'être titulaires du " certificat de spécialisation des procédures judiciaires ", reconnu par la convention collective nationale et d'accéder à l'examen professionnel d'huissier de justice à la condition d'avoir exercé des fonctions de clerc d'huissier de justice pendant 10 ans dont 5 ans au moins les fonctions de principal clerc (art. 2, alinéa 5 du décret n° 86-734 du 2 mai 1986).

Les parties signataires du présent accord confient à la CPNE le réexamen périodique des actions et public prioritaires pour la mise en oeuvre de la professionnalisation :

- dans le cadre du contrat de professionnalisation ;
- dans le cadre d'une période de professionnalisation pour les salariés embauchés sous contrat à durée indéterminée, dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail.

L'une des priorités définies par la branche en vertu des dispositions de l'article L. 982-1 du code du travail vise notamment des femmes dont le niveau de qualification est équivalent ou inférieur au niveau IV de l'éducation nationale.

1.1. Les contrats de professionnalisation (art. L. 981-1 à L. 981-8)

Ils ont pour objet de permettre à leur bénéficiaire d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 900-3 et de favoriser leur insertion ou leur réinsertion professionnelle. Sa durée varie entre 6 et 12 mois et peut même aller jusqu'à 24 mois dans les conditions prévues par la

loi. La durée minimum de formation est de 150 heures.

Sont bénéficiaires desdits contrats de professionnalisation :

- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui peuvent compléter leur formation initiale ;
- les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

A la signature du présent accord, sont prioritaires selon définition de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) la professionnalisation des formations ci-après :

- secrétariat ;
- clerc aux procédures judiciaires ;
- clerc expert,

Secrétariat (1)

Le contrat de professionnalisation est conclu pour une durée de 6 mois, prévoit 160 heures de formation extérieure auxquelles s'ajoute un suivi interne dans l'entreprise, formation dont l'objet est la validation finale du CQP (certificat de qualification professionnelle). Il peut être porté à 24 mois lorsqu'il concerne la préparation d'un diplôme de secrétariat, dans les régions où le CQP n'est pas dispensé.

Clerc aux procédures

Le contrat de professionnalisation est établi sur une durée de 1 an pour 300 heures de formation. Cette formation est répartie en 240 heures de formation externe et 60 heures de formation interne assurée en entreprise.

Cette formation peut comporter les volets suivants :

- apprentissage du logiciel professionnel de gestion des dossiers clients ;
- signification des actes auprès des justiciables, réalisée avec assistance des personnes assermentées de l'étude (clerc significateur ou huissier).

Clerc expert

Le contrat de professionnalisation est établi sur une durée de 2 ans pour 600 heures de formation. Cette formation est répartie en 480 heures de formation externe et 120 heures de formation interne assurée en entreprise.

Cette formation interne peut comporter les volets suivants :

- apprentissage du logiciel professionnel de gestion des dossiers clients ;
- signification des actes auprès des justiciables, réalisée avec l'assistance des personnes assermentées de l'étude (clerc significateur ou huissier) ;
- appui méthodologique du tuteur.

La priorité absolue revenant à la formation des secrétaires et des clerks aux procédures judiciaires.

La rémunération pour un bénéficiaire âgé d'au moins 26 ans ne peut être inférieure ni au SMIC ni à 95 % de cette minimale prévue par les dispositions de la convention collective.

Les bénéficiaires du contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans, sauf dispositions contractuelles plus favorables, percevront une rémunération calculée en fonction du SMIC. Celle-ci peut varier en fonction de l'âge du bénéficiaire et du niveau de sa formation.

Le clerk expert, bénéficiaire du contrat de professionnalisation, quel que soit son âge, sauf dispositions contractuelles plus favorables, percevra une rémunération égale à celle du SMIC.

1.2. Les périodes de professionnalisation (art. L. 982-1 à L. 982-4)

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

L'article L. 982-1 de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 énonce la liste des bénéficiaires.

La période de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 900-3 ou de participer à une action de formation dont l'objectif est défini par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) de la branche professionnelle de l'entreprise.

