Ma-CCN.com

Convention collective — texte officiel à jour

Source directe : Légifrance / DILA

À JOUR
08 novembre 2026
Source officielle

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001 actualisée par l'accord du 16 décembre 2021

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE

Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 2205

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR

Texte de base : Convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001 actualisée par l'accord du 16 décembre 2021

DERNIER AVENANT SALAIRES

Avenant n° 65 du 19 février 2026 relatif à la valeur du point et aux minima mensuels

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE

KALICONT000005635092

URL OFFICIELLE

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635092

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE

8 novembre 2026 à 03:24

Ce document est généré en direct depuis l'API officielle Légifrance (DILA). Il contient le texte de base intégral et les avenants en vigueur à la date d'édition. Diffusion sous Licence Ouverte 2.0 Etalab. **Document à titre indicatif** — pour toute décision engageant vos droits (litige, contentieux, négociation salariale), consultez un professionnel du droit social.

Ma-CCN.com · Conventions collectives françaises · Données officielles

Sommaire

Texte de base

- Article
- Article 1er
- Article 2
- Article 3
- Article 4
- Article 5
- Article 6
- Article 7
- Article 8
- Article 9
- Article 10
- Article 11
- Article 12
- Article 13
- Article 14
- Article 15
- Article 16
- Article 17
- Article 18
- Article 19
- Article 20
- Article 21
- Article 22
- Article 23
- Article 24
- Article 25
- Article 26
- Article 27
- Article 28
- Article 29
- Article 30
- Article 31
- Article 32
- Article 33
- Article 34
- Article 35
- Article 36
- Article 37
- Article 38
- Article 39
- Article 40
- Article 41
- Article 42

Avenant salaires en vigueur

Article 1er
Article 2
Article 3
Avenant : Accord du 26 novembre 1999 relatif à la réduction anticipée de la durée du travail
Article 11
Article 10
Article 13
Article 12
Article 15
Article 14
Article 4
Article 9
Article 3 (1)
Article 2
Article 8
Article
Article 7
Article
Article 6
Article 5
Avenant : Accord du 20 septembre 2001 relatif aux contrats de qualification
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Avenant : Avis d'interprétation de la CNPI relatif à l'ancienneté à prendre en compte pour un départ en retraite du 4 décembre 2002
Article
Avenant : Accord du 18 mai 2006 relatif à la commission nationale paritaire d'interprétation
Article
Avenant : Avenant n°9 du 7 décembre 2006 relatif à la professionnalisation et à la contribution financière des employeurs à la formation professionnelle
Article 1
Article 2
Article 3
Avenant : Avenant n° 11 du 20 décembre 2007 relatif aux classifications
Article 1er
Article 2
Avenant : Avenant n° 11 bis du 10 janvier 2008 portant rectificatif à l'avenant n° 11 relatif aux classifications
Article
Article 1
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Avenant : Avenant n° 13 du 14 février 2008 relatif au changement d'un coefficient et à la classification

Article 1
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Avenant : Accord du 17 décembre 2009 relatif à l'adhésion à un fonds commun de placement multi-entreprise
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Avenant : Procès-verbal d'interprétation du 16 juin 2011 relatif au 13e mois
Article
Avenant : Accord du 21 juin 2012 relatif à l'indemnisation conventionnelle du chômage partiel
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article 12
Article 13
Article 14
Article 15
Article 16
Article 17
Article
Avenant : Avenant rectificatif n° 20 bis du 13 décembre 2012 à l'avenant n° 20 du 15 novembre 2012 relatif au plan de formation et aux modalités d'appli
Article 1er
Article 2
Avenant : Avenant n° 22 du 26 septembre 2013 relatif aux diplômes et aux classifications
Article
Article 1er
Article 2
Avenant : Avenant n° 24 du 23 janvier 2014 portant modification de l'article 15.6 relatif aux classifications
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Avenant : Accord du 18 juin 2015 relatif à l'indemnisation de l'activité partielle
Article 1er
Article 2

Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article 12
Article 13
Article 14
Article 15
Article 16
Article
Avenant : Avenant n° 1 du 21 janvier 2016 relatif à la couverture du risque dépendance totale
Article 1er
Article 2
Article 3
Avenant : Avenant n° 30 du 21 avril 2016 relatif aux jours d'absence pour hospitalisation d'enfant
Article 1er
Article 2
Avenant : Avenant n° 34 du 18 mai 2017 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)
Article 1er
Article 2
Article 3
Article
Avenant : Accord du 22 mars 2018 relatif au financement des syndicats
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Avenant : Accord du 17 septembre 2020 relatif au financement des syndicats
Article
Article 1er
Article 2
Avenant : Avenant n° 1 du 17 décembre 2020 à l'accord de branche du 11 juillet 2019 relatif à la contribution conventionnelle de formation et à la reconve
Article 1er
Article 2
Article 3
Article
Avenant : Avenant n° 43 du 21 octobre 2021 à la convention collective du 8 juin 2001 dans sa rédaction issue de l'accord du 19 février 2015 relatif à la fo
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4

Article
Avenant : Adhésion par lettre du 20 décembre 2021 de la FESSAD UNSA à la nouvelle convention collective nationale du 19 février 2015
Article
Avenant : Avenant n° 48 du 15 décembre 2022 relatif à la modification des articles 30, 40 et 41 de la convention collective nationale
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article
Avenant : Avenant n° 2 du 16 mars 2023 à l'accord du 19 novembre 2020 relatif au complément d'heures par avenant temporaire au contrat de travail à t
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article
Avenant : Accord du 13 juillet 2023 relatif à la lutte contre la discrimination
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article
Avenant : Avenant n° 8 du 14 décembre 2023 à l'accord du 9 septembre 2015 relatif au régime collectif et obligatoire de complémentaire frais de santé
Article 1er
Article 2
Article 3
Avenant : Avenant n° 56 du 21 mars 2024 relatif à la modification de la convention collective (Article 12.2 « Procédure »)
Article 1er
Article 2
Article 3
Article
Avenant : Avenant n° 1 du 14 novembre 2024 à l'accord du 23 mai 2024 relatif aux contrats de professionnalisation conclus à compter du 1er juillet 2024
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article
Avenant : Avenant n° 9 du 12 décembre 2024 à l'accord du 9 septembre 2015 relatif au régime collectif et obligatoire de complémentaire frais de santé
Article 1er
Article 2

Article 3
Article 4
Article
Avenant : Avenant n° 59 du 12 décembre 2024 relatif à la modification de l'article 29.5 « Participation financière des employeurs à la formation professi
Article 1er
Article 2
Article 3
Avenant : Avenant n° 11 du 19 février 2026 à l'accord du 9 septembre 2015 relatif au régime collectif et obligatoire de complémentaire frais de santé
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article
Avenant salaires : Avenant n° 1 du 8 juin 2001 relatif aux salaires
Article
Avenant salaires : Salaires - Avenant n° 18 du 17 février 2011 relatif aux salaires au 1er mars 2011
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Avenant salaires : Avenant n° 46 du 15 septembre 2022 relatif à la valeur du point et aux minima mensuels
Article 1er
Article 2
Article 3
Avenant salaires : Accord du 11 juillet 2024 relatif à la rémunération des apprentis à compter du 1er août 2024
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article
Lexique

SECTION 1

Texte de base

Texte de base : Convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001 actualisée par l'accord du 16 décembre 2021

ART.

Constatant la nécessité de procéder à une nouvelle actualisation des dispositions de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001, étendue par arrêté du 25 février 2002, afin de les mettre en conformité avec les évolutions législatives, réglementaires et conventionnelles, les partenaires sociaux ont décidé de transcrire le texte à droit constant, comme ils l'avaient fait une première fois par accord du 19 février 2015.

Le présent accord procède donc à l'actualisation et à la consolidation du texte de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001, en abrogeant les articles obsolètes et en intégrant les évolutions législatives et réglementaires, ainsi que les avenants signés depuis sa précédente mise à jour.

Les parties signataires précisent, à cet égard, que toute référence à la loi dans la convention collective nationale du notariat est purement informative ; toute modification ultérieure des textes légaux ou réglementaires s'appliquera dans tous ses effets à la présente convention.

La présente version actualisée et consolidée de la convention collective se substitue de plein droit au texte initial ainsi, en tant que de besoin, à sa version issue de l'accord du 19 février 2015. Les accords de branche et leurs avenants non intégrés à la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001 restent inchangés et demeurent en vigueur.

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2022.

Il sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail et sera porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, chaque employeur conservant la preuve de sa diffusion à tous les membres du personnel, par tout moyen.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

ART. 1er

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

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

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

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

Il est précisé que les organismes assimilés sont :
– le conseil supérieur du notariat ;
– les conseils régionaux ;
– les chambres de notaires.

ART. 2

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

Passé ce délai, elle devient à durée indéterminée.

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

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

ART. 3

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

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

Les conditions d'information et de communication de la convention collective et des textes conventionnels applicables dans l'office par l'employeur sont régies par les dispositions du code du travail.

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

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

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

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

ART. 4

Le contrat de travail est obligatoirement constaté par écrit. En cas de résistance ou de refus de l'employeur, la chambre de discipline peut être saisie par l'intéressé ou le syndicat auquel il appartient.

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

Le contrat de travail doit contenir, au minimum, les mentions suivantes :
– dénomination et siège de l'office ;
– nom et prénom, adresse, nationalité, date et lieu de naissance du salarié ;
– lieux de travail ;
– date et heure de l'embauche ;
– convention collective applicable ;
– classification du salarié (niveau et coefficient) ;
– fonctions du salarié et description sommaire de celles-ci ;
– durée de la période d'essai ;
– durée du travail ;
– montant du salaire et périodicité de son versement ;
– durée des congés payés ;
– durée du préavis ;
– noms des organismes auxquels sont versées les cotisations sociales. Numéro d'affiliation de l'employeur à ces organismes.

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

ART. 5

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

« Entre les soussignés,
– Maître (nom, prénom), notaire à (siège et adresse de l'office),
ou
– (dénomination sociale/forme), sis à (siège et adresse de l'office), représenté par Maître (nom, prénom), Maître (nom, prénom), en leur qualité de notaires associés (le nom de l'ensemble des associés de l'office doit figurer sur cette ligne),

Ci-après dénommé “l'employeur”,
d'une part,

Et M. (nom et prénoms), demeurant à (adresse complète)
Né à....., le .....
De nationalité .....
(pour un étranger, mentionner la carte de séjour)
Ci-après dénommé “le salarié”,
d'autre part,

Conditions d'engagement

À compter du (date et heure de l'embauche), l'employeur engage le salarié aux conditions générales de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001 dans sa version issue de l'accord du 19 février 2015 et (s'il en existe) des accords d'entreprise des ....., et aux conditions particulières indiquées ci-après.

Le salarié accepte cet engagement.

Qualification

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

Lieu de travail

Le salarié exerce ses fonctions à : .....

Durée du travail

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

Rémunération

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

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

Congés payés

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

Obligations

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

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

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

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

Période d'essai

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

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

Durée du contrat

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

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

Remise de pièces

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

Avenants

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

Régime de prévoyance et de retraite

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

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

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

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

Fait en double original, un pour chaque partie,

À ..... le ..... »

ART. 6

Lors de son entrée dans un office dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, tout salarié est considéré comme étant à l'essai pendant une durée ne pouvant excéder :
– 2 mois pour les employés ;
– 3 mois pour les techniciens ;
– 4 mois pour les cadres, renouvelable une fois pour une durée maximale de 2 mois.

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

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

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

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

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

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

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

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

ART. 7

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

Les heures supplémentaires sont rémunérées dans les conditions prévues à l'article 14.9.

ART. 8

L'employeur a le choix entre les modalités d'organisation du temps de travail énumérées ci-après, les modalités prévues aux articles 8.1 et 8.2 ne pouvant toutefois être retenues que si la durée habituelle du travail ne dépasse pas 35 heures par semaine, en moyenne annuelle.

Ces différentes modalités peuvent être combinées entre elles.

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

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

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

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

Des horaires individualisés peuvent être mis en place dans les conditions prévues aux articles L. 3121- 48 et L. 3121- 49 du code du travail.

Un règlement établi par l'employeur détermine les conditions d'utilisation des horaires individualisés et fixe, notamment, les plages impératives au cours desquelles les salariés doivent obligatoirement être présents au travail et les limites des plages variables. Il fixe également les règles de report des heures correspondant aux plages variables. Ce règlement ne peut prévoir un report :
– de plus de 4 heures d'une semaine civile sur une autre ;
– de plus de 16 heures d'un mois civil sur l'autre.

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

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

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

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

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

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

En pareil cas, dans l'hypothèse où la durée du travail hebdomadaire est maintenue à 39 heures, la réduction du temps de travail se traduit par l'octroi :
– d'une demi-journée de repos de 4 heures consécutives par semaine ;
– d'une journée de repos de 8 heures consécutives par quinzaine ;
– de deux journées consécutives ou non de repos par période de quatre semaines.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Les heures effectuées au-delà de 39 heures dans le cadre de la semaine civile sont des heures supplémentaires.

8.3. Convention de forfait

8.3.1. Forfait assis sur une base en heures sur l'année

Une convention de forfait, assise sur une base en heures sur l'année, peut être conclue avec les catégories suivantes de salariés :
– salariés ayant la qualité de cadre, au sens de la présente convention collective, qui ne sont pas occupés selon l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés, qui disposent d'autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la durée du travail ne peut être prédéterminée ;
– salariés itinérants n'ayant pas la qualité de cadre, disposant d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur temps de travail et dont la durée du temps de travail ne peut pas être prédéterminée.

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

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

L'horaire annuel ne peut excéder :
– 1 953 heures pour les cadres pouvant prétendre, compte tenu de leur temps de présence dans l'office, à des droits complets en matière de congés payés légaux et conventionnels ainsi que de chômage de jours fériés ;
– 1 730 heures pour les itinérants pouvant prétendre à des droits complets en matière de congés payés et de chômage de jours fériés,
au nombre d'heures prévues ci-dessus, il convient d'ajouter les 7 heures dues au titre de la journée de solidarité.

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

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

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

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

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

8.3.2. Forfait en jours sur l'année

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

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

8.3.2.1. Salariés concernés

Conformément à l'article L. 3121-58 du code du travail, une convention individuelle de forfait en jours sur l'année peut être proposée aux salariés ayant la qualité de cadre C2, C3 ou C4 au sens de la présente convention ou demandée par les salariés classés cadre C1, tous cadres pour lesquels la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions au sein de l'office ou qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

8.3.2.2. Conditions de mise en place

Les conventions individuelles de forfait en jours sur l'année doivent respecter les dispositions suivantes :
– le nombre de jours travaillés dans l'année, du 1er janvier au 31 décembre, ne peut dépasser un plafond de 218 jours (journée de solidarité incluse) en application de l'article L. 3121-64 du code du travail ;
– l'amplitude de la journée de travail ne doit pas dépasser 10 heures ;
– la durée de travail hebdomadaire ne peut être supérieure à 48 heures.

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

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

8.3.2.3. Rémunération

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié.

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

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

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

8.3.2.4. Jours travaillés et jours de repos

La convention individuelle de forfait en jours sur l'année fixe le nombre maximum de jours travaillés dans l'année, dans la limite du plafond précisé à l'article 8.3.2.2.

Si le nombre convenu de jours travaillés sur l'année est inférieur à 218, la rémunération du salarié est calculée conformément à l'article 8.3.2.3 proportionnellement à cette durée réduite et sa charge de travail doit en tenir compte.

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

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

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

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

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

8.3.2.5. Décompte des jours travaillés et charge de travail

L'employeur met à la disposition du salarié un document afin qu'il y mentionne :
– le nombre de jours travaillés et de jours de repos déterminés dans la convention individuelle de forfait en jours sur l'année ;
– le nombre et les dates des jours travaillés ;
– le nombre, les dates et la qualification des jours non travaillés (repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos) ;
– le nombre de jours qui ne doivent pas être travaillés pour que le nombre convenu de jours travaillés ne soit pas dépassé.

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

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

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

À échéance régulière, et a minima chaque trimestre, l'employeur effectue un contrôle des informations transmises par le salarié pour s'assurer du respect des durées minimales de repos et du nombre de jours travaillés afin de veiller notamment aux éventuelles surcharges de travail. S'il y a lieu, il procède à une analyse de la situation et prend toutes les mesures nécessaires pour respecter les dispositions de la convention individuelle de forfait en jours, et en particulier celles concernant la durée minimale des repos quotidien et hebdomadaire prévue à l'article 8.3.2.2.

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

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

8.3.2.6. Dispositif de veille et d'alerte

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

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

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

8.3.2.7. Entretien annuel individuel de suivi du forfait en jours

Conformément à l'article L. 3121-65 du code du travail, l'employeur organise un entretien annuel individuel avec chaque salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours sur l'année. Au cours de cet entretien sont évoquées :

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

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

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

ART. 9

9.1. Définition et mise en place

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

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

9.2. Contenu du contrat de travail

Indépendamment des dispositions de l'article 4, le contrat de travail des salariés à temps partiel mentionne obligatoirement :
– la qualification du salarié ;
– les éléments de la rémunération ;
– la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue, la répartition de cette durée entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ainsi que, pour chaque journée travaillée, les horaires de travail ;
– les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir et la nature de cette modification ;
– les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires.

9.3. Répartition des horaires au cours de la journée

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

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

9.4. Heures complémentaires

À la condition de respecter un délai de prévenance de sept jours ouvrés, l'employeur peut demander au salarié d'effectuer des heures complémentaires au-delà de celles prévues au contrat de travail initial, dans les limites suivantes :
– le nombre d'heures complémentaires doit rester inférieur ou égal au tiers du nombre d'heures hebdomadaires ou mensuelles prévues au contrat de travail ;
– le nombre total d'heures effectuées doit rester inférieur à la durée légale du travail ou à la durée du travail pratiquée dans l'office ou l'organisme assimilé, si elle est inférieure.

Les heures complémentaires ne sont pas majorées comme des heures supplémentaires. Toutefois, les heures complémentaires donnent lieu :
– à une majoration de 10 % pour chaque heure accomplie dans la limite du dixième des heures prévues au contrat ;
– à une majoration de 25 % pour chaque heure accomplie au-delà du dixième de la durée contractuelle.

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

9.5. Égalité de traitement avec les salariés à temps complet

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

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

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

ART. 10

10.1. Maintien de l'office

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

10.2. Suppression de l'office

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

ART. 11

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

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

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

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

ART. 12

12.1. Motif

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

Dans le cas où, à la suite d'un licenciement, le salarié porterait le litige devant la juridiction compétente, si celle-ci reconnaît que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse ou constate sa nullité, le salarié aura droit, à défaut de réintégration dans l'office, à une indemnité octroyée par le juge et calculée conformément aux articles L. 1235-3 et L. 1235-11 du code du travail.

12.2. Procédure

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

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

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

12.3. Préavis de licenciement

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

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

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

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

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

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

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

12.4. Indemnité de licenciement

À l'exception du licenciement pour faute grave ou lourde, le licenciement d'un salarié, ayant au moins huit mois de présence ininterrompue dans l'office à l'expiration du délai de préavis, donne lieu au versement d'une indemnité de licenciement qui s'établit conformément aux dispositions légales.

À titre d'information, à la date de conclusion du présent accord, l'indemnité de licenciement s'établit comme suit :
– un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans ;
– un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans.

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

ART. 13

13.1. Départ volontaire à la retraite

En cas de départ volontaire à la retraite, les salariés ont droit à une indemnité fixée en fonction de leur ancienneté dans l'office à :
– un demi mois de salaire après dix ans d'ancienneté ;
– un mois de salaire après quinze ans d'ancienneté ;
– deux mois de salaire après vingt ans d'ancienneté ;
– trois mois de salaire après trente ans d'ancienneté.

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

13.2. Mise à la retraite

La mise à la retraite a lieu dans les conditions prévues aux articles L. 1237-5 et suivants du code du travail.

ART. 14

14.1. Accord annuel

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

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

14.2. Clause de sauvegarde

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

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

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

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

Le salaire mensuel est égal au produit du nombre de points correspondant au coefficient de la classification mentionnée dans le contrat de travail et fixée conformément aux dispositions des articles 15.1 à 15.7 ci-après, par la valeur du point.

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

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

14.7. Treizième mois

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

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

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

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

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

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

Les salaires minima mentionnés à l'article 14.5 ci-dessus sont majorés de gré à gré au minimum de 20 % pour les cadres visés à l'article 15.5 titulaires d'une convention de forfait en jours sur l'année.

14.9. Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires demandées par l'employeur sont rémunérées conformément à la loi et ouvrent droit aux majorations légales qui sont versées au salarié en argent. Il peut, toutefois, être convenu entre l'employeur et le salarié qu'elles prendront, en tout ou partie, la forme d'un repos compensateur de remplacement.

14.10. Computation du contingent d'heures supplémentaires

Les heures supplémentaires effectuées à l'intérieur du contingent légal d'heures supplémentaires doivent donner lieu à consultation du comité social et économique, s'il en existe.

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

ART. 15

15.1. Critères

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

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

La classification comporte trois catégories :
– les employés ;
– les techniciens ;
– les cadres.

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

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

Le classement des salariés et la détermination du salaire minimum résultant de ce classement s'effectuent en fonction de critères. Pour qu'un salarié soit classé à un niveau donné, ces critères doivent être cumulativement réunis sauf, toutefois, ce qui résulte des dispositions de l'article 15.6.