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

- la formation des clerks significateurs ;
- les 1er et 2e cycles de la formation dispensée par l'ENPEPP ;
- secrétariat ;
- clerk aux procédures ;
- clerk expert ;
- comptabilité ;
- clerk habilité aux constats.

1.3. Financement des formations

Les formations prioritaires définies ci-dessus font l'objet d'un financement par l'OPCA-PL au titre de la professionnalisation (contrats et périodes) selon les quotas et modalités de financement fixés par la CPNE, notamment au sein d'une convention cadre conclue avec l'OPCA-PL.

2. Le plan de formation.

(Art. L. 932-1 de la loi n° 2004-39 du 4 mai 2004.)

Les actions de formation relevant du plan de formation sont :

- Les actions d'adaptation du plan de formation au poste de travail : considérées comme un temps effectif de travail, elles donnent droit au maintien par l'entreprise, de la rémunération.
- Les actions de formation liées à l'évolution de l'emploi ou au maintien dans l'emploi : mises en oeuvre pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien, par l'entreprise, de la rémunération ; sous réserve d'un accord d'entreprise ou à défaut d'un accord écrit du salarié, ces actions de formation liées à l'évolution de l'emploi ou au maintien de l'emploi peuvent durer 50 heures par an et par salarié, mais le temps additionnel au-dessus de la durée légale ou conventionnelle du travail n'engendre aucun avantage (heures supplémentaires, récupération ou autre) (2).
- Les actions de développement de compétences peuvent être effectuées après accord écrit entre les parties, hors du temps de travail dans la limite de 80 heures et conformément aux engagements écrits définis par l'article L. 932-1 IV. A noter cependant que cet accord peut être dénoncé dans les 8 jours de sa conclusion. Le salarié perçoit alors de la part de l'entreprise une allocation de formation dont le montant est égal à 50 % du salaire net perçu par le salarié.

3. Le droit individuel à la formation (DIF).

(Art. 933-1 à 933-6 de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004)

Tout salarié titulaire d'un CDI disposant d'une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise qui l'emploie bénéficie chaque année d'un DIF d'une durée de 21 heures qui peut se cumuler sur 6 ans.

Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée pro rata temporis.

La détermination du DIF s'effectue par année civile.

En cas d'embauche ou de départ du salarié en cours d'année, sauf licenciement pour faute grave ou lourde, ce droit est calculé pro rata temporis des mois complets d'activité.

A titre transitoire, compte tenu de la promulgation de la loi, les droits acquis au titre de l'année 2004 sont de 14 heures.

Aucune disposition de mise en oeuvre du DIF n'étant prévue pour les salariés titulaires d'un CDD, ceux-ci peuvent bénéficier de la formation individuelle par l'intermédiaire du plan de formation.

Ces salariés en CDD disposent d'un DIF pro rata temporis à l'issue d'une ancienneté de 4 mois

dans l'office ou le groupement, et doivent en faire la demande avant le terme de leur contrat.

La mise en oeuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur qui l'informerá de ses droits lors de la conclusion du contrat de travail.

Les actions de formation se déroulent en dehors du temps de travail sauf accord écrit entre l'employeur et le salarié prévoyant que le DIF s'exerce en partie pendant le temps de travail.

Rémunération :

Hors temps de travail :

Le salarié perçoit une allocation de formation dont le montant s'élève à 50 % du salaire net perçu.

Pendant le temps de travail :

La rémunération du salarié est maintenue.

Pendant la durée de sa formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles, ainsi que du régime de prévoyance.

La valeur des acquis de l'expérience et l'accompagnement tutoral constituent une priorité financée par l'OPCA-PL selon les modalités et critères définis par la CPNE et mis en oeuvre par la branche professionnelle.

(1) Avenant n° 23 du 22 décembre 2005 art. 1 : alinéa complété pour satisfaire aux dispositions de l'article L. 981-3, alinéa 2, du code du travail.
Ancien article 2.2.9.