Les critères de classement sont :
– le contenu de l'activité ;
– l'autonomie dans le cadre du travail effectivement réalisé ;
– l'étendue et la teneur des pouvoirs conférés (du T.2 au C.4) ;
– la formation ;
– l'expérience.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

15.2. Reconnaissance du savoir-faire

Tout nouveau salarié entrant dans le notariat, à compter du 1er février 2008, voit, pour autant qu'il n'en ait pas encore profité, au terme des trois premières années de travail accompli effectivement et consécutivement au sein de la profession notariale, son savoir-faire reconnu par l'office dans lequel il se trouve à cette date-là par une attribution unique de 10 points.

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

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

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

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

15.3. Employés

Niveau E – Coefficient 120

Contenu de l'activité

Exécution de tâches simples avec mise en œuvre de techniques et de procédures pouvant être acquises par la pratique.

Autonomie

Exécution à partir de consignes.

Formation

Formation scolaire de base reconnue, ou non, par un diplôme du second degré : diplôme national brevet, baccalauréat ou équivalent.

Expérience

Aucune expérience professionnelle n'est exigée.

Exemples d'emplois

Archiviste, coursier, assistant, secrétaire, employé accueil standard, accompagnateur pour visites immobilières, aide-comptable.

15.4. Techniciens

Niveau 1 – T.1 – Coefficient 132

Contenu de l'activité

Rédaction ou exécution d'actes ou opérations simples.

Autonomie

Exécution sur directives générales et sous contrôle régulier.

Formation

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

Expérience

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

Exemples d'emplois

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

Niveau 2 – T.2 – Coefficient 146

Contenu de l'activité

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

Autonomie

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

Étendue et teneur des pouvoirs conférés

Réception de la clientèle des dossiers qui lui sont confiés.

Formation

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

Expérience

Pratique notariale d'au moins trois ans.

Exemples d'emplois

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

Niveau 3 – T.3 – Coefficient 195

Contenu de l'activité

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

Autonomie

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

Étendue et teneur des pouvoirs conférés

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

Formation

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

Expérience

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

Exemples d'emplois

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

15.5. Cadres

Niveau 1 – C.1 – Coefficient 220

Contenu de l'activité

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

Autonomie

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

Étendue et teneur des pouvoirs conférés

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

Formation

Diplôme de 1er clerc, diplôme de l'institut des métiers du notariat, diplôme des métiers du notariat ou diplômes équivalents.

Expérience

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

Exemples d'emplois

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

Niveau 2 – C.2 – Coefficient 270

Contenu de l'activité

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

Autonomie

Large autonomie.

Étendue et teneur des pouvoirs conférés

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

Formation

Diplôme de notaire ou diplôme équivalent.

Expérience

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

Exemples d'emplois

Responsable d'un service juridique ou technique tel que :
– le droit de la famille ;
– le service comptable,
ou d'un service spécialisé, tel que l'expertise, la négociation, ou la gestion. S'il est peu développé, l'office peut tenir lieu de secteur.

Responsable en communication.

Niveau 3 – C.3 – Coefficient 340

Contenu de l'activité

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

Autonomie

Large délégation de pouvoirs.

Étendue et teneur des pouvoirs conférés

Prise des initiatives requises par les circonstances en l'absence du notaire. Réception de toute la clientèle. Autorité sur le personnel qu'il anime et coordonne.

Formation

Diplôme de notaire ou diplôme équivalent.

Expérience

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

Exemples d'emplois

Cadre principal d'un office ayant une structure adéquate, responsable dans un office important d'un ou plusieurs secteurs d'activités sous le contrôle d'un notaire, poste autonome d'un spécialiste hautement qualifié.

Niveau 4 – C.4 – Coefficient 380

Contenu de l'activité

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

Autonomie

Large délégation de pouvoirs.

Étendue et teneur des pouvoirs conférés

Prise des initiatives requises par les circonstances en l'absence du notaire. Réception de toute la clientèle. Autorité sur le personnel qu'il anime et coordonne.

Formation

Diplôme de notaire ou diplôme équivalent.

Expérience

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

15.6. Corrélation diplômes. Classification

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

Les salariés en contrat d'alternance doivent être rémunérés conformément aux dispositions des accords de branche relatifs aux contrats de professionnalisation et d'apprentissage.

• Tout salarié titulaire du brevet de technicien supérieur « notariat » ou « collaborateur juriste notarial » doit être classé T. 1.

• Tout salarié titulaire de la licence professionnelle métiers du notariat, ou d'un diplôme équivalent, doit être classé au niveau T. 1, sans que son coefficient puisse être inférieur à 135.

• Tout salarié titulaire du diplôme de 1er clerc doit être classé T. 2.

• Tout salarié titulaire du diplôme de l'institut des métiers du notariat ou du diplôme métiers du notariat doit être classé T. 2.

• Tout salarié titulaire du certificat de qualification professionnelle de comptable taxateur, obtenu avant le 1er janvier 2015, doit être classé T. 3.

• Tout salarié titulaire du certificat de qualification professionnelle de comptable taxateur, obtenu à compter du 1er janvier 2015, doit être classé T. 2 pendant 12 mois de travail effectif au sein de la profession notariale, puis T. 3.

• Tout salarié titulaire du certificat de qualification professionnelle de formaliste, obtenu avant le 1er janvier 2015, doit être classé T. 3.

• Tout salarié titulaire du certificat de qualification professionnelle de formaliste, obtenu à compter du 1er janvier 2015, doit être classé T. 2 pendant 18 mois de travail effectif au sein de la profession notariale, puis T. 3.

• Tout salarié dont le contrat de travail est conclu en vue de l'obtention du certificat de qualification professionnelle de comptable taxateur ou du certificat de qualification professionnelle de formaliste ou du certificat de qualification professionnelle d'assistant rédacteur d'actes doit être classé au niveau T. 1. Sa rémunération peut toutefois subir un abattement de 15 % par rapport à celle correspondant au coefficient 132 pendant les six premiers mois et de 10 % les six mois suivants.

• Tout salarié titulaire d'un DESS de droit notarial ou d'un master de droit mention ou spécialité droit notarial doit être classé T. 2.

• Tout salarié justifiant de la bonne réussite aux trois périodes de formation et de l'obtention du certificat de fin de stage des études supérieures de notariat délivré par l'organisme de formation doit être classé T. 3.

• Tout salarié titulaire d'un des diplômes suivants doit être classé C. 1 :
– diplôme supérieur de notariat ;
– diplôme d'aptitude aux fonctions de notaire et du certificat de fin de stage ;
– diplôme de notaire ;
– certificat d'aptitude aux fonctions de notaire ;
– diplôme d'études supérieures de notariat ;
— tout salarié dont le contrat de travail est conclu, ou avenanté, en vue de l'obtention du diplôme supérieur de notariat doit être classé T. 2, sans que son coefficient puisse être inférieur la deuxième année à 160 ;
— tout salarié titulaire d'un master de droit sans mention ou spécialité de droit notarial dont le contrat de travail est conclu, ou avenanté, en vue de l'obtention du diplôme de notaire doit être classé T. 1 durant les 6 premiers mois, puis T. 2 durant les 24 mois suivants, sans que son coefficient puisse être inférieur à 160 les 12 derniers mois ;
— tout salarié dont le contrat est conclu, ou avenanté, en vue de l'obtention du certificat de fin de stage du diplôme d'études supérieures de notariat doit être classé T. 2, sans que son coefficient puisse être inférieur la deuxième année à 160.

• Tout salarié nommé notaire salarié par arrêté du garde des sceaux, ministre de la justice, et ayant prêté le serment prévu à l'article 57 du décret du 5 juillet 1973 doit être classé au minimum C. 2.

15.7. Modalités d'application

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

ART. 16

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

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

L'entretien permet :

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

À l'employeur :
1. De porter à la connaissance du salarié les observations objectives sur ses compétences, son comportement, le contenu de son activité, la teneur des pouvoirs qui lui sont conférés au sein de l'étude et les résultats de la période écoulée.
2. De fixer des objectifs d'activité habituelle pour remplir correctement les tâches confiées et de convenir, éventuellement, d'objectifs de progrès compatibles avec le temps de travail du salarié, avec la situation économique et l'environnement de l'étude et avec la déontologie notariale.
3. D'étudier les moyens d'accompagnement éventuellement nécessaires pour atteindre ces objectifs, notamment par une formation appropriée.
4. De faire le point sur les possibilités d'évolution dans l'étude en fonction de l'expérience et des actions de formation suivies par le salarié ou des diplômes obtenus.

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

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

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

ART. 17

Synthèse de l'entretien

Année .....

A. Le collaborateur

Nom, Prénom : ..... Date d'entrée dans l'étude :.....

Contenu de l'activité

Intitulé	Niveau	Coefficient

Formation initiale

Connaissances	Diplômes	Années d'obtention

Expérience

Dans le notariat	Autre

Déroulement de carrière au sein de l'étude

Années	Contenu de l'activité	Coefficient

B. Évaluation de l'activité

Principales missions ou activités du collaborateur
1. 2.

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

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

C. Détermination des objectifs à venir

(Activité habituelle, le cas échéant objectifs de progrès.)

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

Commentaires du collaborateur sur les objectifs

D. Formation

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

Formations envisagées	
Formation article 29.1.2.2. cc oui ☐ non ☐ Formation autre oui ☐ non ☐	
Souhaits du collaborateur :	Choix de l'employeur ou du responsable hiérarchique :
Intitulé du stage : Objectifs :	Intitulé du stage : Objectifs :

Synthèse du projet de formation pour l'année à venir

E. Projet professionnel du collaborateur

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

F. Conclusions

Observations, suggestions du collaborateur

Observations, suggestions de l'employeur ou du responsable hiérarchique

Date de l'entretien :

Signature du collaborateur :

Signature de l'employeur ou du responsable hiérarchique :

ART. 18

18.1. Congés annuels

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

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

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

Par exception, lorsque le contrat de travail est suspendu pour cause d'arrêt de travail lié à un accident ou une maladie n'ayant pas un caractère professionnel et que le salarié bénéficie de la garantie de salaire prévue à l'article 20 de la présente convention collective en ce compris le délai de carence prévu par l'article 20.4, la durée du congé auquel ce dernier a droit est de 2,50 jours ouvrables par mois. Le salarié absent pour cause d'arrêt de travail lié à un accident ou une maladie n'ayant pas un caractère professionnel pendant toute une période de référence ne pourra acquérir, au titre de ses périodes d'arrêts de travail donnant lieu à maintien de salaire ou non, plus de 27 jours ouvrables de congés payés.

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

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

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

L'employeur peut également autoriser le salarié qui en fait la demande, à prendre occasionnellement des congés par demi-journée.

18.2. Fractionnement des congés

Le congé peut être fractionné en plusieurs fois, par accord entre l'employeur et le salarié, à l'initiative de l'un ou de l'autre.

Le fractionnement des congés ouvre droit aux jours supplémentaires dans les conditions prévues par la loi.

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

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

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

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

18.7. Les fêtes légales telles que définies à l'article L. 3133-1 du code du travail, ainsi que les samedis veilles de Pâques et de Pentecôte, sont chômés et payés sans récupération.

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

ART. 19

19.1. Congés pour événements familiaux

En sus des congés annuels prévus à l'article 18 de la présente convention collective, les salariés ont droit, sur justification, à des absences rémunérées dans les cas suivants :
– décès du conjoint ou du partenaire d'un pacte civil de solidarité : 5 jours ouvrables ;
– décès du père ou de la mère du partenaire d'un pacte civil de solidarité : 1 jour ouvrable ;
– décès d'un grand-parent : 1 jour ouvrable ;
– décès d'un grand-parent, dans le cas où le parent, enfant du grand parent décédé est lui-même décédé : 2 jours ouvrables ;
– décès d'un petit-enfant : 2 jours ouvrables.

Conformément aux dispositions légales, les salariés ont droit à des absences sans retenue de salaire qui sont, à titre d'information, à la date de conclusion du présent accord, les suivantes :
– mariage ou conclusion d'un pacte civil de solidarité du salarié : 4 jours ouvrables consécutifs, à prendre au moment de l'événement ;
– mariage d'un enfant : 1 jour ouvrable, à prendre au moment de l'événement ;
– naissance d'un enfant : 3 jours ouvrables, à prendre le jour de la naissance de l'enfant ou le 1er jour ouvrable qui suit ;
– accueil au foyer en vue de l'adoption : 3 jours ouvrables, pour le conjoint du futur adoptant ;
– décès du concubin : 3 jours ouvrables ;
– décès d'un enfant : 5 jours ouvrables ou 7 jours ouvrés lorsque l'enfant est âgé de moins de vingt-cinq ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente ;
– un congé de deuil de 8 jours en cas de décès de son enfant âgé de moins de vingt-cinq ans ou d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente ;
– décès du père, de la mère, du père ou de la mère du conjoint : 3 jours ouvrables ;
– décès d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ouvrables à prendre au moment de l'événement ;
– annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours ouvrables.

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

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

19.3. Tout salarié a le droit de bénéficier d'une absence non rémunérée en cas de maladie ou d'accident constatés par certificat médical d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge, sous réserve de l'application des dispositions prévues par la loi sur le congé de présence parentale.

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

En outre, tout salarié bénéficie d'une absence rémunérée de 2 jours par année civile et par enfant, en cas d'hospitalisation d'un enfant de moins de 14 ans, sur présentation du justificatif émanant de l'établissement de santé.

19.4. Le notaire salarié a le droit de bénéficier d'une absence rémunérée lorsqu'il est appelé à participer, à titre obligatoire, à des assemblées ou des manifestations organisées par les chambres, les chambres interdépartementales, les conseils régionaux ou le conseil supérieur du notariat.

Ces absences ne peuvent être déduites des congés annuels payés tels qu'ils sont acquis dans les conditions prévues à l'article 18.1 alinéa 3.

ART. 20

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

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

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

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

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

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

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

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

20.2. Modalités d'application

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

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

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

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

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

20.4. Délai de carence

Il est institué un délai de carence de 4 jours calendaires en ce qui concerne le maintien du salaire pendant la maladie de moins de 21 jours et ce, dans les conditions suivantes :
– le premier arrêt de travail n'entraîne pas l'application du délai de carence ;
– si le salarié est à nouveau absent pour maladie au cours d'une période d'un an calculée à compter du premier arrêt de travail, le délai de carence est appliqué à chaque arrêt de travail de moins de 21 jours ;
– la perte de salaire se calcule en fonction du nombre de jours calendaires du ou des mois au cours desquels l'absence a lieu ;
– ce délai de carence ne s'applique pas lorsque l'absence est la conséquence d'un accident du travail ou d'une maladie de longue durée, telle que définie par le code de la sécurité sociale, quelle qu'en soit la durée ;
– pendant le délai de carence, lorsqu'il s'applique, le salarié perçoit les indemnités des organismes d'assurance et de prévoyance auxquelles il peut prétendre.

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

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

Il en est de même pour le salarié qui ne peut percevoir des indemnités journalières de maladie ou d'accident du travail lorsque la période de travail à temps partiel a été précédée d'un ou de plusieurs arrêts de travail d'une durée totale inférieure à 30 jours calendaires, ce salarié reçoit, dans les

conditions prévues à l'article 20.1, une somme équivalente à son entier salaire brut jusqu'à l'expiration du délai de 30 jours calendaires prévu à cet article 20.1.

Cette période de travail à temps partiel ne fait pas courir le délai de 2 mois et 12 jours ouvrables fixé à l'article 20.1.

ART. 21

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

Il doit justifier de son état en faisant parvenir à l'employeur dans le même délai un certificat d'arrêt de travail.

L'employeur peut demander, à ses frais, une contre-visite ou faire état, le cas échéant, des résultats de celle qu'auraient fait effectuer pendant la cessation de travail, tous organismes d'assurance ou de prévoyance auquel l'intéressé serait affilié.

ART. 22

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

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

II. En cas d'absences fréquentes et répétées ayant pour effet de désorganiser l'étude, ces absences peuvent constituer un motif de licenciement. Dans cette hypothèse, si à l'issue du préavis le salarié n'a pas épuisé la totalité de la garantie de salaire prévue à l'article 20.1, le solde de celle-ci lui est versé.

ART. 23

23.1. Congé de maternité

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

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

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

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

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

23.3. Congé d'adoption

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

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

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

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

ART. 24

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

ART. 25

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

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

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

Le comité social et économique (CSE) est spécialement chargé de veiller au respect de ces prescriptions dans les offices dont l'effectif est supérieur à 11 salariés, au sens de la loi.

Les membres du CSE, titulaires ou suppléants, quelle que soit la taille de l'office, doivent impérativement suivre une formation relative à la santé, la sécurité et aux conditions de travail.

ART. 26

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

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

26.3. Tout salarié fait obligatoirement l'objet d'une visite d'information et de prévention (Vip), réalisée dans un délai maximum de 3 mois à partir de l'embauche.

La visite est renouvelée dans un délai maximum de 5 ans selon les prescriptions du médecin du travail.

Après un congé de maternité, une absence pour cause de maladie professionnelle, une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel, les salariés doivent bénéficier d'un examen de reprise par le médecin du travail.

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

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

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

ART. 27

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

ART. 28

Le salarié âgé de 16 à 25 ans, qui participe à la journée défense et citoyenneté, bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle d'un jour. Cette absence n'entraîne pas de réduction de rémunération et est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination du droit à congé.

Le salarié ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve opérationnelle bénéficie d'une autorisation d'absence de cinq jours par année civile au titre de ses activités dans la réserve. Le salarié réserviste doit présenter sa demande par écrit à l'employeur un mois au moins à l'avance. Ces périodes sont considérées comme des périodes de travail effectif pour les avantages légaux et conventionnels en matière d'ancienneté, d'avancement, de congés payés et de droits aux prestations sociales. À l'issue d'une période exécutée, le salarié retrouve son précédent emploi.

Le salarié, ayant au moins douze mois consécutifs ou non d'ancienneté dans l'office, peut demander à bénéficier d'un congé de solidarité internationale selon la réglementation en vigueur. La durée du congé est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des avantages légaux et conventionnels liés à l'ancienneté. À l'issue du congé, le salarié retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

ART. 29

Conformément à l'article L. 6312-1 du code du travail, « L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle est assuré :
1° À l'initiative de l'employeur, le cas échéant, dans le cadre d'un plan de développement des compétences ;
2° À l'initiative du salarié, notamment par la mobilisation du compte personnel de formation prévu à l'article L. 6323-1° ;
3° Dans le cadre des contrats de professionnalisation prévus à l'article L. 6325-1. ».

29.1. Plan de développement des compétences

Un plan de développement des compétences doit être établi annuellement dans chaque office.

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

29.1.1. Mise en œuvre du plan de développement des compétences

En application des dispositions en vigueur à l'article L. 6321-1 du code du travail, l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Le plan de développement des compétences recense l'ensemble des actions de formation retenues par l'employeur à destination des salariés de l'office. Les salariés peuvent prendre l'initiative de proposer à leur employeur une formation qu'ils souhaiteraient y voir inscrite, notamment lors de l'entretien annuel d'évaluation ou de l'entretien professionnel.

Les employeurs sont tenus de proposer aux salariés une ou plusieurs actions de formation par période quadriennale dans les conditions prévues à l'article 29.1.2 ci-après.

Les actions concourant au développement des compétences qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle sont :
– les actions de formation, lesquelles peuvent être réalisées en tout ou partie à distance (FOAD) ou en situation de travail (AFEST) ;
– les bilans de compétences ;
– les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
– les actions de formation par alternance.

Ces formations, dont le suivi peut être imposé au salarié par l'employeur, constituent du temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien de la rémunération.

Par exception, en application de l'article L. 6321-6 du code du travail, lorsque l'organisation de l'office l'exige, les actions de formation déterminées par accord collectif de branche sur proposition de la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle peuvent se dérouler en tout ou partie hors du temps de travail dans la limite de 80 heures par an et par salarié et dans la limite de 5 % du forfait pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année.

Cet accord de branche prévoit :
– le versement au salarié d'une allocation au titre des heures de formation réalisées hors temps de travail qui ne peut être inférieure à 50 % de la rémunération nette du salarié concerné ou la possibilité pour le salarié, en accord avec l'employeur, de récupérer la totalité de ce temps de formation sur le temps de travail ;
– le caractère prioritaire de la prise en charge par l'OPCO désigné par la branche des frais de garde pour des enfants ou des personnes à charge pendant les heures de formation hors temps de travail ;
– la formalisation par écrit de l'accord du salarié pour effectuer une formation hors temps de travail, lequel accord peut être dénoncé par ce dernier dans un délai de huit jours à compter de sa conclusion.

La participation à une formation inscrite au plan de développement des compétences ne peut entrainer aucun frais à la charge du salarié.

29.1.2. Modalités spécifiques de mise en œuvre des actions de formation

29.1.2.1. Proposition de formation

Chaque employeur est tenu de proposer à chacun des salariés de l'office une ou plusieurs actions de formation par période quadriennale et dans la limite à la fois :
– de 2 jours ouvrables minimum, consécutifs ou non, pris sur le temps de travail par journée ou par demi-journée, sur une ou plusieurs années de la période quadriennale ;
– et de l'enveloppe budgétaire de l'organisme agréé.

Par principe général, les périodes quadriennales visées à l'alinéa précédent débutent à la date d'embauche en CDI du salarié dans l'office, se succèdent et cessent à la date de fin du contrat de travail. Par exception, lorsque l'embauche en CDI a été immédiatement précédée d'un ou plusieurs CDD, à l'exclusion des CDD conclus dans le cadre de la formation professionnelle, le point de départ de la période quadriennale est fixé rétroactivement à la date de conclusion du CDD initial.

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

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

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

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

29.1.2.2. Attribution des points de formation

Le salarié, à l'exclusion du salarié en CDD et du salarié en formation par alternance (en CDD ou pendant la période de formation du CDI), qui a suivi une ou plusieurs actions de formation proposées par l'employeur, en application de l'article 29.1.2.1, bénéficie d'une attribution de 5 points qui viennent majorer son salaire.

Pour l'attribution des points de formation, seules sont prises en compte les actions de formation se déroulant au minimum par demi-journée, en présentiel ou à distance.

Les 5 points de formation sont attribués à compter du premier jour du mois au cours duquel le salarié produit l'attestation de présence délivrée par l'organisme de formation, justifiant du suivi des 2 jours au moins de formation, consécutifs ou non, sans que ces formations ne portent nécessairement sur le même thème. Lorsque les journées de formation suivies par le salarié ne sont pas consécutives, ces points sont attribués à compter du premier jour du mois au cours duquel le salarié produit l'attestation de présence délivrée par l'organisme de formation qui, cumulée avec les précédentes, justifie du suivi des 2 jours de formation.

Les points de formation ne sont attribués qu'une seule fois au cours de chaque période quadriennale telle que définie à l'alinéa 2 de l'article 29.1.2.1, même si le salarié a suivi plus de 2 jours ouvrables de formation sur ladite période.

Le salarié qui a refusé la proposition de formation de son employeur et n'a de ce fait pas suivi 2 jours de formation au cours d'une période quadriennale telle que définie à l'article 29.1.2.1 ne bénéficie pas de l'attribution des points de formation au titre de ladite période. Le salarié qui ne s'est vu proposer la participation à aucune formation au cours d'une période quadriennale, en application et dans les conditions de l'article 29.1.2.1, bénéficie de l'attribution des points de formation à l'issue et au titre de ladite période.

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

Ces points de formation disparaissent lorsqu'un changement de niveau ou de catégorie est accordé au salarié, dès lors que le nouveau coefficient de base tel que défini à l'article 15.1 de la convention collective nationale du notariat est égal ou supérieur à l'ancien coefficient de base augmenté des points de formation. À défaut, le solde des points de formation acquis sur les périodes quadriennales antérieures reste acquis au salarié tant que celui-ci n'a pas bénéficié d'un nouveau changement de niveau ou de catégorie.

29.1.2.3. Suivi des formations proposées par l'employeur

Chaque employeur est tenu de conserver la preuve, par tout moyen, des informations suivantes :
– nom et prénom du salarié ;
– date de début de la première période quadriennale déterminée dans les conditions de l'article 29.1.2.1 ;
– pour chaque période quadriennale :
– – date et intitulé de la formation proposée ;
– – date de présentation à l'employeur par le salarié de l'attestation de présence délivrée par l'organisme de formation ;
– – durée de la/ des formation (s) ;
– – date d'attribution des points de formation.

Le refus du salarié de participer à une formation proposée par l'employeur doit être acté par écrit à la date où il intervient.

Chaque salarié peut à tout moment demander la communication des informations le concernant conservés par l'employeur en application du présent article.

29.1.3. Entretien professionnel

En application de l'article L. 6315-1 du code du travail, le salarié est informé lors de son embauche qu'il bénéficiera d'entretiens professionnels avec son employeur consacrés à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, a pour finalité d'accompagner ce dernier dans l'élaboration de son projet professionnel ; il ne porte pas sur l'évaluation de son travail.

Un entretien professionnel est fixé par l'employeur tous les deux ans. Il doit en outre être proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue :
– d'un congé de maternité ;
– d'un congé parental d'éducation ;
– d'un congé de proche aidant ;
– d'un congé d'adoption ;
– d'un congé sabbatique ;
– d'une période d'activité à temps partiel après un congé de maternité ou d'adoption ;
– d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ;
– d'un mandat syndical.

Il peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste.

Tous les six ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié. Cet entretien est l'occasion de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels bisannuels et d'apprécier si ce dernier a :
1. Suivi au moins une action de formation.

2. Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience.
3. Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

La non-réalisation des entretiens professionnels peut être sanctionnée dans les conditions prévues par le code du travail.

29.2. Compte personnel de formation-CPF

Tout salarié dispose d'un compte personnel de formation, géré par la Caisse des dépôts et consignations, ouvert, alimenté et fermé dans les conditions légales. Le compte personnel de formation est comptabilisé en euros et mobilisé par le salarié afin de suivre, à son initiative, une des formations éligibles mentionnées à l'article L. 6323-6 du code du travail.

En application des articles L. 6323-17-1 et suivants du code du travail, tout salarié peut également mobiliser les droits inscrits sur son compte personnel de formation afin que celui-ci contribue au financement d'une action de formation certifiante destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.

La formation financée dans le cadre du compte personnel de formation n'est pas soumise à l'accord de l'employeur lorsqu'elle est suivie, pour sa totalité, en dehors du temps de travail. Mais, lorsque la formation est suivie, en tout ou partie, pendant le temps de travail, le salarié doit demander une autorisation d'absence à son employeur. La demande du salarié doit intervenir au minimum 60 jours avant le début d'une formation d'une durée inférieure à six mois et au minimum 120 jours pour une formation d'une durée de six mois ou plus. À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.

Le compte personnel de formation peut recevoir des abondements en droits complémentaires lorsque le coût de la formation envisagée est supérieur au montant des droits qui y sont inscrits, ou selon les modalités prévues par un accord d'entreprise ou de branche.

29.3. Professionnalisation

29.3.1. Contrats de professionnalisation

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

29.3.2. La reconversion ou la promotion par alternance

En application des dispositions légales en vigueur, la reconversion ou la promotion par alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience. Elle concerne les salariés dont la qualification est inférieure ou égale au grade de licence.

Un accord collectif de branche étendu définit la liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou la promotion par alternance. L'extension de cet accord est subordonnée au respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

La reconversion ou la promotion par alternance peut permettre l'acquisition du socle de connaissance et de compétences mentionné aux articles L. 6121-2, L. 6324-1 et L. 6323-6 du code du travail.

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance.

Les actions de reconversion ou de promotion par alternance peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur après accord écrit du salarié. Lorsqu'elles sont effectuées pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Pendant la durée des formations, le salarié bénéfice de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

29.4. Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

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

Sur demande écrite et motivée de la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle, ledit observatoire effectue tous travaux ou études possibles d'observation inhérents aux métiers et qualifications au sein du notariat et restitue à la commission les résultats et conclusions par écrit.

29.5. Participation financière des employeurs à la formation professionnelle

La participation financière des employeurs à la formation professionnelle est déterminée par un accord collectif.

29.6. Opérateur de compétences (OPCO)

L'opérateur de compétences du notariat est l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

ART. 30

30.1. Objet

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

Cette commission a les pouvoirs définis par l'accord national interprofessionnel sur la sécurité de l'emploi du 10 février 1969 et plus particulièrement pour but :
– de définir les grandes orientations en matière de formation professionnelle continue et de formation en alternance et de transmettre ces orientations à la section notariale de l'organisme visé à l'article 29 chargée de mettre en œuvre et d'assurer le suivi de cette politique ;
– de permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible ;
– d'étudier l'organisation et l'amélioration des conditions de l'emploi dans la profession ;
– de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels publics et privés existants pour les différents niveaux de qualification, des moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement, et de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles ;
– de promouvoir la politique de formation et de concourir au placement des jeunes à l'issue de leur formation ;
– d'examiner en cas de licenciement pour motif économique, les conditions de mise en œuvre des moyens de reclassement et de réadaptation ;
– d'établir un rapport, au moins une fois l'an, sur la situation de l'emploi et son évolution et sur la formation professionnelle dans le notariat.

30.2. Composition. Réunions

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

Elle est composée de :
– un membre par organisation syndicale reconnue représentative dans la branche au plan national désigné parmi les salariés ou retraités du notariat ou, à défaut, toute personne de son choix ;
– autant de membres notaires désignés par le Conseil supérieur du notariat que d'organisations syndicales représentatives au plan national.

Il est également procédé, dans les mêmes conditions que ci-dessus, à la désignation d'autant de membres suppléants.

La durée des fonctions des membres est de 3 ans.

Le conseil supérieur du notariat assume la charge matérielle du secrétariat administratif et du fonctionnement de la commission.

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

ART. 31

Les dispositions du code du travail relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de l'accord de de branche du 18 avril 2019 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le notariat doivent être respectées par les offices en matière de rémunération, d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, et en ce qui concerne les conditions de travail et d'emploi.

ART. 32

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

ART. 33

Dans les cas prévus à l'article L. 1251-2 du code du travail, les offices peuvent faire appel à des entreprises de travail temporaire constituées conformément aux dispositions du code du travail.

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

ART. 34

34.1. Principes généraux

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

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

Tout salarié qui accepte une mission au sein d'une organisation syndicale ou d'un organisme paritaire et/ou mixte de la branche, quelles que soient les conditions de son engagement (élections, désignations, mandatements), ne doit faire l'objet d'aucune discrimination de ce fait.

Aucun salarié ne peut être licencié en raison de ses absences liées à la mission qu'il exerce dans les conditions exposées ci-après.

34.2. Champ d'application

Disposent du temps nécessaire à l'accomplissement de leurs fonctions dans les conditions définies ci-après et bénéficient de la protection conventionnelle de l'article 34.7 :
– les salariés exerçant des fonctions au sein des organismes syndicaux représentatifs des salariés au plan national ;
– les salariés élus des instances de la profession siégeant en comité mixte ;
– les salariés désignés en qualité de membre :
— du conseil d'administration de l'INFN ;
— du conseil d'administration de l'OPCO choisi par la branche, ainsi que du comité de la section paritaire professionnelle OPM ;
— du conseil d'administration de l'INAFON,
– les salariés désignés en qualité de membre des commissions paritaires instaurées par la présente convention collective (commissions de l'emploi, régionale de conciliation, de conciliation obligatoire et d'arbitrage facultatif et conseil de conciliation) ;
– les salariés mandatés par les organisations syndicales pour participer à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

En outre, disposent du temps nécessaire à l'accomplissement de leurs fonctions dans les conditions déterminées par des textes spécifiques, en vigueur au moment de leur mise en œuvre :
– les salariés membres du conseil d'administration de la CRPCEN (textes réglementaires régissant la caisse) ;
– les salariés membres du conseil d'administration d'une mutuelle (art. L. 2411-19 du code du travail et article L. 114-24 du code de la mutualité) ;
– les salariés membres d'un jury d'examen (art. L. 3142-3 et suivants du code du travail).

34.3. Conditions d'exercice des fonctions au sein d'un organisme syndical

Les salariés exerçant des fonctions au sein d'une fédération ou d'un syndicat de salariés représentatif au plan national accomplissent leur activité syndicale ainsi qu'il suit :
– membre du conseil d'administration d'une fédération et d'un syndicat national ou européen de salariés représentatif :
— 4 jours par an (sauf circonstances exceptionnelles nécessitant des réunions extraordinaires), pour assister aux réunions du conseil d'administration dont il est membre ;
— 4 jours par an pour prendre part au congrès annuel de sa fédération ou de son syndicat ;
– membre délégué par un syndicat national, ou par une section départementale ou régionale de syndicat national, pour prendre part au congrès annuel de sa fédération ou de son syndicat :
— 2 jours par an ;
– président ou secrétaire général, vice-président ou secrétaire général adjoint, secrétaire et trésorier d'un syndicat, ou d'une section départementale ou régionale, pour l'accomplissement de leurs obligations syndicales :
— 2 jours par mois ;
– membre du bureau d'une fédération nationale ou d'un syndicat national :
— 18 jours par an pour l'accomplissement de ses obligations syndicales ;
— 3 jours complémentaires par mois, pour le président ou le secrétaire général, le vice-président ou le secrétaire général adjoint, le secrétaire et le trésorier de ces organismes nationaux pour l'accomplissement de leurs obligations syndicales, sans toutefois qu'il puisse y avoir cumul avec les jours prévus à l'alinéa précédent en cas de cumul des fonctions.

Ces salariés reçoivent durant leurs absences leur salaire et bénéficient de plein droit des garanties de stabilité d'emploi légales et conventionnelles.

En outre, ils ont la possibilité d'assister à toutes les assemblées nationales ou internationales des organisations syndicales, dans les conditions suivantes :
– congé rémunéré, dans la limite de 2 jours consécutifs ;
– durée du transport rémunérée, dans la limite de 2 jours ;
– participation du personnel d'un même office ne pouvant dépasser 25 % de l'effectif, avec minimum d'un salarié.

34.4. Conditions d'exercice des fonctions au sein d'un organisme ou d'une commission paritaire et/ou mixte du notariat

Les salariés concernés participent aux réunions plénières des organismes dans lesquels ils siègent, ainsi qu'aux réunions des commissions dont ils sont membres et auxquelles ils assistent, tels que mentionnés à l'article 34.2.

Ces salariés reçoivent durant leurs absences leur salaire et bénéficient de plein droit des garanties de stabilité d'emploi légales et conventionnelles.

34.5. Modalités d'information de l'employeur

L'organisme où siège le salarié ou la commission à laquelle il participe, doit informer l'employeur dans le mois de son élection, de sa désignation ou de son mandatement pour qu'aucune entrave ne lui soit faite dans l'accomplissement de sa mission et pour qu'il ne subisse ni remarque désobligeante ni mesure discriminatoire de ce fait.

Les salariés visés par les dispositions ci-dessus sont tenus d'aviser leur employeur chaque fois qu'ils s'absentent, en respectant un délai de prévenance minimum d'une semaine, sans avoir toutefois à solliciter son autorisation.

34.6. Détachement syndical

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

À la demande d'une organisation syndicale de salariés, signataire des présentes, un congé sans limitation de durée, peut être obtenu par toute personne salariée, dans la limite d'une personne par office, titulaire d'un mandat donné par l'organisation syndicale et comportant l'obligation, pour elle, d'assurer une permanence nécessaire à l'accomplissement de ses fonctions dans les conditions ci-après.

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

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

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

Pendant l'exercice de son mandat, le salarié détaché ne peut pas être licencié par l'office.

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

34.7 Procédure conventionnelle d'avis préalable au licenciement

L'employeur qui engage une procédure de licenciement à l'encontre d'un salarié visé à l'article 34.2, alinéa 1, doit saisir le conseil paritaire national de conciliation dans les conditions déterminées ci-après.

Cette procédure ne s'applique pas :
– au salarié membre du conseil d'administration de la CRPCEN ou membre du conseil d'administration d'une mutuelle ou membre d'un jury d'examen, tel que visé à l'article 34.2, alinéa 2, au salarié qui, au titre d'un autre mandat, bénéficie de la protection prévue par l'article L. 2411-3 du code du travail ;
– au notaire salarié dont le licenciement est régi par l'article 19 du décret du 15 janvier 1993.

L'employeur dont le salarié a justifié auprès de lui d'une des qualités visées par l'article 34.2, alinéa 1, au plus tard le jour de l'entretien préalable, adresse par lettre recommandée avec AR au conseil paritaire national de conciliation (60, boulevard de La Tour-Maubourg, 75007 Paris), un mémoire motivé justifiant de la cause réelle et sérieuse du licenciement envisagé, auquel il joint le justificatif du mandat du salarié concerné.

À la réception du mémoire de l'employeur, le conseil national paritaire de conciliation informe le salarié, par lettre recommandée avec AR, qu'il dispose d'un délai de 14 jours calendaires pour lui adresser un mémoire dans lequel il fait valoir ses observations concernant la procédure de licenciement dont il fait l'objet.

Le conseil paritaire national de conciliation, siégeant en formation restreinte (président et secrétaire ou, en cas d'indisponibilité, un membre représentant les employeurs et un membre représentant les salariés), rend un avis sur mémoires, actant une position commune ou divergente, dans un délai d'un mois maximum à compter de la date de réception du mémoire de l'employeur.

Qu'il s'agisse d'un licenciement pour motif personnel (disciplinaire ou non disciplinaire) ou d'un licenciement pour motif économique, le conseil paritaire national de conciliation, siégeant en formation restreinte, doit s'assurer :
– que le licenciement est sans lien avec le mandat du salarié ;
– et que la cause du licenciement alléguée par l'employeur est justifiée au vu des mémoires transmis par l'employeur et le salarié.

L'avis ainsi émis fait l'objet d'un procès-verbal signé en trois exemplaires dont un exemplaire est adressé, par lettre recommandée avec AR, à chacune des parties.

L'avis du conseil paritaire national de conciliation n'exclut pas le recours devant les juridictions compétentes.

Si le licenciement est reconnu sans motif réel et sérieux par la juridiction ensuite saisie et que le conseil paritaire national de conciliation a lui-même émis un avis défavorable ou acté une position divergente, l'indemnité prévue à l'article 12.4 de la présente convention collective est augmentée d'une somme égale à 3 mois de salaire.

ART. 35

Dans les offices occupant au moins 11 salariés, au sens de la loi, l'employeur doit organiser tous les 4 ans des élections des membres du comité social et économique, dans les conditions fixées par la loi.

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

Dans les offices d'au moins 50 salariés, le comité social et économique dispose, pour l'exercice de ses attributions, d'un budget de fonctionnement et d'un budget destiné au financement des activités sociales et culturelles financé par l'employeur dans les conditions prévues par la loi. Cette contribution est versée dans le mois de sa fixation. Son montant ne peut être inférieur à celui résultant de l'application des dispositions légales ou réglementaires.

ART. 36

Dans les offices de moins de 50 salariés, les membres de la délégation du personnel du comité social et économique disposent d'une compétence générale en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Dans les offices d'au moins 50 salariés, au moins 4 réunions annuelles du CSE portent en tout ou partie sur ses attributions en matière de santé, sécurité, conditions de travail.

ART. 37

37.1. Les mesures de prévoyance complémentaires comprennent :

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

Les cotisations pour le financement de ces deux contrats sont à la charge des employeurs, sous réserve d'une participation financière des salariés prévue par un accord de branche, et en dehors de toute souscription facultative à la couverture du risque dépendance.

2. Un régime collectif et obligatoire de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, mis en place au sein de chaque office en application des dispositions de l'accord du 9 septembre 2015 relatif au régime collectif et obligatoire de complémentaire frais de santé dans le notariat.

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

37.3. Tous les offices assujettis à la participation à l'effort de construction prévue par les textes en vigueur doivent obligatoirement verser à l'organisme collecteur Action Logement, au minimum la moitié du montant de la contribution, sauf décision contraire du comité social et économique.

ART. 38

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail, une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la présente convention collective et de ses avenants – CPPNI – est instituée.

38.1. Objet

Les négociations collectives de travail, au niveau national, se déroulent en CPPNI.

La CPPNI exerce également les missions d'intérêt général prévues à l'article L. 2232-9 du code du travail.

Réunie en formation d'interprétation comme il est précisé ci-après, elle donne un avis sur les difficultés d'interprétation de la présente convention collective nationale, de ses avenants et de tous les accords collectifs de la branche.

38.2. Siège

La CPPNI a son siège dans les locaux du conseil supérieur du notariat qui en assure le secrétariat.

38.3. Composition

38.3.1. Formation plénière

La CPPNI est composée :
– de représentants du conseil supérieur du notariat et des syndicats professionnels ou groupements d'employeurs représentatifs au niveau national, d'une part,
– de représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national, d'autre part.

Les désignations effectuées par chacune des organisations syndicales de salariés font l'objet d'une information auprès du secrétariat de la CPPNI précisant, le cas échéant, le nom et l'adresse de l'employeur du notariat, pour qu'il soit procédé à l'information de ce dernier conformément aux dispositions de l'article 34.5 de la présente convention.

Les salariés désignés par chaque organisation syndicale de salariés sont autorisés à s'absenter de l'office pour participer aux réunions de la CPPNI. Ils sont tenus d'aviser leur employeur huit jours à l'avance, chaque fois qu'ils s'absentent, sans avoir à solliciter son autorisation, et reçoivent leur salaire pendant leur absence.

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

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

38.3.2. Formation d'interprétation

Lorsqu'elle se réunit en formation d'interprétation, la CPPNI est composée :
– de représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national, à raison d'un membre pour chacune de ces organisations, d'une part ;
– et de représentants du conseil supérieur du notariat et des syndicats professionnels ou groupements d'employeurs représentatifs au niveau national, d'autre part.

La présidence et le secrétariat de séance sont assurés alternativement par un représentant des employeurs et un représentant des salariés.

38.4. Réunions

La CPPNI se réunit au moins trois fois par an.

En formation d'interprétation, la CPPNI se réunit dans les deux mois de sa saisine :
– par une juridiction dans les conditions de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;
– par la mise à l'ordre du jour d'une question relevant de sa compétence en matière d'interprétation émanant du conseil supérieur du notariat, d'une organisation professionnelle représentative des employeurs au niveau national ou d'une organisation syndicale représentative des salariés au niveau national.

Elle peut, d'un commun accord entre ses membres, faire appel à un ou deux experts ou juristes pour éclairer ses travaux et décide à la majorité absolue de l'interprétation à donner aux textes.

Chacune des réunions en formation d'interprétation donne lieu à la rédaction d'un procès-verbal, signé par l'ensemble des membres présents et adressé aux organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national, au Conseil supérieur du notariat et aux syndicats professionnels ou groupements d'employeurs représentatifs au niveau national.

38.5 Transmission des conventions et accords d'entreprise, et bilan annuel

En application des articles L. 2232-9, D. 2232-1-1 et D. 2232-1-2 du code du travail, doivent être transmis à la CPPNI les accords et conventions conclus dans les offices notariaux et les organismes assimilés au sens de l'article 1er de la présente convention collective nationale, comportant des stipulations relatives à :
– la durée du travail ainsi que la répartition et l'aménagement des horaires (heures supplémentaires, conventions de forfait, travail à temps partiel, travail intermittent ...) ;
– le repos quotidien ;

– les jours fériés ;
– les congés (congés payés et autres congés) ;
– le compte épargne temps.

Cette transmission est assurée par la partie la plus diligente qui en informe les autres signataires, après suppression des noms et prénoms des négociateurs et des signataires, à l'adresse suivante : cppni. notariat. csn @ notaires. fr.

Un accusé de réception est retourné par mail, à l'adresse de l'expéditeur, par le secrétariat de la CPPNI.

La CPPNI établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords transmis en application des présentes dispositions, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

ART. 39

39.1. Le conflit collectif est celui relatif à l'exécution de la présente convention et des lois et décrets d'ordre général sur le travail, dans la mesure où cette exécution présente un caractère d'intérêt général.

Tout conflit collectif, ou d'ordre collectif, est soumis aux procédures de conciliation et d'arbitrage ci-après créées sous le présent titre, sans préjudice des dispositions prévues par la législation en vigueur.

39.2. Les conflits individuels sont soumis aux procédures de conciliation ci-après créées.

Néanmoins, les parties conservent la faculté de saisir directement la juridiction compétente.

39.3. En cas de difficulté sur la qualification collective ou individuelle du conflit, la partie la plus diligente en réfère à une commission d'arbitrage créée par la présente convention, qui se compose de :
– de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, dans sa formation d'interprétation ;
– du conseil paritaire national créé par l'article 41.6 de la présente convention.

Le fonctionnement et le financement de cette commission s'effectuent de la même manière que ceux du conseil paritaire national.

Cette commission statue souverainement.

En cas de désaccord, les membres de cette commission peuvent choisir un tiers arbitre.

De toute façon, l'action intentée sur le conflit collectif à la suite d'un fait individuel ne peut jamais nuire au droit pour l'intéressé de poursuivre, par la procédure prévue en matière de conflit individuel, la réparation du préjudice causé.

ART. 40

40.1. Procédure de conciliation

Tout conflit collectif de travail est soumis à la procédure de conciliation.

Cette procédure peut être engagée à l'occasion d'un conflit collectif ou d'ordre collectif, soit par l'un des organismes représentatifs du notariat, soit par l'une des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national.

40.2. Commission régionale

La commission paritaire régionale, pour le règlement des conflits collectifs, est composée de 2 membres au moins, à raison de moitié pour le collège employeurs et de moitié pour les organisations syndicales de salariés, avec autant de membres suppléants pour chaque catégorie.

Les membres de la commission représentant les employeurs sont désignés par le conseil régional des notaires.

Les membres de la commission représentant les salariés sont désignés par les organisations syndicales représentatives au plan national, à raison d'un membre par organisation syndicale, parmi les salariés en activité ou retraités des offices situés en priorité dans le ressort du conseil régional ou, à défaut, toute personne de leur choix.

La durée des fonctions des membres est de 3 ans.

Lorsqu'il n'a pu être constitué de commission régionale, le litige est porté directement auprès de la commission nationale de conciliation obligatoire et d'arbitrage facultatif créée à l'article 40.8, ci-après.

La commission nomme, au début de son exercice, puis au début de chaque nouvelle année, un président et un secrétaire pris alternativement l'un parmi les membres notaires et l'autre parmi les représentants des salariés.

Notification de la composition de la commission paritaire régionale est faite dans la huitaine, à la diligence du secrétaire :
– aux chambres départementales du ressort du conseil régional ;
– aux organisations syndicales nationales ;
– aux préfets des divers départements du conseil régional et aux inspecteurs départementaux du travail.

Lorsqu'un conflit intéresse l'étude d'un des membres titulaires, celui-ci est remplacé par l'un des suppléants.

Si l'un des membres titulaires ne peut assister à la réunion, il fait appel à un membre suppléant choisi par lui, afin qu'il y ait toujours 2 membres présents au minimum.

En cas d'absence du président ou du secrétaire, la commission désigne l'un de ses membres pour le remplacer.

40.3. La commission régionale de conciliation siège dans les locaux du conseil régional des notaires.

40.4. La commission paritaire régionale de conciliation est saisie du litige par les organismes d'employeurs ou de salariés.

En ce qui concerne les organismes d'employeurs ou de salariés, ils doivent adresser une lettre recommandée avec demande d'avis de réception à la commission accompagnée d'un mémoire qui est transmis, par le secrétaire, à chacun des membres appelés à siéger à la commission et à la partie défenderesse.

Toute la procédure devant la commission paritaire régionale de conciliation est confiée au secrétaire.

Cette procédure comprend :
– l'introduction de la demande dont il est parlé ci-dessus ;
– la notification qui en est faite dans les 5 jours à la partie défenderesse, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Cette commission est convoquée à la diligence du secrétaire, dans les 10 jours de la réception de la demande ; sa réunion doit avoir lieu obligatoirement dans le mois de la convocation.

La commission convoque devant elle les parties demanderesse et défenderesse et toutes les personnes dont l'audition serait demandée par l'une ou l'autre des parties et ce, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Les représentants dûment mandatés des parties peuvent se faire assister de tous défenseurs de leur choix, dont les noms et qualités doivent être obligatoirement communiqués au secrétaire de la commission 24 heures avant la réunion de celle-ci.

40.5. L'exception d'incompétence qui pourrait être invoquée par l'une des parties, doit être soulevée dès l'ouverture de l'audience. Le mémoire des parties est alors transmis dans les 48 heures, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, à la commission d'arbitrage, créée à l'article 39.3 ci-dessus, qui rend et communique sa décision dans le délai de 15 jours.

Le secrétaire de la commission paritaire régionale de conciliation est avisé de la décision prise dans les 48 heures de celle-ci, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Au cas où la commission, ou le tiers arbitre prévu, déciderait qu'il s'agit d'un conflit collectif, ou d'ordre collectif, l'audience de la commission paritaire régionale de conciliation est reprise dans les 15 jours de la réception de l'avis d'arbitrage.

Dans le cas contraire, le secrétaire de cette commission transmet, dans les 48 heures de la réception de l'avis de qualification, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, le dossier au secrétaire de la commission régionale des conflits individuels ci-après créée.

40.6. La commission paritaire régionale de conciliation se saisit des mémoires des parties, entend celles-ci et s'efforce de les concilier.

En cas de conciliation, il est dressé séance tenante un procès-verbal de l'accord. Ce procès-verbal est établi en deux originaux, signés par les représentants des parties conciliées et par tous les membres de la commission.

À chaque original de ce procès-verbal est annexé un exemplaire de chacun des mémoires des parties conciliées.

Un original est conservé aux archives de la commission paritaire considérée qui doit en délivrer, sans frais, toutes copies aux parties et aux organismes patronaux et syndicaux qui en font la demande.

L'autre original est déposé, dans les 48 heures, auprès des services du ministre chargé du travail et une copie est remise au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du siège de la commission.

La sentence de conciliation est exécutoire, sauf stipulations contraires, à compter du jour qui suit son dépôt auprès du service compétent.

40.7. En cas de désaccord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation, signé par le président et le secrétaire de la commission, est aussitôt dressé et notifié dans les 48 heures par le secrétaire, aux parties, par lettre recommandée avec demande d'avis de - réception.

Ce procès-verbal, qui doit énoncer succinctement tant le ou les points sur lesquels les parties se sont mises d'accord que les points sur lesquels le différend subsiste, est également adressé dans le même délai, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, par le secrétaire de la commission régionale, aux fins de conciliation (et éventuellement d'arbitrage si les parties sont d'accord pour le solliciter, ainsi qu'on le prévoit plus loin), à la commission nationale de conciliation obligatoire et d'arbitrage facultatif, ci-après créée. Une copie de tous les autres documents intéressant le litige est jointe au procès-verbal adressé à cette Commission qui se trouve valablement et automatiquement saisie du litige dès la réception du dossier.

En cas de non-conciliation et si les parties sont d'accord pour cela, la commission régionale arbitre le différend. Si elle ne peut y parvenir, il est dressé procès-verbal de cette impossibilité et les parties en cause sont obligatoirement renvoyées devant la commission nationale de conciliation obligatoire et d'arbitrage facultatif. Les sentences arbitrales doivent être motivées.

La sentence d'arbitrage est notifiée aux parties dans les 48 heures de sa date, par les soins du secrétaire, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Elle est établie en deux originaux dont l'un reste aux archives de la commission régionale et l'autre est déposé dans les 48 heures auprès des services du ministre chargé du travail ; une copie est remise au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du siège de la commission. La sentence est exécutoire, sauf stipulations contraires, à compter du jour qui suit son dépôt auprès du service compétent.

40.8. Commission nationale

Les différends collectifs qui n'auraient pas trouvé une solution devant la commission régionale de conciliation sont obligatoirement portés devant la commission nationale de conciliation obligatoire et d'arbitrage facultatif.

Cette commission a pour mission de tenter de résoudre, par voie de conciliation, les conflits dont elle est saisie, soit par une Commission régionale de conciliation, soit directement en l'absence de commission régionale.

En outre, elle peut agir comme commission d'arbitrage, dans le cas où les parties sont d'accord pour soumettre à son arbitrage les conflits qui subsisteraient à l'issue de la procédure de conciliation.

Son siège est celui du conseil supérieur du notariat.

Elle est composée de 2 membres au moins, à raison de moitié pour le collège employeurs et de moitié pour les organisations syndicales de salariés, avec autant de membres suppléants pour chaque catégorie.

Les membres de la commission représentant les employeurs sont désignés par le conseil supérieur du notariat.

Les membres représentant les salariés sont désignés par les organisations syndicales représentatives au plan national, à raison d'un membre par organisation syndicale, parmi les salariés ou les retraités des offices ou, à défaut, toute personne de leur choix.

La durée des fonctions des membres est de 3 ans.

Le fonctionnement de la commission paritaire nationale est le même que celui des commissions paritaires régionales.

40.9. La commission nomme, au début de son exercice, puis au début de chaque nouvelle année, un président et un secrétaire pris alternativement l'un parmi les membres notaires et l'autre parmi les membres représentant les salariés.

La commission nationale siège dans les locaux du conseil supérieur du notariat.

40.10. La commission nationale est saisie du litige dans les conditions prévues à l'article 40.4 de la présente convention.

Dans le cas où la commission paritaire régionale de conciliation ne saisirait pas la commission nationale, la partie la plus diligente peut le faire directement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, adressée au secrétariat.

Il appartient aux parties de déposer éventuellement tous mémoires complémentaires.

La commission nationale est réunie à la diligence de son président, dans les 30 jours de la réception du dossier émanant de la commission paritaire régionale de conciliation ou de la demande d'une des parties.

Elle convoque devant elle ces parties et éventuellement tous témoins qu'elle déciderait de citer.

Elle convoque également toutes les personnes dont l'audition serait demandée par les parties.

Toutes ces convocations doivent être adressées, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, 8 jours au moins avant la date fixée pour la réunion.

Les représentants régulièrement mandatés des parties peuvent se faire assister de tous défenseurs de leur choix, dont les noms et qualités doivent être communiqués au secrétaire de ladite commission, 24 heures avant la date prévue pour la réunion.

Elle s'efforce de concilier les parties.

Lorsqu'un accord intervient, procès-verbal en est dressé sur-le-champ.

Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation est dressé et leur est signifié dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 40.7 ci-dessus.

Si les parties sont d'accord, la commission nationale arbitre le différend, son arbitrage ne pouvant porter sur d'autres points que celui ou ceux visés par le procès-verbal de non-conciliation.

Dans ce cas, la commission nationale est chargée de trancher en dernier ressort ou, si elle ne peut y parvenir, de faire arbitrer le litige.

Les sentences arbitrales doivent être motivées.

40.11. La sentence d'arbitrage est notifiée aux parties, dans les 48 heures de sa date, par les soins du secrétaire.

Cette notification est faite par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

La sentence est établie en deux originaux. Un original reste aux archives de la commission nationale, l'autre original est déposé dans le délai de 48 heures auprès des services du ministre chargé du travail ; une copie est remise au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du siège de la commission.

La sentence est exécutoire, sauf stipulations contraires, à compter du jour qui suit son dépôt auprès du service compétent.

40.12. Recours à la Cour supérieure d'arbitrage

Tout arbitrage d'un conflit collectif ou d'ordre collectif peut faire l'objet, devant la Cour supérieure d'arbitrage instituée à l'article L. 2524-7 du code du travail, d'un recours pour excès de pouvoir ou violation de la loi, à la requête de l'une ou l'autre des parties ayant été arbitrées en vertu des dispositions qui précèdent.

La procédure à suivre est celle fixée par la loi.

ART. 41

41.1. Commission paritaire régionale de conciliation

Il est constitué, dans le ressort de chaque conseil régional, une commission paritaire de conciliation, en vue du règlement des conflits individuels.

Tous différends de caractère individuel ayant pour origine le contrat de travail, qu'ils reposent sur l'application de la présente convention ou de toutes conventions régionales, départementales ou locales, de tous textes ayant le caractère d'une convention de travail, de la législation du travail, de tous contrats individuels de travail, doivent être portés soit devant la commission paritaire régionale chargée de concilier les parties intéressées, soit devant la juridiction de droit commun.

41.2. La commission paritaire régionale, pour le règlement des conflits individuels, est composée de 2 membres au moins, à raison de moitié pour le collège employeurs et de moitié pour les organisations syndicales de salariés, avec autant de membres suppléants pour chaque catégorie.

Les membres de la commission représentant les employeurs sont désignés par le conseil régional des notaires.

Les membres de la commission représentant les salariés sont désignés par les organisations syndicales représentatives au plan national, à raison d'un membre par organisation syndicale, parmi les salariés en activité ou les retraités des offices situés en priorité dans le ressort du conseil régional, ou à défaut toute personne de leur choix.

Il est désigné de la même façon un nombre égal de suppléants.

La durée des fonctions des membres est de 3 ans.

Lorsqu'il n'a pu être constitué de commission régionale, le litige est porté directement auprès du conseil paritaire national de conciliation créé à l'article 41.6, ci-après.

La commission nomme, au début de son exercice, puis au début de chaque nouvelle année, un président et un secrétaire pris alternativement l'un parmi les membres notaires et l'autre parmi les représentants du personnel.

Notification de la composition de la commission paritaire régionale est faite dans la huitaine, à la diligence du secrétaire :
– aux chambres départementales du ressort du conseil régional ;
– aux organisations syndicales de salariés représentatives au plan national ;
– aux préfets des divers départements du conseil régional et aux inspecteurs départementaux du travail.

Lorsqu'un conflit intéresse l'étude d'un des membres titulaires, celui-ci est remplacé par l'un des suppléants.

Si l'un des membres titulaires ne peut assister à la réunion il fait appel à un membre suppléant choisi par lui, afin qu'il y ait toujours 2 membres présents au minimum.

En cas d'absence du président ou du secrétaire, la commission désigne l'un de ses membres pour le remplacer.

41.3. La commission paritaire régionale siège dans les locaux du conseil régional des notaires. Elle se réunit aussi souvent qu'il y a lieu, à la diligence du président ou du secrétaire.

Elle doit en toute hypothèse tenter d'assurer, dans un délai maximum de 2 mois du jour où elle est saisie, la conciliation des parties pour les conflits portés devant elle.

Elle est saisie au moyen d'une requête de la partie intéressée, signée de celle-ci, contenant les motifs de la plainte et les conclusions y faisant suite ainsi que toutes pièces justificatives, s'il y a lieu, adressée à la commission, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, laquelle est transmise par le secrétaire aux membres de la commission et à la partie défenderesse.

Toute la procédure devant la commission paritaire régionale est confiée au secrétaire.

Cette procédure comprend :
– l'introduction de la demande dont il est parlé ci-dessus ;
– la notification qui en est faite dans les 5 jours au défendeur ;
– la remise du mémoire et des conclusions signées du défendeur, laquelle doit être effectuée dans le mois, faute de quoi il est passé outre et procédé en l'absence du mémoire ;
– la notification de ce dernier mémoire au demandeur dans les 5 jours également.

41.4. La commission convoque devant elle les notaires et les salariés qui doivent obligatoirement déférer à cette convocation, soit en personne, soit par mandataire muni d'un pouvoir régulier ; ils peuvent se faire assister du défenseur de leur choix, dont les noms et qualités sont communiqués au secrétaire de la commission paritaire régionale, 24 heures avant la réunion.

La convocation est faite par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, 8 jours francs avant la date fixée pour la réunion.

Après avoir entendu les parties ou leurs mandataires ainsi que, s'il y a lieu, leurs défenseurs et les témoins, elle doit chercher à les concilier.

En cas de conciliation, il est dressé séance tenante procès-verbal de cette conciliation qui est signé par tous les membres de la commission et par les 2 parties ou leur mandataire régulier.

À défaut de conciliation, ou en cas de non-comparution de l'une des parties, la commission, à la majorité des voix, émet un avis motivé ; en cas de partage des voix, le procès-verbal doit faire état des différents avis motivés.

Les engagements résultant du procès-verbal de conciliation ont un caractère de transaction définitive et obligatoire pour les deux parties. Ces engagements doivent être exécutés conformément au procès-verbal, faute de quoi, même en l'absence de précision à ce sujet, les intérêts au taux légal courent sur le montant des sommes exigibles dès leur exigibilité.

41.5. À défaut de conciliation par la commission, le litige est soumis au conseil paritaire national de conciliation ci-après créé.

41.6. Conseil paritaire national de conciliation

Le conseil paritaire national de conciliation a pour mission de tenter de résoudre, par voie de conciliation, les conflits individuels de travail dont il est saisi, soit par une commission régionale de conciliation, soit directement en l'absence de commission régionale.

Son siège est celui du conseil supérieur du notariat.

Il est composé de 2 membres au moins, à raison de moitié pour le collège employeurs et de moitié pour les organisations syndicales de salariés.

Les membres du conseil représentant les employeurs sont désignés par le conseil supérieur du notariat.

Les membres du conseil représentant les salariés sont désignés par les organisations syndicales représentatives au plan national, à raison d'un membre par organisation syndicale, parmi les salariés ou les retraités des offices, ou à défaut toute personne de leur choix.

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

La durée des fonctions des membres est de 3 ans.

Le fonctionnement du conseil paritaire national est le même que celui des commissions paritaires régionales.

41.7. Le conseil paritaire national est saisi valablement par la transmission au secrétariat du dossier de l'affaire et ce, dans les 5 jours du procès-verbal de la commission régionale.

Si le président le juge utile, après avis du secrétaire, il peut être procédé à un complément d'enquête. De même, le conseil paritaire national peut recueillir tous témoignages écrits ou oraux complémentaires, que bon lui semble.

La procédure est réglée comme devant les commissions paritaires régionales.

Le conseil paritaire national, qui est réuni, doit tenter de concilier les parties dans les 2 mois de la réception du dossier.

Chaque partie peut se faire représenter par tout mandataire porteur d'un pouvoir régulier et se faire assister par tous défenseurs de son choix, dont les noms et qualités sont communiqués au secrétaire du conseil paritaire national, 24 heures avant la réunion.

41.8. Les engagements résultant du procès-verbal de conciliation ont le caractère de transaction définitive et obligatoire pour les 2 parties.

Ils doivent être exécutés conformément au procès-verbal, faute de quoi même en l'absence de précision à ce sujet, les intérêts au taux légal courent sur le montant total des sommes exigibles dès leur exigibilité.

ART. 42

Les frais de fonctionnement des différentes commissions paritaires instituées par la présente convention, sont à la charge des conseils régionaux des notaires ou du conseil supérieur du notariat, ces organismes devant – de façon permanente – assumer les frais de fonctionnement desdites commissions ainsi que les frais de déplacement et de séjour de leurs membres et des témoins qu'elles auraient décidé de citer, à l'exclusion de tous autres.

SECTION 2

Avenant salaires en vigueur

Avenant n° 65 du 19 février 2026 relatif à la valeur du point et aux minima mensuels

ART. 1er

Au titre de l'article 14 de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001, dans sa rédaction issue de l'accord du 16 décembre 2021, la valeur du point est fixée à 16,06 euros pour 35 heures.

ART. 2

Le tableau ci-dessous indique les minima des divers niveaux arrondis à l'euro supérieur.

Catégories	Niveaux	Coefficients	Salaires mensuels	
			1er octobre 2025 Point à 15,84 €	1er mars 2026 Point à 16,06 €
Employés	E	120	1 901	1 928
Techniciens	T1	132	2 091	2 120
	T2	146	2 313	2 345
	T3	195	3 089	3 132
Cadres	C1	220	3 485	3 534
	C2	270	4 277	4 337
	C3	340	5 386	5 461
	C4	380	6 020	6 103

L'augmentation de salaire résultant de l'application du présent accord s'impute, lorsqu'elles existent encore, sur les indemnités différentielles créées pour maintenir le salaire en cas de réduction du temps de travail à 35 heures. Il est expressément rappelé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au Smic, sauf application des dispositions légales et conventionnelles des accords de branche du 10 juillet 2008 et du 23 mai 2024 relatifs aux contrats de professionnalisation dans le notariat et aux accords du 21 octobre 2021 et du 11 juillet 2024 relatifs à la rémunération des apprentis dans le notariat.

ART. 3

Le présent accord prend effet au 1er mars 2026.

Il sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail et sera porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, chaque employeur conservant la preuve de sa diffusion à tous les membres du personnel, par tout moyen.

Il pourra être soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

SECTION 3

Avenant : Accord du 26 novembre 1999 relatif à la réduction anticipée de la durée du travail

Source officielle Légifrance

ART. 11

Dans les offices ou organismes assimilés appliquant le présent accord, il est constitué une commission de suivi. Cette commission est composée de l'employeur et des membres salariés du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Elle se réunit une fois par semestre.

A l'occasion de ces réunions, les représentants du personnel sont tenus informés des conditions d'application du présent accord, et notamment des embauches réalisées.

En l'absence de représentant du personnel, l'employeur établit une fois par an un rapport sur l'application de l'accord et le communique à l'ensemble du personnel.

ART. 10

Dans les offices ou organismes assimilés appliquant le présent accord, il ne peut être demandé qu'à titre exceptionnel aux salariés d'effectuer des heures ayant pour effet de porter la durée hebdomadaire du travail au-delà de 35 heures *(1)*.

Ces heures sont rémunérées ainsi qu'il suit :

Jusqu'à l'entrée en vigueur de la réduction à 35 heures par semaine de la durée légale du travail :
– les heures effectuées entre 35 et 39 heures font l'objet d'une majoration conventionnelle de 15 % ;
– les heures effectuées au-delà de 39 heures ouvrent droit à la majoration légale.

Après l'entrée en vigueur de la réduction à 35 heures de la durée légale du travail :
– les heures effectuées entre 35 et 39 heures ouvrent droit à la majoration légale. Cette majoration est, en principe, versée au salarié en argent. Il peut, toutefois, être convenu entre l'employeur et le salarié qu'elle prendra la forme d'un repos ;
– les heures effectuées au-delà de 39 heures ouvrent droit à la majoration légale.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-3 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 (arrêté du 24 mars 2000, art. 1er).

ART. 13

Les signataires du présent accord décident d'engager, dans les 3 mois suivant sa signature, des négociations en vue de la mise en place de comptes épargne-temps dans la profession.

ART. 12

Une commission de validation est créée au sein de la branche.

Elle est composée de salariés, y compris ceux momentanément privés d'emplois, ou de retraités, désignés par les organisations syndicales signataires du présent accord, à raison d'un membre pour chacune de ces organisations et d'un nombre égal de notaires désignés par le bureau du CSN. Il est pourvu dans les mêmes conditions à la désignation d'autant de membres suppléants.

La commission a son siège au Conseil supérieur du notariat qui assure son secrétariat et prend en charge ses frais de fonctionnement. Ses réunions se tiennent dans les locaux de cet organisme.

Elle a pour mission de contrôler la conformité du document visé à l'article 2 avec les dispositions du présent accord et de la loi.

Elle est saisie par l'employeur qui adresse au secrétariat de la commission, 31, rue du Général-Foy, 75008 Paris, un exemplaire du document par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Elle doit statuer dans les 45 jours de sa saisine.

Elle rend ses avis à la majorité des membres présents.

Lorsqu'elle émet un avis de non-conformité, cet avis doit être motivé.

ART. 15

Le présent accord, applicable dans les 48 heures de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension, est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé, selon les dispositions prévues à l'article L. 132-8 du code du travail, par chacune des parties signataires avec un préavis de 3 mois, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée aux autres parties signataires.

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

Fait à Paris, le 26 novembre 1999.

ART. 14

Le document établi par l'employeur, précisant les conditions de la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail, fera l'objet d'un affichage dans l'office notarial ou organisme assimilé et ses bureaux annexes, s'il y en a.

ART. 4

Le document doit contenir un constat de la durée de travail effectivement pratiquée dans l'office ou organisme assimilé avant la réduction et fixer la nouvelle durée du travail au moyen d'un tableau précisant le décompte annuel à partir des éléments suivants.

Nombre de semaines travaillées	En jours	Repos hebdomadaire	Jours fériés	Nombre de jours travaillés	Nombre de semaines effectives de travail	Nombre annuel d'heures travaillées
52 semaines moins 5 semaines de congés payés	47 semaines x 7 jours	47 semaines x 2 jours	Art. L. 222-1	329 jours - (94 + 10)	225/5 = 45	45 × 35 heures
47 semaines	329 jours	94 jours	10 jours	225 jours	45 semaines	1 575 heures

Cette nouvelle durée du travail doit être inférieure d'au moins 10 % à la durée antérieurement pratiquée et ne pas dépasser 35 heures par semaine, éventuellement en moyenne annuelle.

Le document doit préciser la date d'entrée en vigueur de la nouvelle durée du travail. Celle-ci doit intervenir dans les 3 mois suivant la signature de la convention avec l'Etat (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-1 bis du code du travail, issu de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, et de l'article L. 212-1 du code du travail, issu de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 (arrêté du 24 mars 2000, art. 1er).

ART. 9

L'employeur a la faculté de proposer aux salariés à temps partiel une diminution de leur durée de travail proportionnelle à celle appliquée aux salariés à temps plein.

En cas d'acceptation ou de refus, la nouvelle rémunération du salarié est calculée en faisant application des dispositions prévues à l'article 8 pour les salariés à temps complet *(1)*.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 32-II, alinéa 3, de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 (arrêté du 24 mars 2000, art. 1er).

ART. 3 (1)

La réduction du temps de travail concerne l'ensemble des salariés, y compris les cadres.

Pour les cadres dont le temps de travail ne peut être prédéterminé, ainsi que les salariés, cadres ou non, qui exercent une partie importante de leur activité à l'extérieur de l'office, la durée du travail doit être fixée par une convention individuelle de forfait en jours ou en heures selon le cas. La convention individuelle de forfait en heures doit être établie sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle.

Les conventions individuelles de forfait en jours doivent respecter les dispositions suivantes (2) :

- le nombre de jours travaillés ne peut dépasser un plafond de 217 jours ;

- la durée quotidienne ne peut excéder 9 heures sauf surcharge exceptionnelle de travail ;

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

- les jours de congés RTT dégagés par la réduction du temps de travail sont pris pour moitié à l'initiative de l'employeur et pour moitié à l'initiative du salarié. Ils peuvent être pris par journée ou demi-journée avec un délai de prévenance réciproque de 15 jours, pouvant être réduit en fonction des nécessités, sans toutefois être inférieur à 3 jours.

Chaque trimestre, chaque salarié concerné effectue un bilan de son temps de travail qu'il communique à l'employeur. Sur ce bilan, le salarié mentionne le nombre de jours travaillés et le nombre de jours non travaillés, le cumul depuis le début de l'année et le nombre de jours qui ne doivent pas être travaillés pour que le plafond de 217 jours ne soit pas dépassé.

Il précise, le cas échéant, ses heures habituelles d'entrée et de sortie afin que puisse être appréciée l'amplitude habituelle de ses journées de travail et qu'il puisse être remédié aux éventuels excès.

Pour les salariés ayant passé une convention individuelle de forfait annuel en heures, le nombre d'heures travaillées, déterminé entre l'employeur et le salarié, ne peut dépasser un plafond de 1 953 heures.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-15-3 du code du travail dans sa rédaction issue de l'article 11 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 (arrêté du 24 mars 2000, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 220-1 du code du travail (arrêté du 24 mars 2000, art. 1er).

ART. 2

Préalablement à la signature de la convention avec l'autorité administrative compétente, l'employeur doit établir un document contenant des clauses relatives :

- au périmètre de la réduction du temps de travail ;

- à la nouvelle durée du temps de travail et à sa date d'entrée en vigueur ;

- à la durée quotidienne du travail ;

- aux heures supplémentaires ;

- à l'amplitude de l'horaire collectif ;

- aux horaires individuels avant et après la réduction du temps de travail ;

- aux modalités d'aménagement du temps de travail ;

- à la rémunération ;

- aux engagements en matière d'emploi (embauches et maintien des effectifs) ;

- au dispositif relatif au suivi de la mise en oeuvre.

Lorsque l'office est doté de délégués du personnel, le présent accord doit leur être communiqué et ils doivent être consultés sur le principe et les modalités de la réduction du temps de travail, avant l'établissement du document.

La réduction du temps de travail ne peut être mise en œuvre qu'après que l'employeur a transmis un exemplaire du document qu'il a établi à la commission de validation créée par l'article 12 du présent accord et que celle-ci a déclaré ce document conforme aux dispositions du présent accord et de la loi.

La commission doit émettre un avis dans le délai de 45 jours de sa saisine.

ART. 8

A compter de l'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail, la rémunération des salariés en place, dont le temps de travail est réduit, est calculée au prorata de leur nouveau temps de travail. Pour éviter qu'ils subissent une baisse de rémunération, ils bénéficient d'une indemnité différentielle calculée selon les modalités ci-après.

L'indemnité différentielle correspond à la différence entre la rémunération mensuelle versée pour le mois de travail précédant celui de la réduction du temps de travail et cette rémunération mensuelle divisée par la durée du travail effectuée par le salarié avant la réduction et multiplié par la nouvelle durée du travail du salarié.

La rémunération à prendre en compte est la rémunération du salarié diminuée des primes occasionnelles et des heures supplémentaires effectuées *(1)*.

L'indemnité différentielle est diminuée de l'intégralité des augmentations de rémunération dont bénéficie le salarié pendant une durée de 3 ans à compter de l'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail *(2)*.

Si l'indemnité différentielle n'a pas disparu à l'expiration du délai de 3 ans, son solde résiduel à la date d'expiration de ce délai est transformé en points.

La rémunération des salariés embauchés postérieurement à l'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail comporte le principe de l'indemnité différentielle ci-dessus établie.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 32-I de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 (arrêté du 24 mars 2000, art. 1er).
(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 32-I, de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 (arrêté du 24 mars 2000, art. 1er).

ART.

Le présent accord concerne les offices de notaires de la France métropolitaine et des départements d'outre-mer ainsi que les organismes assimilés qui réduisent d'au-moins 10 % la durée du travail et la fixent au plus à 35 heures hebdomadaires avant les échéances légales, en vue de créer des emplois et de bénéficier des aides et des allègements de cotisations prévus par la loi du 13 juin 1998.

Il est précisé que les organismes assimilés sont actuellement :

-le CSN ;

-les conseils régionaux ;

-les chambres de notaires.

Les offices et organismes assimilés employant moins de 50 salariés pourront mettre en oeuvre directement les dispositions du présent accord. Ils doivent toutefois, pour bénéficier des aides et allègements, signer une convention avec l'Etat. Ces offices et organismes assimilés conservent la possibilité de négocier soit un accord complémentaire au présent accord, soit un accord dérogeant au présent accord, avec un délégué syndical ou un salarié mandaté par une organisation syndicale de salariés représentative au sens de l'article L. 133-2 du code du travail.

Les offices et organismes assimilés employant 50 salariés ou plus, désireux de réduire la durée du travail sans attendre l'échéance légale pour bénéficier de l'aide de l'Etat, devront, pour leur part, conclure un accord d'entreprise avant de signer une convention avec l'autorité compétente. Cet accord d'entreprise pourra soit reprendre purement et simplement les dispositions du présent accord, soit les aménager, soit encore adopter d'autres dispositions.

ART. 7

Sauf dans le cas de l'adoption d'un horaire collectif identique pour tous les salariés, le document établi par l'employeur doit préciser les modalités d'enregistrement du temps de travail.

Cet enregistrement peut être manuel ou automatisé.

ART.

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 qui, dans le but de lutter contre le chômage, prévoit des aides en faveur des entreprises qui réduisent la durée du travail avant l'échéance légale et créent des emplois.

Son objet est de faciliter aux offices et organismes assimilés, volontaires pour s'engager dans une telle démarche, la réalisation de leur projet en mettant à leur disposition des outils permettant de concilier les aspirations des salariés et le maintien de la qualité du service rendu à la clientèle.

Son application est facultative.

Ses dispositions peuvent être appliquées directement par les offices et organismes assimilés de moins de 50 salariés et constituent un accord-cadre pour les offices et organismes assimilés de 50 salariés, ou plus, qui devront, pour bénéficier des aides financières prévues par la loi précitée, conclure un accord d'entreprise.

ART. 6

Le document établi par l'employeur doit fixer le nombre d'embauches à effectuer par catégorie professionnelle, ce nombre ne pouvant être inférieur à 6 % de l'effectif apprécié dans les conditions définies aux articles L. 421-1 et L. 421-2 du code du travail *(1)*.

Il doit contenir un calendrier prévisionnel des embauches, ces dernières devant être réalisées dans un délai de 1 an à compter de l'entrée en application de la réduction du temps de travail.

L'employeur s'engage à maintenir l'effectif augmenté des nouvelles embauches pendant une durée de 2 ans, à compter de la dernière embauche effectuée.

Durant cette période de 2 ans, le départ d'un salarié, quelle qu'en soit la cause, doit être compensé par l'embauche d'un nouveau salarié dans le délai de 4 mois suivant la date de son départ définitif.

L'augmentation du temps de travail d'un salarié à temps partiel est considérée comme une embauche à la condition que cette forme d'embauche ne représente qu'une fraction minoritaire du volume global d'embauches. Dans les offices dont l'effectif, en équivalent temps plein, est égal ou inférieur à 5 salariés, la seule augmentation du temps de travail d'un salarié à temps partiel est considérée comme une embauche.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 3-IV de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 (arrêté du 24 mars 2000, art. 1er).

ART. 5

Le document indique les modalités d'organisation du temps de travail retenues, l'employeur ayant le choix entre les formules suivantes :

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

En cas d'adoption de cette solution, le document doit fixer la répartition du temps de travail entre les jours de la semaine. Cette répartition peut être égale ou inégale.

Dans le cadre de cette option, la durée quotidienne du travail ne peut excéder 9 heures.

Il peut être prévu que les salariés sont répartis en équipes pratiquant des horaires décalés, de façon que l'amplitude d'ouverture de l'office ou de l'organisme assimilé soit maintenue ou augmentée.

Il peut être également prévu que les salariés travailleront par roulement, de façon que l'office ou l'organisme soit ouvert 6 jours par semaine, du lundi au samedi.

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

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

Toutefois, à la demande du salarié, il peut être convenu par écrit que le second jour de repos n'est pas accolé au dimanche ou qu'il est fractionné en 2 demi-journées.

5.2. Réduction de temps de travail sous forme d'attribution de jours de repos

Le document peut prévoir le maintien d'une durée hebdomadaire de travail supérieure à 35 heures avec l'attribution de jours de repos permettant de réduire à 35 heures la durée hebdomadaire moyenne.

5.2.1. Réduction du temps de travail sous forme d'attribution de jours de repos selon un calendrier préétabli.

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

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

-de 1/2 journée de repos de 4 heures consécutives par semaine ;

-de 1 journée de repos de 8 heures consécutives par quinzaine ;

-de 2 journées consécutives ou non de repos par période de 4 semaines.

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

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

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

A UN HORAIRE HEBDOMADAIRE DE	CORRESPONDENT EN JOURS DE REPOS RTT
39 heures	23 jours
38 heures	17 jours et 1 h 45 mn
37 heures	11 jours et 3 h 30 mn
36 heures	5 jours et 5 h 25 mn

En pareil cas, les 2/3 des jours de repos acquis sont pris à l'initiative de l'employeur et 1/3 à l'initiative du salarié. Un délai de prévenance de 1 mois doit être respecté.

Les dates de prise de repos peuvent être modifiées par l'employeur, sous réserve qu'il justifie d'un motif nécessitant la présence du salarié (maladie d'un autre salarié, surcharge momentanée du travail) et sous réserve qu'il indemnise, sur justificatifs, les frais non récupérables engagés par le salarié (1).

La période annuelle de référence durant laquelle sont décomptés ces jours est fixée du 1er juin de l'année en cours au 31 mai de l'année suivante.

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

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

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

Si le repos pris par anticipation excède les droits acquis, le salarié en conserve le bénéfice, sauf en cas de démission ou de licenciement pour faute grave ou lourde.

Un jour de repos lié à la réduction du temps de travail couvert par un jour de maladie, accident du travail, congé de maternité ou événements familiaux de courte durée n'est pas récupérable.

5.3. Modulation

Dans les offices ou organismes assimilés dont l'activité se caractérise par des périodes de plus ou moins grande intensité au cours de l'année, il peut être prévu une répartition inégale de la durée du travail entre les 52 semaines de l'année civile ou toute autre période de 12 mois consécutifs. En pareil cas, le document devra préciser les données économiques et sociales justifiant le recours à la modulation.

En cas de modulation, l'horaire de travail peut varier d'une semaine sur l'autre sans pouvoir dépasser 42 heures hebdomadaires sur 12 semaines consécutives ou non. Les semaines de forte activité se compensent avec les semaines de faible activité, de sorte que, sur une période de 12 mois, la durée moyenne de travail soit de 35 heures par semaine.

Si cette durée moyenne est dépassée à l'issue de la période de référence, les heures excédentaires sont soumises au régime des heures supplémentaires et ouvrent droit à une majoration de salaire (2).

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

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

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

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

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

En cas de modification du programme en cours de période, l'employeur est tenu de respecter un délai de prévenance de 2 semaines. Ce délai peut toutefois être réduit à 1 semaine lorsque des circonstances exceptionnelles imposent de modifier immédiatement l'horaire.

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

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

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

Absences rémunérées :

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

Absences non rémunérées :

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

Salaire moyen mensuel × nombre d'heures d'absence	= retenue
Nombre d'heures de travail du mois considéré	

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, et ce conformément à l'article 9-II de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 (arrêté du 24 mars 2000, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail (arrêté du 24 mars 2000, art. 1er).

SECTION 4

Avenant : Accord du 20 septembre 2001 relatif aux contrats de qualification

Source officielle Légifrance

ART. La durée des enseignements externes dispensés aux personnels recrutés dans le cadre d'un contrat de qualification de 2 ans, en vue de la préparation du diplôme de 1er clerc, d'une part, et du diplôme supérieur du notariat, d'autre part, est fixée à 600 heures, soit 300 heures par an, à compter du 1er octobre 2001, qui s'imputent en totalité sur le temps de travail.

ART. Les qualifications susceptibles d'être obtenues par ces personnels sont définies ainsi qu'il suit :

- qualification de technicien au sens de l'article 15 de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001, acquise par les titulaires du diplôme de fin de 1er cycle d'une école de notariat, de la licence en droit, du diplôme d'études universitaires générales (mention droit), du diplôme universitaire de technologie (spécialité carrières juridiques), ou du diplôme d'études universitaires scientifiques et techniques sanctionnant une formation juridique, au terme de 2 années de stage professionnel comprenant un enseignement consacré par l'obtention du diplôme de 1er clerc ;

- qualification de technicien au sens de l'article 15 de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001, acquise par les titulaires du DESS de droit notarial, au terme de 2 années de stage professionnel comprenant un enseignement consacré par l'obtention de 4 semestrialités du diplôme supérieur du notariat.

ART. Pendant la durée du contrat de qualification, ces personnels reçoivent une rémunération minimale égale :

- à 77,2 % de celle du T 1 défini à l'article 15.3 de la convention collective nationale du notariat pendant les 5 premiers mois du contrat ;

- à 91 % de celle du T 1 défini à l'article 15.3 de la convention collective nationale du notariat pendant la durée restante du contrat.

ART. Ces dispositions s'appliquent également aux contrats de qualification en cours au 1er octobre 2001 pour le solde des mois restant à courir jusqu'à l'échéance desdits contrats et devront être reprises par avenant.

ART. Le présent accord est conclu pour une durée de 2 ans renouvelable par tacite reconduction, sauf dénonciation 3 mois à l'avance.

ART. Le présent accord entrera en vigueur au 1er octobre 2001.

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

ART. Considérant les dispositions de l'article L. 981-1 du code du travail qui permettent de déroger par accord de branche étendu à la règle selon laquelle la durée des enseignements dispensés pendant la durée du contrat de qualification doit être au minimum égale à 25 % de la durée totale du contrat.

SECTION 5

Avenant : Avis d'interprétation de la CNPI relatif à l'ancienneté à prendre en compte pour un départ en retraite du 4 décembre 2002

Source officielle Légifrance

ART.

Examen, à la requête du conseil supérieur du notariat, de la question suivante relative à l'interprétation de l'article 13.1 de la convention collective du 8 juin 2001 :

L'ancienneté à prendre en compte pour déterminer le montant de l'indemnité de départ en retraite éventuellement due aux salariés, embauchés par un office sous l'empire de la convention collective du 17 novembre 1989, est-elle bien l'ancienneté dans l'office et non l'ancienneté dans la profession ?

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

L'ancienneté à prendre en compte est effectivement l'ancienneté dans l'office.

Examen, à la requête du conseil supérieur du notariat, de la question suivante relative à l'interprétation de l'article 14.4 de la convention collective du 17 novembre 1989 :

Les majorations de salaire prévues à cet article pour les principaux et les sous-principaux clercs se calculent-elles sur le seul salaire minimum de la catégorie à laquelle appartient l'intéressé (640 multiplié par la valeur du point pour un principal, 573 multiplié par la valeur du point pour un sous-principal) ou sur une somme incluant, outre le salaire minimum, tous autres éléments de rémunération (prime d'ancienneté, points hiérarchiques, points supplémentaires, suppléments de salaires...) ?

Aucune majorité ne s'étant dégagée sur la question posée, la commission n'a pas émis d'avis sur l'interprétation à donner à l'article 14.4 de la convention collective du 17 novembre 1989.

SECTION 6

Avenant : Accord du 18 mai 2006 relatif à la commission nationale paritaire d'interprétation

Source officielle Légifrance

ART.

Désignation du président et du secrétaire.

Examen, à la requête du conseil supérieur du notariat, de la question suivante relative à l'interprétation des articles 14.5 et 15.1, 4e alinéa, de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001, de l'article 2, dernier alinéa de l'avenant n° 1 du 8 juin 2001, et de l'article 2, 2e alinéa de l'avenant n° 8 du 16 février 2006 :

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

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

" Les salariés peuvent bénéficier de compléments de rémunération en espèces s'ajoutant au salaire obtenu en multipliant le nombre de points qui leur est attribué par la valeur du point. "

Examen, à la requête de la fédération des services CFDT, de la question suivante relative à l'interprétation de l'article 34.2 de la convention collective du 8 juin 2001 :

" Les salariés qui s'absentent pour participer aux réunions des commissions mises en place par la CRPCEN ont-ils droit au maintien de leur salaire dans les conditions prévues audit article ? "

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

" Les salariés qui s'absentent pour participer aux réunions des commissions mises en place par la CRPCEN ont droit au maintien de leur salaire dans les conditions prévues audit article et dans la limite du temps normalement nécessaire pour se rendre aux réunions et y assister. "

SECTION 7

Avenant : Avenant n°9 du 7 décembre 2006 relatif à la professionnalisation et à la contribution financière des employeurs à la formation professionnelle

Source officielle Légifrance

ART. 1

A la fin du 4e alinéa de l'article 29.3.2 de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001, les mots " entreprise notariale " sont remplacés par " office notarial ".

Les 6e, 7e et 8e alinéas de l'article 29.3.2 sont remplacés par les dispositions suivantes procédant de l'article L. 982-4 du code du travail :

(voir cet article)

Le dernier alinéa de l'article 29.3.2 est supprimé.

L'article suivant est inséré après l'article 29.3.2 :

(voir cet article)

ART. 2

L'article 29.5 de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

(voir cet article)

ART. 3

Le présent avenant entrera en vigueur le jour suivant celui de son dépôt.

Toutefois, les dispositions de l'article 2 du présent avenant s'appliqueront à compter des contributions assises sur les salaires versés en 2005.

Il sera déposé, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, et porté à la connaissance des notaires et des salariés au moyen d'une copie qui sera envoyée dans tous les offices et devra être émargée par tous les membres du personnel.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue à l'article 133-8 du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 7 décembre 2006.

SECTION 8

Avenant : Avenant n° 11 du 20 décembre 2007 relatif aux classifications

Source officielle Légifrance

ART. 1er L'article 15 de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 15
Classification
15.1. Critères

La classification des salariés des offices notariaux est fondée sur le principe des critères classants. Cette classification tient compte de l'évolution de la profession et de la qualification requise pour assumer les fonctions déterminées par le contrat de travail.
L'entretien d'évaluation prévu à l'article 16 ci-après a pour objet notamment de vérifier si la classification du salarié est toujours en adéquation avec ses attributions et d'examiner ses perspectives d'évolution.
La classification comporte 3 catégories :
— les employés ;
— les techniciens ;
— les cadres.
Chacune de ces 3 catégories comporte plusieurs niveaux. A chacun d'eux est affecté un coefficient plancher en fonction duquel l'employeur et le salarié déterminent, d'un commun accord, le coefficient de base devant servir à la détermination du salaire de base en multipliant ce coefficient par la valeur attribuée au point de salaire.
Lors de toute embauche d'un salarié, un contrat de travail par acte écrit fixe le contenu de son travail et le coefficient qui lui est attribué.
Le classement des salariés et la détermination du salaire minimum résultant de ce classement s'effectuent en fonction de critères. Pour qu'un salarié soit classé à un niveau donné, ces critères doivent être cumulativement réunis sauf, toutefois, ce qui résulte des dispositions de l'article 15.6.
Les critères de classement sont :
— le contenu de l'activité ;
— l'autonomie dans le cadre du travail effectivement réalisé ;
— l'étendue et la teneur des pouvoirs conférés (du T2 au C4) ;
— la formation ;
— l'expérience.
L'énumération ci-dessus ne constitue pas une hiérarchie des critères.
Le contenu de l'activité se définit par la nature des tâches à accomplir et par son niveau de difficulté, qui va de l'exercice de tâches simples et répétitives à la prise en charge de missions complexes concernant plusieurs domaines.
Par « autonomie », il faut entendre la liberté de décision dont dispose le salarié pour organiser son travail. Le degré d'autonomie dépend de l'importance et de la fréquence des contrôles exercés par le responsable hiérarchique ou par le notaire.
Les pouvoirs délégués pour accomplir les tâches prévues par le contrat de travail se caractérisent par leur teneur, puis par leur étendue.
Par « formation », il faut entendre les connaissances acquises par le salarié et sanctionnées, le cas échéant, par un diplôme. Cette formation est considérée comme nécessaire pour exécuter les tâches prévues par le contrat de travail, sauf ce qui est ci-après précisé concernant le critère de « l'expérience ».
Par « expérience », il faut entendre une pratique qui confère à son titulaire les capacités nécessaires pour accomplir son travail, même s'il n'a pas reçu une formation sanctionnée par le diplôme correspondant.
Pour chacun des niveaux prévus à l'intérieur des 3 grandes catégories de salariés sont mentionnés des exemples d'emploi.
Pour effectuer le classement des salariés, il convient de s'attacher à l'emploi occupé et non au salaire, la formation et les diplômes n'entrant en ligne de compte que dans la mesure où ils sont mis en oeuvre dans cet emploi.
Lorsqu'un salarié effectue des tâches de nature différente, l'activité prédominante exercée par le salarié de façon permanente est le critère prépondérant de son classement dans une catégorie et à un niveau d'emploi.
Tout salarié est susceptible de passer d'une catégorie à une autre et, à l'intérieur de chaque catégorie, d'un niveau à un autre, en fonction de la qualité de son travail et de l'extension de sa qualification.
Les coefficients sont établis pour fixer à chaque niveau un minimum de rémunération au-delà duquel un coefficient supérieur peut être attribué, par accord entre le salarié et l'employeur, sans qu'il en résulte pour autant une modification de la classification, même si le coefficient convenu vient à excéder le plancher du niveau supérieur.
L'appellation de « principal », « notaire salarié », « notaire assistant » ou « notaire stagiaire » ou « clerc stagiaire » ne constitue qu'un titre et non une classification, étant entendu que dans les 2 dernières appellations il est fait référence expressément au décret modifié du 5 juillet 1973 relatif à la formation professionnelle dans le notariat.

15.2. Reconnaissance du savoir-faire

Tout nouveau salarié, entrant dans le notariat à compter de la date d'entrée en vigueur du présent article, voit, pour autant qu'il n'en ait pas encore profité, au terme des 3 premières années de travail accomplies effectivement et consécutivement au sein de la profession notariale, son savoir-faire reconnu par l'office dans lequel il se trouve à cette date-là par une attribution unique de 10 points.
Ces points sont attribués au salarié sur justification de ces 3 premières années de travail dans le notariat : seules sont ici assimilées à du travail effectif les absences pour jours de repos RTT de l'article 8 ci-dessus, de repos compensateur des articles 7 et 14.9 ci-dessus et 2 de l'accord de branche du 8 juin 2001 relatif à l'incidence de la réduction du temps de travail, pour congés payés de l'article 18.1 ci-après, pour jours chômés et payés de l'article 18.7 et pour formation à la demande de l'employeur de l'article 29.1.2.
Ces points disparaissent lorsqu'un changement de niveau ou de catégorie est accordé postérieurement au salarié, dans la mesure où le nouveau coefficient qui en résulte est égal ou supérieur au montant de ces points ajouté à l'ancien coefficient.
Les jours non travaillés, résultant d'absences non énumérées au deuxième alinéa, prolongent d'une durée égale le terme de ces 3 premières années.
Pour faciliter l'application de cet article en cas de changement d'office à l'intérieur de cette période des 3 premières années, l'employeur est tenu de délivrer au salarié, lors de son départ de l'office, une attestation mentionnant qu'il n'a pas encore bénéficié des 10 points mentionnés ci-dessus

ainsi que le nombre de mois de travail accomplis dans son office et, s'il y a lieu, le nombre de jours non travaillés dans son office, sans autre précision, susceptible de prolonger le terme des 3 premières années conformément à ce qui est écrit ci-dessus. Corrélativement, le salarié est tenu de remettre la ou lesdites attestations à son nouvel employeur.

15.3. Employés

Niveau 1

E1. — Coefficient : 110.
Contenu de l'activité : exécution des tâches simples sans mise en œuvre de connaissances particulières et ne nécessitant qu'une initiation de courte durée.
Autonomie : exécution à partir de consignes précises et détaillées.
Formation : formation scolaire de base.
Expérience : aucune expérience professionnelle n'est exigée.
Exemples d'emploi : archiviste, coursier, employé aux machines de reproduction, employé accueil standard, accompagnateur pour visites immobilières.

Niveau 2

E2. — Coefficient : 115.
Contenu de l'activité : organisation et exécution de travaux relevant de spécialités bien définies, à enchaîner de manière cohérente.
Autonomie : exécution à partir de consignes précises.
Formation : connaissances professionnelles, supposant la possession ou le niveau d'un diplôme reconnu : CAP ou équivalent.
Expérience : expérience professionnelle d'au moins 2 ans.
Exemples d'emploi : secrétaire.

Niveau 3

E3. — Coefficient : 120.
Contenu de l'activité : exécution de travaux qualifiés nécessitant des connaissances professionnelles confirmées et une bonne connaissance de la technique et des techniques connexes, acquises par la pratique.
Autonomie : exécution sur indications.
Formation : possession ou niveau d'un diplôme reconnu : brevet, baccalauréat ou équivalent.
Expérience : expérience professionnelle d'au moins 2 ans.
Exemples d'emploi : aide-comptable, employé accueil standard qualifié, secrétaire.

15.4. Techniciens

Niveau 1

T1. — Coefficient : 125.
Contenu de l'activité : rédaction ou exécution d'actes ou opérations simples.
Autonomie : exécution sur directives générales et sous contrôle régulier.
Formation : connaissances générales de droit ou d'économie ou de comptabilité : capacité en droit, BTS du notariat, licence professionnelle métiers du notariat, diplôme de 1er cycle de l'école de notariat ou diplôme équivalent, CQP « Assistant rédacteur d'actes ».
Expérience : à défaut de la formation initiale, pratique notariale d'au moins 3 ans.
Exemples d'emploi : secrétaire assistant de rédaction d'actes, assistant de rédaction.

Niveau 2

T2. — Coefficient : 146.
Contenu de l'activité : rédaction des actes courants ou résolution des problèmes juridiques ou économiques ou comptables, simples.
Autonomie : exécution sur directives générales. Autonomie dans la réalisation du travail avec contrôle de bonne fin.
Etendue et teneur des pouvoirs conférés : réception de la clientèle des dossiers qui lui sont confiés.
Formation : sérieuses connaissances juridiques ou économiques ou comptables : BTS, DUT, niveau baccalauréat + 2, BTS du notariat, licence professionnelle métiers du notariat, diplôme de 1er cycle de l'école de notariat ou diplôme équivalent.
Expérience : pratique notariale d'au moins 3 ans.
Exemples d'emplois : comptable, négociateur, clerc aux successions simples, clerc aux actes courants simples.

Niveau 3

T3. — Coefficient : 195.
Contenu de l'activité : gestion de dossiers complexes avec mise en œuvre, par lui-même ou par délégation, des moyens nécessaires à cette gestion, notamment la rédaction des actes ou autres documents juridiques ou économiques ou comptables qu'ils comportent.
Autonomie : autonomie de gestion des dossiers, sous l'autorité d'un cadre ou d'un notaire, à charge de rendre compte.
Etendue et teneur des pouvoirs conférés : contrôle de l'exécution des tâches déléguées. Réception de la clientèle des dossiers qui lui sont confiés. Réception exceptionnelle de la clientèle pendant une absence de courte durée d'un cadre ou d'un notaire.
Formation : formation juridique ou économique ou comptable ou en informatique ou en communication, étendue et connaissance approfondie de la technique notariale : diplôme de 1er clerc, diplôme de l'institut des métiers du notariat ou diplômes équivalents, CQP « Comptable taxateur », CQP « Formaliste ».
Expérience : pratique notariale d'au moins 4 ans, en ce compris la formation notariale en alternance.
Exemples d'emploi : caissier comptable, négociateur expert, clerc formaliste, clerc rédacteur, taxateur, technicien en informatique, technicien en communication.

15.5. Cadres

Niveau 1

C1. — Coefficient : 210.
Contenu de l'activité : définition et réalisation, par lui-même ou par délégation, de travaux dans le respect des orientations données.
Autonomie : travaux menés sous la conduite d'un notaire ou d'un cadre confirmé.
Etendue et teneur des pouvoirs conférés : réception de la clientèle dans la limite de ses attributions. Autorité sur le personnel dont il a la charge et auquel il apporte une aide technique.
Formation : diplôme de 1er clerc, diplômes de l'institut des métiers du notariat ou diplômes équivalents.
Expérience : selon ses attributions, expérience professionnelle ou pratique notariale d'au moins 4 années.
Exemples d'emploi : cadre polyvalent dans un office à structure simplifiée, clerc spécialiste, responsable d'un service à développement limité : expertise, négociation, etc., selon l'orientation des activités de l'office.

Niveau 2

C2. — Coefficient : 270.
Contenu de l'activité : mise au point de dossiers complexes ou de conception difficile. Conduite d'un secteur dont il assure le développement selon la délégation reçue.
Autonomie : large autonomie.
Etendue et teneur des pouvoirs conférés : autorité sur le personnel de son secteur. Réception de la clientèle.
Formation : diplôme de notaire ou diplôme équivalent.
Expérience : selon ses attributions, expérience professionnelle ou pratique notariale d'au moins 4 années permettant d'assurer la conduite de son secteur dans le cadre de la délégation reçue du notaire et de prendre les initiatives nécessaires.
Exemples d'emploi : responsable d'un service juridique ou technique tel que le droit de la famille, le service comptable, ou d'un service spécialisé, tel que l'expertise, la négociation ou la gestion. S'il est peu développé, l'office peut tenir lieu de secteur. Responsable en communication.

Niveau 3

C3. — Coefficient : 340.
Contenu de l'activité : conduite de l'office ou d'une partie importante de celui-ci.
Autonomie : large délégation de pouvoirs.
Etendue et teneur des pouvoirs conférés : prise des initiatives requises par les circonstances en l'absence du notaire. Réception de toute la clientèle. Autorité sur le personnel qu'il anime et coordonne.
Formation : diplôme de notaire ou diplôme équivalent.
Expérience : selon ses attributions, expérience professionnelle ou pratique notariale de 5 années au moins après l'obtention du diplôme de notaire ou d'un diplôme équivalent, lui permettant d'exercer des activités de même niveau que celles du notaire.
Exemples d'emploi : cadre principal d'un office ayant une structure adéquate ; responsable dans un office important d'un ou plusieurs secteurs d'activités sous le contrôle d'un notaire ; poste autonome d'un spécialiste hautement qualifié.

Niveau 4

C4. — Coefficient : 380.
Contenu de l'activité : participation à la détermination et à la mise en œuvre de la stratégie de l'office.
Autonomie : large délégation de pouvoirs.
Etendue et teneur des pouvoirs conférés : prise des initiatives requises par les circonstances en l'absence du notaire. Réception de toute la clientèle. Autorité sur le personnel qu'il anime et coordonne.
Formation : diplôme de notaire ou diplôme équivalent.
Expérience : selon ses attributions, expérience professionnelle ou pratique notariale de 5 années au moins après l'obtention du diplôme de notaire ou d'un diplôme équivalent, lui permettant d'exercer des activités de même niveau que celles du notaire.

15.6. Corrélation diplômes-classification

Par dérogation aux dispositions du 6e alinéa de l'article 15.1, les salariés titulaires des diplômes ainsi qu'il est dit ci-dessous doivent être classés à l'embauche ou à l'obtention de ces diplômes aux niveaux indiqués ci-après, même s'ils ne remplissent pas l'ensemble des critères normalement exigés pour prétendre à ces classifications. Dès qu'ils remplissent l'ensemble des critères classants du niveau supérieur, les dispositions de l'article 15.1 doivent s'appliquer.
Tout salarié titulaire du diplôme de fin de 1er cycle d'une école de notariat, ou d'un diplôme équivalent, et dont le contrat de travail est conclu notamment en vue de l'obtention du diplôme de 1er clerc doit être classé au niveau T1. Sa rémunération peut toutefois subir un abattement de 15 % par rapport à celle correspondant au coefficient 125 pendant les 6 premiers mois et de 10 % pendant les 6 mois suivants.
Tout salarié dont le contrat de travail est conclu en vue de l'obtention du certificat de qualification professionnelle de comptable taxateur ou du certificat de qualification professionnelle de formaliste ou du certificat de qualification professionnelle d'assistant rédacteur d'actes doit être classé au niveau T1. Sa rémunération peut toutefois subir un abattement de 15 % par rapport à celle correspondant au coefficient 125 pendant les 6 premiers mois et de 10 % les 6 mois suivants.
Tout salarié titulaire de la licence professionnelle métiers du notariat, ou d'un diplôme équivalent, doit être classé au niveau T1, sans que son coefficient puisse être inférieur à 135.
Tout salarié titulaire du diplôme de 1er clerc doit être classé T2.
Tout salarié titulaire du diplôme de l'institut des métiers du notariat doit être classé T2.
Tout salarié titulaire du certificat de qualification professionnelle de comptable taxateur doit être classé T3.
Tout salarié titulaire du certificat de qualification professionnelle de formaliste doit être classé T3.
Tout salarié titulaire du certificat de qualification professionnelle d'assistant rédacteur d'actes doit être classé T1.

Tout salarié titulaire du DESS de droit notarial, du master mention ou spécialité droit notarial, ou du diplôme d'aptitude aux fonctions de notaires (DAFN), et dont le contrat de travail est conclu notamment en vue de l'obtention du diplôme supérieur notariat ou du certificat de fin de stage du DAFN doit être classé T2, sans que son coefficient puisse être inférieur, la deuxième année, à 160.
Tout salarié titulaire du diplôme d'aptitude aux fonctions de notaire et du certificat de fin de stage ou du diplôme supérieur de notariat doit être classé C1.

15.7. Modalités d'application

Le changement de coefficient plancher qui résulterait de l'application de l'article 15.6 ne constitue pas en lui-même une augmentation de salaire : il s'impute en priorité sur tous les éléments de salaire confondus antérieurement perçus par le salarié (coefficient de base plus élevé, points complémentaires, compléments en espèces), à l'exception des points de formation prévus à l'article 29.1.3. »

ART. 2

Le présent accord prend effet au 1er février 2008.
Il sera déposé, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, et porté à la connaissance des notaires et des salariés, au moyen d'une copie qui sera envoyée dans tous les offices et devra être émargée par tous les membres du personnel. Il sera soumis à la procédure d'extension prévue à l'article L. 133-8 du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

SECTION 9

Avenant : Avenant n° 11 bis du 10 janvier 2008 portant rectificatif à l'avenant n° 11 relatif aux classifications

Source officielle Légifrance

ART.

L'avenant n° 11 du 20 décembre 2007 à la convention collective du notariat du 8 juin 2001 ayant fait l'objet de 4 erreurs matérielles qui en altèrent la lisibilité, le texte de celui-ci doit être rectifié comme suit :

ART. 1

A l'article 15. 1, alinéa 6, in fine, sont substitués les termes « l'article 15. 6 » aux termes « l'article 15. 5 », la phrase se lisant dorénavant :
«... Pour qu'un salarié soit classé à un niveau donné, ces critères doivent être cumulativement réunis sauf, toutefois, ce qui résulte des dispositions de l'article 15. 6. »

ART. 2

A l'article 15. 5, niveau 1, C1, alinéa Formation, le terme « diplômes » est replacé devant le terme « équivalents », la phrase se lisant dorénavant :
« Formation
Diplôme de 1er clerc, diplôme de l'institut des métiers du notariat ou diplômes équivalents. »

ART. 3

A l'article 15. 6, alinéa 3, le terme « notamment » est supprimé, le début de la phrase se lisant dorénavant :
« Tout salarié dont le contrat de travail est conclu en vue de l'obtention du certificat de qualification professionnelle de comptable taxateur... »

ART. 4

A l'article 15. 7, sont substitués les termes « l'article 15. 6 » aux termes « l'article 15 », le début de la phrase se lisant dorénavant :
« Le changement de coefficient plancher qui résulterait de l'application de l'article 15. 6 ne constitue pas en lui-même une augmentation de salaire :... »

ART. 5

Le présent accord prend effet au 1er février 2008.
Il sera déposé, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, et porté à la connaissance des notaires et des salariés, au moyen d'une copie qui sera envoyée dans tous les offices et devra être émargée par tous les membres du personnel. Il sera soumis à la procédure d'extension prévue à l'article L. 133-8 du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

SECTION 10

Avenant : Avenant n° 13 du 14 février 2008 relatif au changement d'un coefficient et à la classification

Source officielle Légifrance

ART. 1

L'article 15. 4 de la convention collective du 8 juin 2001 est modifié ainsi qu'il suit :

Le premier sous-titre «Niveau 1 — T1 — Coefficient 125» est remplacé par le texte suivant :

«Niveau 1 — T1 — Coefficient 132».

ART. 2

L'article 15. 5 de la convention collective du 8 juin 2001 est modifié ainsi qu'il suit :
Le premier sous-titre « Niveau 1 — C1 — Coefficient 210 » est remplacé par le texte suivant :

« Niveau 1 — C1 — Coefficient 220 ».

ART. 3

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

ART. 4

Il est inséré, entre le 3e et le 4e alinéa de l'article 15. 6 de la convention collective du 8 juin 2001, un nouvel alinéa ainsi rédigé :
« Tout salarié titulaire du brevet de technicien supérieur " notariat " doit être classé T1. »

ART. 5

Les dispositions des articles 1er, 2 et 3 du présent accord prennent effet au 1er juillet 2008.
Les dispositions de l'article 4 du présent accord prennent effet au 1er mars 2008.
Il sera déposé, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, et porté à la connaissance des notaires et des salariés au moyen d'une copie, qui sera envoyée dans tous les offices et devra être émargée par tous les membres du personnel. Il sera soumis à la procédure d'extension, prévue à l'article L. 133-8 du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

SECTION 11

Avenant : Accord du 17 décembre 2009 relatif à l'adhésion à un fonds commun de placement multi-entreprise

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Conformément à l'article L. 3332-17 du code du travail, les parte-naires sociaux ont décidé d'inclure dans le plan d'épargne interentreprises dans le notariat, créé par les accords de branche des 28 février 2003 et 22 juillet 2003 , un fonds commun de placement multi-entreprise, investi en titres d'entreprises agréées solidaires.

ART. 2

Après un appel d'offres, les partenaires sociaux ont retenu le FCPM « fongepargne insertion emplois sérénité solidaire », présenté par FONGEPAR.

ART. 3

Les partenaires sociaux signeront à cet effet une convention avec FONGEPAR, dont le siège social est à Paris (14e), 10, place de Catalogne, qui leur remettra la notice d'information et le règlement du FCPM, le présent accord prenant effet à compter du même jour.

ART. 4

Le présent accord, qui complète les accords de branche des 28 février 2003 et 22 juillet 2003 , forme un tout avec ceux-ci : les dispositions de l'article 14 concernant l'interprétation de l'accord et de l'article 15 concernant le suivi de l'accord lui sont entièrement applicables.

ART. 5

Il sera déposé, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, et porté à la connaissance des notaires et des salariés, au moyen d'une copie qui sera envoyée dans tous les offices et devra être émargée par tous les membres du personnel. Il sera soumis à la procédure d'extension, prévue à l'article L. 2261-24 du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

SECTION 12

Avenant : Procès-verbal d'interprétation du 16 juin 2011 relatif au 13e mois

Source officielle Légifrance

ART.

La commission nationale paritaire d'interprétation s'est réunie.
Sont présents :
Pour les employeurs :

– Me..., notaire à Yutz (57) ;
– Me..., notaire à Dijon (21) ;
– Me..., notaire à Tarbes (65).
Pour les salariés :

– M..., représentant de la fédération des services, branche notariat, dont le siège est à Pantin (93), 14, rue Scandicci, ladite fédération affiliée à la CFDT ;
– M..., représentant le syndicat national des cadres et techniciens du notariat dont le siège est à Paris 8e, 59-63, rue du Rocher, ledit syndicat affilié à la CFE-CGC ;
– M..., représentant la fédération générale des clercs et employés de notaire dont le siège est à Paris 8e, 31, rue du Rocher, ladite fédération affiliée à la CGT-FO,
tous désignés comme membres titulaires ou suppléants en application de la convention collective, les membres notaires par décision du Conseil supérieur du notariat, M..., M... et M... par décision de leur syndicat respectif.
1. Désignation du président et du secrétaire :

– M..., est désigné président ;
– M..., est désigné secrétaire.
2. Examen, à la requête du syndicat national des cadres et techniciens du notariat, affilié à la CFE-CGC, de la question relative à l'interprétation de l'article 14.7, 1er alinéa, de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001 aux termes duquel « Le 13e mois est un élément du salaire annuel qui s'acquiert dans la mesure où le salaire est versé... » et de l'article 20.1, 1er alinéa, de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001 aux termes duquel « Sous réserve des dispositions fixées à l'article 20.4 concernant le délai de carence, le salarié malade ou accidenté qui a 6 mois de présence à l'office, reçoit de son employeur une somme équivalente à son salaire brut. » :
« La quote-part du 13e mois est-elle due sur les périodes de maladie en cas de maintien du salaire ? »
Après en avoir délibéré, les membres de la commission émettent à l'unanimité l'avis suivant :
« Le salarié du notariat se trouvant en arrêt de travail pour cause de maladie – et remplissant les conditions de l'article 20 de la convention collective du notariat du 8 juin 2001 – acquiert bien, en sus de son droit « à une somme équivalente à son salaire brut », un droit aux compléments dudit salaire brut, à savoir, notamment, le prorata de 13e mois afférent à ladite période, conformément aux dispositions de l'article 14.7 de la convention collective.
3. Examen, à la requête du Conseil supérieur du notariat, de la question suivante relative à l'interprétation de l'article 14.7, 1er alinéa, de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001 aux termes duquel « Le 13e mois est un élément du salaire annuel qui s'acquiert dans la mesure où le salaire est versé... » et de l'article 23.1, 1er alinéa, de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001 aux termes duquel « Pendant son congé légal de maternité, la salariée, remplissant les conditions requises pour percevoir des indemnités journalières, reçoit de son employeur une somme équivalente à son salaire brut... » :
« La quote-part du 13e mois est-elle due pendant le congé légal de maternité ? »
Après en avoir délibéré, les membres de la commission émettent à l'unanimité l'avis suivant :
« La salariée du notariat se trouvant en congé de maternité – et remplissant les conditions de l'article 23 de la convention collective du notariat du 8 juin 2001 – acquiert bien, en sus de son droit « à une somme équivalente à son salaire brut », un droit aux compléments dudit salaire brut, à savoir, notamment, le prorata de 13e mois afférent à ladite période, conformément aux dispositions de l'article 14.7 de la convention collective.
4. Examen, à la requête du Conseil supérieur du notariat, de la question suivante relative à l'interprétation de l'article 14.7, 1er alinéa, de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001 aux termes duquel « Le 13e mois est un élément du salaire annuel qui s'acquiert dans la mesure où le salaire est versé... » et de l'article 23.3, 1er alinéa, de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001 aux termes duquel « Pendant son congé légal d'adoption, le salarié, remplissant les conditions requises pour percevoir des indemnités journalières, reçoit de son employeur une somme équivalente à son salaire brut... » :
« La quote-part du 13e mois est-elle due pendant le congé légal d'adoption ? »
Après en avoir délibéré, les membres de la commission émettent à l'unanimité l'avis suivant :
« Le salarié du notariat se trouvant en congé d'adoption – et remplissant les conditions de l'article 23 de la convention collective du notariat du 8 juin 2001 – acquiert bien, en sus de son droit « à une somme équivalente à son salaire brut », un droit aux compléments dudit salaire brut, à savoir, notamment, le prorata de 13e mois afférent à ladite période, conformément aux dispositions de l'article 14.7 de la convention collective.

SECTION 13

Avenant : Accord du 21 juin 2012 relatif à l'indemnisation conventionnelle du chômage partiel

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord instaure une allocation conventionnelle chômage partiel, à la charge des employeurs du notariat tels que définis par l'article 1er de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001.
Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1er de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001.

ART. 2

Cette allocation conventionnelle a un caractère complémentaire du régime légal d'indemnisation de chômage partiel, tel qu'il résulte des dispositions du code du travail en vigueur à la signature de ce texte : seules sont indemnisées, au titre et aux conditions du présent accord, les heures ouvrant droit à l'allocation spécifique légale.

ART. 3

L'allocation conventionnelle est attribuée aux salariés définis à l'article 4 du présent accord, dont l'employeur est contraint de réduire ou de suspendre temporairement son activité pour une des raisons énumérées par l'article R. 5122-1 du code du travail, dans sa rédaction actuelle :

– la conjoncture économique ;

– des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;

– un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ;

– la transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;

– toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

En cas uniquement de suspension de l'activité de l'entreprise pour l'une des raisons mentionnées ci-dessus, les salariés dont le contrat de travail a été suspendu bénéficient de l'allocation conventionnelle, prévue ci-dessus, pour les 14 premiers jours calendaires de cette suspension.

ART. 4

Les salariés placés en position de chômage partiel en application des articles L. 5122-1 et R. 5122-1 et suivants du code du travail bénéficient, sans condition d'ancienneté, de l'allocation conventionnelle lorsqu'ils subissent une perte de salaire liée à la suspension de leur contrat de travail ou à la réduction de leur durée de travail en dessous de la durée légale ou, si elle est inférieure, en dessous de la durée habituellement pratiquée dans l'office.

Les salariés travaillant habituellement à temps partiel et dont la durée du travail est réduite dans les mêmes proportions que celle des salariés à temps plein, bénéficient de cette allocation conventionnelle.

Par exception, sont expressément exclus du bénéfice de l'allocation conventionnelle les salariés qui ont refusé un travail de remplacement pour une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois pour 3 mois maximum, et comportant une rémunération au moins équivalente, proposé par leur employeur au cours des 6 mois précédant le premier mois au cours duquel il est fait recours au chômage partiel.

ART. 5

Les heures chômées indemnisables au titre de l'allocation conventionnelle sont les heures ouvrant droit à l'attribution de l'allocation spécifique légale telles que définies par l'article R. 5122-11 du code du travail. Elles correspondent à la différence entre la durée légale du travail applicable dans l'office ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée dans le contrat de travail, et le nombre d'heures réellement travaillées sur la période considérée.

Le nombre d'heures indemnisées ne pourra dépasser, dans une même année civile, le contingent annuel en vigueur au titre de l'allocation spécifique de chômage partiel, sous réserve de l'application de la limitation aux 14 premiers jours calendaires en cas de suspension d'activité.

ART. 6

Chaque heure indemnisable, en application du présent accord, donne lieu au versement par l'employeur d'une allocation conventionnelle égale à 65 % de la rémunération horaire brute, incluant le montant de l'allocation spécifique légale.
L'allocation conventionnelle est réduite en ce qui concerne les salariés embauchés dans le cadre d'un contrat de professionnalisation selon les taux d'abattement fixés, en matière de salaire, par l'accord de branche du 10 juillet 2008 relatif aux contrats de professionnalisation dans le notariat, sous réserve qu'ils soient effectivement appliqués pour le calcul du salaire des intéressés.
L'allocation conventionnelle ne peut être inférieure au montant maximum de la participation de l'Etat au versement des indemnités de chômage partiel versées par l'employeur fixée réglementairement (art. D. 5122-39 du code du travail). A la date de signature du présent accord, ce montant est de 6,84 €.
L'allocation conventionnelle est versée par l'employeur à la date habituelle de paie.

ART. 7

La rémunération brute servant de base au calcul de l'allocation conventionnelle est la rémunération brute servant de base au calcul de l'indemnité de congés payés, prévue à l'article L. 3141-22 du code du travail, ramenée à un taux horaire sur la base de l'horaire contractuel.

ART. 8

Le salaire mensuel versé au cours d'une période de chômage partiel ne peut être inférieur à la rémunération mensuelle minimale garantie aux articles L. 3232-1 et L. 3232-5 du code du travail.

ART. 9

Le salaire versé au cours d'une période de chômage partiel ne peut être supérieur au salaire net que l'intéressé aurait perçu s'il avait travaillé durant cette période sans qu'il y ait eu de recours au chômage partiel.

ART. 10

Pour l'acquisition des droits à congés payés, les périodes de chômage partiel sont assimilées à du travail effectif.

ART. 11

En application du dernier alinéa de l'article 14.7 de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001, le 13e mois est calculé proportionnellement au nombre de mois travaillés à temps partiel du fait du chômage partiel et à temps complet, sur la base de la valeur du salaire habituel du mois de décembre.
Lorsque le salaire habituel comprend une partie variable en plus de la rémunération fixe convenue, le montant de l'allocation conventionnelle est inclus dans la rémunération fixe à prendre en considération.

ART. 12

Pendant une période de chômage partiel, en application de la garantie de salaire prévue par les articles 20 et 23 de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001, l'employeur verse le salaire brut à temps partiel qu'aurait perçu le salarié s'il avait travaillé et non le salaire prévu contractuellement.
Ce maintien de salaire comprend la rémunération des heures qui auraient été travaillées, à laquelle s'ajoute le montant de l'allocation conventionnelle auquel le salarié aurait pu prétendre pour les heures chômées.

ART. 13

Les jours de repos RTT acquis avant la période de chômage partiel, en application de l'article 8.2 de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001 ne sont pas perdus en cas de chômage partiel. En revanche, la période de chômage partiel n'ouvre pas droit à acquisition de jours de repos RTT.

ART. 14

Pendant sa période de validité prévue à l'article 16 ci-après, l'application du présent accord fera l'objet d'un suivi annuel, au mois de mars, par les partenaires sociaux réunis en commission paritaire mixte.
Si, pendant la période de validité du présent accord prévue à l'article 16 ci-après, une disposition législative ou réglementaire modifie le dispositif légal de chômage partiel, les partenaires sociaux se réuniront dans les 2 mois de son entrée en vigueur afin d'envisager ses conséquences sur l'indemnisation conventionnelle instaurée dans le notariat.

ART. 15

A l'issue de la première année d'application du présent accord, l'une des parties signataires pourra en demander la révision. Cette demande devra être adressée, par lettre recommandée avec avis de réception, à chacune des autres parties signataires. Les partenaires sociaux devront se réunir à cet effet en commission paritaire mixte dans les 2 mois de cette demande.

ART. 16

Le présent accord entrera en vigueur le 1er août 2012, pour les heures chômées à compter de cette date.
Il est conclu pour une durée déterminée non renouvelable de 3 ans qui s'achèvera le 31 juillet 2015 à minuit, date à laquelle il cessera de produire tous ses effets.

ART. 17

Le présent accord sera déposé, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, et porté à la connaissance des notaires et des salariés au moyen d'une copie qui sera envoyée dans tous les offices et devra être émargée par tous les membres du personnel. Il sera soumis à la procédure d'extension prévue à l'article L. 2261-24 du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

ART.

Comme toute branche professionnelle, les offices notariaux sont susceptibles de se trouver confrontés à des circonstances exceptionnelles entraînant une baisse ou une interruption temporaire de leur activité. Pour limiter l'impact sur l'emploi de telles circonstances exceptionnelles et conserver, autant que possible, les compétences et l'expérience des salariés employés au sein des offices, les organisations signataires du présent accord de branche incitent les employeurs à avoir recours au chômage partiel.

Elles rappellent par ailleurs que la formation professionnelle continue peut constituer une autre alternative pour maintenir l'emploi, notamment en période de crise économique, en assurant une prise en charge, partielle ou complète, des salariés par les dispositifs de financement appropriés.

SECTION 14

Avenant : Avenant rectificatif n° 20 bis du 13 décembre 2012 à l'avenant n° 20 du 15 novembre 2012 relatif au plan de formation et aux modalités d'application de la corrélation diplôme-classification

Source officielle Légifrance

ART. 1er

L'avenant n° 20 du 15 novembre 2012à la convention collective nationale du 8 juin 2001 ayant fait l'objet d'une erreur matérielle dans la numérotation des articles qui en altère la lisibilité, le texte de celui-ci est rectifié comme suit :
Les termes « Article 5 » sont remplacés par les termes « Article 3 ».

ART. 2

Le présent avenant entre en vigueur le 1er janvier 2013.
Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Il sera soumis à la procédure d'extension prévue à l'article L. 2261-24 du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

SECTION 15

Avenant : Avenant n° 22 du 26 septembre 2013 relatif aux diplômes et aux classifications

Source officielle Légifrance

ART.

sous la présidence de l'adjointe au chef du bureau des relations individuelles de travail à la direction générale du travail au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, il a été convenu ce qui suit :

ART. 1er

L'article 15.6 de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001 dans sa rédaction issue de l'avenant n° 11 du 20 décembre 2007 rectifié par avenant n° 11 bis du 10 janvier 2008 est modifié ainsi qu'il suit :
– l'avant-dernier alinéa est complété par le texte suivant :
« Tout salarié titulaire d'un master de droit sans mention ou spécialité de droit notarial dont le contrat est conclu en vue de l'obtention du diplôme de notaire doit être classé T1 durant les 6 premiers mois, puis T2 durant les 24 mois suivants, sans que son coefficient puisse être inférieur à 160 les 12 derniers mois. » ;
– le dernier alinéa est remplacé par le texte suivant :
« Tout salarié titulaire d'un des diplômes suivants :
– diplôme supérieur de notariat ;
– diplôme d'aptitude aux fonctions de notaire et du certificat de fin de stage ;
– diplôme de notaire ;
– certificat d'aptitude aux fonctions de notaire,
doit être classé C1. »

ART. 2

Le présent accord prend effet au 1er janvier 2014.
Il sera déposé, conformément à l'article L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, et porté à la connaissance des notaires et des salariés au moyen d'une copie qui sera envoyée dans tous les offices et devra être émargée par tous les membres du personnel. Il sera soumis à la procédure d'extension, prévue à l'article L. 2261-24 du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

SECTION 16

Avenant : Avenant n° 24 du 23 janvier 2014 portant modification de l'article 15.6 relatif aux classifications

Source officielle Légifrance

ART.

Sous la présidence de l'adjointe au chef du bureau des relations individuelles de travail à la direction générale du travail au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,

ART. 1er

Les dispositions des alinéas 7 et 8 de l'article 15.6 de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001 dans sa rédaction issue de l'avenant n° 11 du 20 décembre 2007 rectifié par avenant n° 11 bis du 10 janvier 2008 sont modifiées comme suit :
« Tout salarié titulaire du certificat de qualification professionnelle de comptable taxateur doit être classé T. 2 pendant 12 mois de travail effectif au sein de la profession notariale, puis T3.
Tout salarié titulaire du certificat de qualification professionnelle de formaliste doit être classé T2 pendant 18 mois de travail effectif au sein de la profession notariale, puis T3. »

ART. 2

Les dispositions de l'article 1er s'appliqueront aux salariés titulaires d'un certificat de qualification professionnelle de comptable taxateur ou de formaliste obtenu à compter du 1er janvier 2015.

ART. 3

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er janvier 2015.
Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, et porté à la connaissance des notaires et des salariés au moyen d'une copie qui sera envoyée dans tous les offices et devra être émargée par tous les membres du personnel. Il sera soumis à la procédure d'extension prévue à l'article L. 2261-24 du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

SECTION 17

Avenant : Accord du 18 juin 2015 relatif à l'indemnisation de l'activité partielle

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord a pour objet de préciser les conditions de l'indemnisation des heures chômées par les salariés dont le temps de travail est réduit du fait de leur placement en position d'activité partielle, en application des articles L. 5122-1 et suivants et R. 5122-1 et suivants du code du travail.
Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1er de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001, dans sa rédaction issue de l'accord du 19 février 2015.

ART. 2

L'indemnité horaire d'activité partielle est attribuée aux salariés définis à l'article 3 du présent accord dont l'employeur est contraint de réduire ou de suspendre temporairement son activité, pour une des raisons énumérées par l'article R. 5122-1 du code du travail, dans sa rédaction actuelle :
1. La conjoncture économique ;
2. Des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
3. Un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ;
4. La transformation, la restructuration ou la modernisation de l'entreprise ;
5. Toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

ART. 3

Les salariés placés en position d'activité partielle, après autorisation expresse ou tacite de l'autorité administrative, bénéficient, sans condition d'ancienneté, de l'indemnité d'activité partielle lorsqu'ils subissent une perte de rémunération imputable :
– soit à la fermeture temporaire de l'office ;
– soit à la réduction de l'horaire de travail pratiqué dans l'office en deçà de la durée légale de travail ou, lorsqu'elle est inférieure, de la durée habituellement pratiquée dans l'office.
Les salariés travaillant habituellement à temps partiel et dont la durée du travail est réduite du fait de leur placement en position d'activité partielle bénéficient également de cette indemnisation.
Sont expressément exclus du bénéfice de cette indemnité les salariés dont la durée du travail est fixée par forfait en heures ou en jours sur l'année, sauf en cas de fermeture totale de l'office, conformément à l'article R. 5122-8, alinéa 2, du code du travail.

ART. 4

Les heures chômées indemnisables au titre de l'activité partielle sont les heures ouvrant droit à l'attribution de l'allocation d'activité partielle versée par l'Etat telles que définies par l'article R. 5122-11, alinéa 1, du code du travail, dans la limite du contingent annuel d'heures actuellement fixé par le décret du 26 août 2013 à 1 000 heures par salarié et par an.
Elles correspondent à la différence entre la durée légale du travail ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail applicable dans l'office ou la durée stipulée au contrat de travail et le nombre d'heures réellement travaillées sur la période considérée.
Conformément à l'article R. 5122-11, alinéa 1, du code du travail, au-delà de la durée légale ou, lorsqu'elle est inférieure, de la durée collective du travail ou de la durée stipulée au contrat sur la période considérée, les heures non travaillées au titre de l'activité partielle sont considérées comme chômées mais n'ouvrent pas droit au versement, par l'employeur au salarié, de l'indemnité prévue par l'article 5 ci-dessous.

ART. 5

Le salarié placé en position d'activité partielle reçoit, pour les heures chômées indemnisables telles que définies par l'article 4 ci-dessus, une indemnité horaire versée par son employeur correspondant à un pourcentage de sa rémunération horaire brute fixé par l'article R. 5122-18, alinéa 1, du code du travail (70 % à la date de signature du présent accord). Cette indemnité horaire variera en fonction du pourcentage légal fixé sans que celui-ci puisse être inférieur en toute circonstance à 65 % de la rémunération horaire brute du salarié.
Cette indemnité horaire est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure du salarié lorsque des actions de formation sont mises en œuvre pendant les heures chômées, conformément aux articles L. 5122-2 et R. 5122-18, alinéa 2, du code du travail.
L'indemnité horaire d'activité partielle versée aux salariés embauchés dans le cadre d'un contrat de professionnalisation est calculée sur la rémunération horaire brute après application des taux d'abattement fixés en matière de salaire par l'accord de branche relatif aux contrats de professionnalisation dans le notariat du 10 juillet 2008, sous réserve qu'ils soient effectivement appliqués pour le calcul du salaire des intéressés.
Cette indemnité horaire d'activité partielle est versée par l'employeur à la date habituelle de paie.

ART. 6

La rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité horaire d'activité partielle est la rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-22 du code du travail, ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail ou, lorsqu'elle est inférieure, de la durée collective du travail applicable dans l'office ou de la durée stipulée au contrat de travail.

ART. 7

Au cours d'une période d'activité partielle, la rémunération mensuelle versée au salarié dont l'horaire de travail est au moins égal à la durée légale hebdomadaire de travail ne peut être inférieure à la rémunération mensuelle minimale garantie aux articles L. 3232-1 et L. 3232-5 du code du travail.

ART. 8

Le salaire versé au cours d'une période d'activité partielle ne peut être supérieur au salaire net que l'intéressé aurait perçu s'il avait travaillé durant cette période sans qu'il y ait eu de recours à l'activité partielle.

ART. 9

Conformément à l'article R. 5122-11, alinéa 2, du code du travail, la totalité des heures chômées au titre de l'activité partielle est prise en compte pour le calcul de l'acquisition des droits à congés payés.

ART. 10

En application du dernier alinéa de l'article 14.7 de la convention collective nationale du notariat, le 13e mois est calculé proportionnellement au nombre de mois travaillés à temps partiel du fait de l'activité partielle et à temps complet, sur la base de la valeur du salaire habituel du mois de décembre.
Lorsque le salaire habituel comprend une partie variable en plus de la rémunération fixe convenue, le montant de l'indemnité versée est inclus dans la rémunération fixe à prendre en considération.

ART. 11

Pendant une période d'activité partielle, l'employeur verse au salarié en arrêt de travail, dans les conditions prévues aux articles 20 et 23 de la convention collective nationale du notariat, une somme équivalente au salaire brut qu'il aurait perçu pour les heures qu'il aurait travaillées s'il n'avait pas été en arrêt de travail.
Les heures qui auraient été chômées s'il n'avait pas été en arrêt de travail ne donnent lieu ni à maintien de salaire ni à indemnisation au titre de l'activité partielle.

ART. 12

Les jours de repos acquis avant la période d'activité partielle, en application de l'article 8.2 de la convention collective nationale du notariat, ne sont pas perdus.
En revanche, la période d'activité partielle n'ouvre pas droit à acquisition de jours de repos.

ART. 13

Afin d'assurer le suivi du présent accord, les partenaires sociaux réunis en commission mixte paritaire pourront, à tout moment, demander à inscrire le sujet à l'ordre du jour d'une réunion.
Si une disposition législative ou réglementaire vient à modifier le dispositif légal d'activité partielle, les partenaires sociaux se réuniront dans les 2 mois de son entrée en vigueur afin d'envisager ses conséquences sur le présent accord.

ART. 14

Le présent accord peut être révisé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.
Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, en respectant un délai de préavis de 3 mois.

ART. 15

Le présent accord à durée indéterminée entrera en vigueur le 1er août 2015, pour les heures chômées à compter de cette date.

ART. 16

Le présent accord sera déposé, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Il sera porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, un exemplaire imprimé devant être émargé par tous les membres du personnel et conservé par l'employeur. Il sera soumis à la procédure d'extension prévue à l'article L. 2261-24 du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

ART.

Comme toute branche professionnelle, le notariat est susceptible de se trouver confronté à des circonstances exceptionnelles entraînant une baisse ou une interruption temporaire de l'activité des offices.
Pour limiter l'impact sur l'emploi de telles circonstances exceptionnelles et conserver, autant que possible, les compétences et l'expérience des salariés employés au sein des offices, un accord à durée déterminée de 3 ans, relatif à l'indemnisation conventionnelle du chômage partiel dans le notariat, avait été conclu le 21 juin 2012.
Cet accord venant à expiration le 31 juillet 2015, les partenaires sociaux du notariat ont souhaité réitérer leur volonté d'encourager le recours à l'activité partielle en concluant un nouvel accord en conformité avec la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 et le décret n° 2013-551 du 26 juin 2013.

SECTION 18

Avenant : Avenant n° 1 du 21 janvier 2016 relatif à la couverture du risque dépendance totale

Source officielle Légifrance

ART. 1er

L'article 1er de l'accord de branche du 17 décembre 2009 relatif à la prévoyance complémentaire dans le notariat concernant la couverture du risque dépendance totale est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 1er
Champ d'application

Le présent accord s'applique sur tout le territoire métropolitain et dans les départements et collectivités d'outre-mer à l'ensemble des offices notariaux, des organismes assimilés au sens de l'article 1er de la convention collective nationale du notariat ainsi qu'à leurs salariés. »

ART. 2

L'article 5 de l'accord de branche du 17 décembre 2009 relatif à la prévoyance complémentaire dans le notariat concernant la couverture du risque dépendance totale est complété par les dispositions suivantes.

« Maintien des garanties après la rupture du contrat de travail

Les salariés couverts par le présent accord sont susceptibles, aux conditions et modalités prévues par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, de bénéficier du maintien des garanties en cas de rupture de leur contrat de travail ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage.
Le maintien de ces garanties n'est pas accordé :
– en cas de licenciement pour faute lourde ;
– si les droits à couverture complémentaire n'étaient pas ouverts au salarié au jour de la cessation de son contrat de travail.
Le maintien des garanties prévues par le présent accord débute à compter du lendemain du jour de la cessation du contrat de travail pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail, ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils ont été consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois entiers, dans la limite de 12 mois.
Les cotisations servant à financer le maintien des garanties prévoyance font l'objet d'une mutualisation. A ce titre, elles sont comprises dans la cotisation prévue à l'article 4 du présent accord. »

ART. 3

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er janvier 2016.
Le présent accord sera déposé, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail. Il sera porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, un exemplaire imprimé devant être émargé par tous les membres du personnel et conservé par l'employeur. Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail à l'initiative de la partie la plus diligente.

SECTION 19

Avenant : Avenant n° 30 du 21 avril 2016 relatif aux jours d'absence pour hospitalisation d'enfant

Source officielle Légifrance

ART. 1er

L'article 19.3 de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001, dans sa rédaction issue de l'accord du 19 février 2015, est complété ainsi qu'il suit :
« En outre, tout salarié bénéficie d'une absence rémunérée de 2 jours par année civile et par enfant, en cas d'hospitalisation d'un enfant de moins de 14 ans, sur présentation du justificatif émanant de l'établissement de santé. »

ART. 2

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er juin 2016.
Il sera déposé, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail et sera porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, un exemplaire imprimé devant être émargé par tous les membres du personnel et conservé par l'employeur. Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

SECTION 20

Avenant : Avenant n° 34 du 18 mai 2017 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Source officielle Légifrance

ART. 1er

L'article 39 de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001, dans sa rédaction issue de l'accord du 19 février 2015, est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

Article 39
Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail, une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la présente convention collective et de ses avenants – CPPNI – est instituée.

Article 39.1
Objet

Les négociations collectives de travail, au niveau national, se déroulent en CPPNI.
La CPPNI exerce également les missions d'intérêt général prévues à l'article L. 2232-9 du code du travail.
Réunie en formation d'interprétation comme il est précisé ci-après, elle donne un avis sur les difficultés d'interprétation de la présente convention collective nationale, de ses avenants et de tous les accords collectifs de la branche.

Article 39.2
Siège

La CPPNI a son siège dans les locaux du conseil supérieur du notariat qui en assure le secrétariat.

Article 39.3
Composition

Article 39.3.1
Formation plénière

La CPPNI est composée :
– de représentants du conseil supérieur du notariat et des syndicats professionnels ou groupements d'employeurs représentatifs au niveau national, d'une part ;
– de représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national, d'autre part.
Les désignations effectuées par chacune des organisations syndicales de salariés font l'objet d'une information auprès du secrétariat de la CPPNI précisant, le cas échéant, le nom et l'adresse de l'employeur du notariat, pour qu'il soit procédé à l'information de ce dernier conformément aux dispositions de l'article 34.5 de la présente convention.
Les salariés désignés par chaque organisation syndicale de salariés sont autorisés à s'absenter de l'office pour participer aux réunions de la CPPNI. Ils sont tenus d'aviser leur employeur 8 jours à l'avance, chaque fois qu'ils s'absentent, sans avoir à solliciter son autorisation, et reçoivent leur salaire pendant leur absence.
En aucun cas, le temps passé en CPPNI ne peut s'imputer sur les jours et crédits d'heures dont peuvent bénéficier, par ailleurs, les représentants du personnel.
Tous les frais de déplacement (voyages, hébergement et repas) des membres composant les délégations syndicales de salariés en CPPNI, sont pris en charge par le conseil supérieur du notariat dans la limite de trois personnes par organisation syndicale.

Article 39.3.2
Formation d'interprétation

Lorsqu'elle se réunit en formation d'interprétation, la CPPNI est composée :
– de représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national, à raison d'un membre pour chacune de ces organisations, d'une part ;
– et de représentants du conseil supérieur du notariat et des syndicats professionnels ou – groupements d'employeurs représentatifs au niveau national, d'autre part.
La présidence et le secrétariat de séance sont assurés alternativement par un représentant des employeurs et un représentant des salariés.

Article 39.4
Réunions

La CPPNI se réunit au moins trois fois par an.
En formation d'interprétation, la CPPNI se réunit dans les deux mois de sa saisine :
– par une juridiction dans les conditions de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;
– par la mise à l'ordre du jour d'une question relevant de sa compétence en matière d'interprétation émanant du conseil supérieur du notariat, d'une organisation professionnelle représentative des employeurs au niveau national ou d'une organisation syndicale représentative des salariés au niveau national.
Elle peut, d'un commun accord entre ses membres, faire appel à un ou deux experts ou juristes pour éclairer ses travaux et décide à la majorité absolue de l'interprétation à donner aux textes.
Chacune des réunions en formation d'interprétation donne lieu à la rédaction d'un procès-verbal, signé par l'ensemble des membres présents et adressé aux organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national, au conseil supérieur du notariat et aux syndicats professionnels ou groupements d'employeurs représentatifs au niveau national.

Article 39.5
Transmission des conventions et accords d'entreprise, et bilan annuel

En application des articles L. 2232-9, D. 2232-1-1 et D. 2232-1-2 du code du travail, doivent être transmis à la CPPNI les accords et conventions conclus dans les offices notariaux et les organismes assimilés au sens de l'article 1 de la présente convention collective nationale, comportant des stipulations relatives à :
– la durée du travail ainsi que la répartition et l'aménagement des horaires (heures supplémentaires, conventions de forfait, travail à temps partiel, travail intermittent...) ;
– le repos quotidien ;
– les jours fériés ;
– les congés (congés payés et autres congés) ;
– le compte épargne temps.
Cette transmission est assurée par la partie la plus diligente qui en informe les autres signataires, après suppression des noms et prénoms des négociateurs et des signataires, à l'adresse suivante : cppni. notariat. csn @ notaires. fr.
Un avis de réception est retourné par mail, à l'adresse de l'expéditeur, par le secrétariat de la CPPNI.
La CPPNI établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.
Ce rapport comprend un bilan des accords transmis en application des présentes dispositions, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

ART. 2

L'article 40 de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001, dans sa rédaction issue de l'accord du 19 février 2015, est abrogé.

ART. 3

Le présent accord prend effet au 1er juillet 2017.
Il sera déposé, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail et sera porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, un exemplaire imprimé devant être émargé par tous les membres du personnel et conservé par l'employeur. Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

ART.

En application de l'article L. 2232-9 du code du travail, issu de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, les partenaires sociaux du notariat se sont réunis pour négocier la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.
Répondant à cette exigence légale, ils ont décidé de fusionner la commission paritaire de la convention collective au sein de laquelle se déroulaient jusqu'à présent les négociations de branche et la commission d'interprétation.
Les partenaires sociaux réitèrent à cette occasion leur volonté de maintenir un dialogue social de qualité, dans l'intérêt de la profession toute entière.

SECTION 21

Avenant : Accord du 22 mars 2018 relatif au financement des syndicats

Source officielle Légifrance

ART.

Les partenaires sociaux du notariat réaffirment leur attachement à un dialogue social de qualité au niveau de la branche.

Ils rappellent que pour favoriser ce dialogue, le conseil supérieur du notariat a versé depuis plusieurs années aux organisations syndicales de salariés représentatives dans le notariat, une subvention annuelle dont il détermine le montant tous les ans.

Au cours des 2 dernières années, les critères de répartition de la somme ainsi allouée ayant donné lieu à de longues discussions, les partenaires sociaux ont décidé de les fixer pour les 3 ans à venir, sans que cela constitue pour le conseil supérieur du notariat l'engagement de maintenir le versement d'une subvention sur cette période.

Les partenaires sociaux sont convenus de ce qui suit :

ART. 1er

La subvention versée le cas échéant par le conseil supérieur du notariat aux organisations syndicales de salariés représentatives dans le notariat, est répartie de la manière suivante :
– 60 % de la somme totale répartis à parts égales ;
– 40 % de la somme totale répartis en fonction du poids des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche, fixé à la date de signature des présentes par arrêté du 20 juillet 2017.

ART. 2

Le conseil supérieur du notariat s'engage à informer les organisations syndicales de salariés représentatives dans le notariat de sa volonté de verser une subvention pour l'année civile en cours, et de son montant, au mois de septembre, le versement intervenant, s'il y a lieu, au plus tard le 31 octobre.

ART. 3

Au titre de l'année civile 2018, le montant global de la subvention versée avant le 31 octobre 2018 par le conseil supérieur du notariat aux organisations syndicales de salariés représentatives dans le notariat est fixé par anticipation à 230 000 €.

Au titre de l'année civile 2018 et en application de l'article 1er du présent accord, les montants seront les suivants :

Fédération des services CFDT : 46 607 € ;
Syndicat national des cadres et techniciens du notariat, affilié à la CFE-CGC : 38 024 € ;
Fédération « commerce, services et force de vente » CFTC : 38 649 € ;
Fédération nationale des personnels des sociétés d'études CGT : 45 577 € ;
Fédération générale des clercs et employés de notaire, affiliée à la CGT-FO : 61 125 €.

ART. 4

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée qui s'achèvera le 31 décembre 2020 et ne concernera que les années civiles 2018, 2019 et 2020.

Il se renouvellera ensuite par période de 4 ans, sauf dénonciation 3 mois avant l'échéance par l'une ou l'autre des parties signataires.

Si une disposition législative venait à réglementer le financement des organisations syndicales pendant la période de validité du présent accord, les partenaires sociaux se réuniraient dans les 3 mois de son entrée en vigueur afin de convenir de ses modalités d'application.

L'accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Il sera déposé, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail. Il sera soumis à la procédure d'extension prévue à l'article L. 2261-24 du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

SECTION 22

Avenant : Accord du 17 septembre 2020 relatif au financement des syndicats

Source officielle Légifrance

ART.

Les partenaires sociaux du notariat réaffirment leur attachement à un dialogue social de qualité au niveau de la branche.

Ils rappellent que pour favoriser ce dialogue, le conseil supérieur du notariat a versé depuis plusieurs années aux organisations syndicales de salariés représentatives dans le notariat, une subvention annuelle dont il détermine le montant.

La répartition entre les organisations syndicales de la somme ainsi allouée a été fixée pour les années 2018,2019 et 2020 par l'accord de branche du 22 mars 2018.

il a été convenu ce qui suit :

ART. 1er

Au titre de l'année civile 2020, le montant global de la subvention versée avant le 31 octobre 2020 par le conseil supérieur du notariat aux organisations syndicales de salariés représentatives dans le notariat est fixé à 240 000 €.

En application de l'article 1er de l'accord de branche du 22 mars 2018, cette somme est répartie ainsi :
– fédération des services CFDT : 48 634 € ;
– syndicat national des cadres et techniciens du notariat, affilié à la CFE-CGC : 39 677 € ;
– fédération « commerce, services et force de vente » CFTC : 40 330 € ;
– fédération nationale des personnels des sociétés d'études CGT : 47 558 € ;
– fédération générale des clercs et employés de notaire, affiliée à la CGT-FO : 63 782 €.

ART. 2

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée qui s'achèvera le 31 décembre 2020.

Si une disposition législative venait à réglementer le financement des organisations syndicales pendant la période de validité du présent accord, les partenaires sociaux se réuniraient dans les 3 mois de son entrée en vigueur afin de convenir de ses modalités d'application.

L'accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Il sera déposé, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail. Il sera soumis à la procédure d'extension prévue à l'article L. 2261-24 du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

SECTION 23

Avenant : Avenant n° 1 du 17 décembre 2020 à l'accord de branche du 11 juillet 2019 relatif à la contribution conventionnelle de formation et à la reconversion ou promotion par alternance

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le premier paragraphe de l'article 1er de l'accord du 11 juillet 2019 est supprimé et remplacé par la mention suivante :

« Au titre des années 2019, 2020 et 2021 la participation financière des employeurs à la formation professionnelle dont les taux de contribution sont fixés à l'article 29.5 de la convention collective nationale est versée à l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, désigné par l'article 29.6 de la convention collective nationale et géré par ce dernier. »

ART. 2

Le premier paragraphe de l'article 5 de l'accord du 11 juillet 2019 est supprimé et remplacé par la mention suivante :

« Le présent accord est conclu à durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2021. Toutefois il cessera immédiatement de produire ses effets si un nouvel accord relatif à la contribution conventionnelle de formation et à la reconversion ou promotion par alternance est conclu avant cette date. »

ART. 3

Le présent avenant est conclu à durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2021.

Il sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail et porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, chaque employeur conservant la preuve de sa diffusion à tous les membres du personnel, par tout moyen.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

ART.

Le 11 juillet 2019, les partenaires sociaux ont conclu un accord relatif à la contribution conventionnelle de formation et à la reconversion ou promotion par alternance.

Cet accord à durée déterminée visait notamment à préciser les modalités de versement de la contribution supplémentaire prévue à l'article 29.5 de la convention collective nationale.

Eu égard aux incertitudes qui encadrent la mise en œuvre de la réforme de la formation et dans l'attente d'une révision des dispositions de la convention collective nationale devenues pour certaines obsolètes, les partenaires sociaux avaient souhaité adopter des dispositions à titre transitoire pour les années 2019 et 2020 concernant le versement de cette contribution conventionnelle.

Les partenaires sociaux sont convenus de proroger ces dispositions transitoires pour l'année 2021.

Ceci étant exposé, les parties conviennent de ce qui suit.

SECTION 24

Avenant : Avenant n° 43 du 21 octobre 2021 à la convention collective du 8 juin 2001 dans sa rédaction issue de l'accord du 19 février 2015 relatif à la formation professionnelle

Source officielle Légifrance

ART. 1er

L'article 29.1.1 de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001 dans sa rédaction issue de l'accord du 19 février 2015 est modifié comme suit :

« 29.1.1. Mise en œuvre du plan de développement des compétences

En application des dispositions en vigueur du code du travail, l'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Le plan de développement des compétences recense l'ensemble des actions de formation retenues par l'employeur à destination des salariés de l'office. Ces formations, dont le suivi peut être imposé au salarié par l'employeur, constituent du temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien de la rémunération.

Des actions de formation déterminées par accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche peuvent se dérouler, en tout ou partie, hors du temps de travail dans les conditions fixées par le code du travail.

En l'absence d'accord collectif et avec l'accord du salarié qui doit être formalisé et peut être dénoncé dans un délai de huit jours à compter de sa conclusion, des actions de formation peuvent se dérouler, en tout ou partie, hors temps de travail dans la limite de 30 heures par an et par salarié. Pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année, cette limite est fixée à 2 % du forfait.»

ART. 2

L'article 29.2 de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001 dans sa rédaction issue de l'accord du 19 février 2015 est supprimé et remplacé comme suit :

« 29.2. Compte personnel de formation (CPF)

Tout salarié dispose d'un compte personnel de formation, géré par la caisse des dépôts et consignations, ouvert, alimenté et fermé dans les conditions légales. Le compte personnel de formation est comptabilisé en euros et mobilisé par le salarié afin de suivre, à son initiative, une des formations éligibles mentionnées à l'article L. 6323-6 du code du travail.

En application des articles L. 6323-17-1 et suivants du code du travail, tout salarié peut également mobiliser les droits inscrits sur son compte personnel de formation afin que celui-ci contribue au financement d'une action de formation certifiante destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.

La formation financée dans le cadre du compte personnel de formation n'est pas soumise à l'accord de l'employeur lorsqu'elle est suivie, pour sa totalité, en dehors du temps de travail. Mais, lorsque la formation est suivie, en tout ou partie, pendant le temps de travail, le salarié doit demander une autorisation d'absence à son employeur. La demande du salarié doit intervenir au minimum 60 jours avant le début d'une formation d'une durée inférieure à six mois et au minimum 120 jours pour une formation d'une durée de six mois ou plus. À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.

Le compte personnel de formation peut recevoir des abondements en droits complémentaires lorsque le coût de la formation envisagée est supérieur au montant des droits qui y sont inscrits, ou selon les modalités prévues par un accord d'entreprise ou de branche. »

ART. 3

L'article 29.3.2 de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001 dans sa rédaction issue de l'accord du 19 février 2015 est supprimé et remplacé comme suit :

« 29.3.2. Reconversion ou promotion par alternance

En application des dispositions légales en vigueur, la reconversion ou la promotion par alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience. Elle concerne les salariés dont la qualification est inférieure ou égale au grade de licence.

Un accord collectif de branche étendu définit la liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou la promotion par alternance. L'extension de cet accord est subordonnée au respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

La reconversion ou la promotion par alternance peut permettre l'acquisition du socle de connaissance et de compétences mentionné aux articles L. 6121-2, L. 6324-1 et L. 6323-6 du code du travail.

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance.

Les actions de reconversion ou de promotion par alternance peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur après accord écrit du salarié. Lorsqu'elles sont effectuées pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Pendant la durée des formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles. »

ART. 4

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er décembre 2021.

Il sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

ART.

Dans le cadre de la mise à jour des dispositions de la convention collective nationale du 8juin 2001 dans sa rédaction issue de l'accord du 19 février 2015, les partenaires sociaux ont jugé nécessaire de transposer dans le cadre conventionnel les orientations issues de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel sur la formation professionnelle.

Les partenaires sociaux réaffirment ainsi l'importance de la formation professionnelle et rappellent leur attachement à l'accès des salariés aux différents dispositifs d'accompagnement et de formation.

Cela étant exposé, les parties conviennent ce qui suit.

SECTION 25

Avenant : Adhésion par lettre du 20 décembre 2021 de la FESSAD UNSA à la nouvelle convention collective nationale du 19 février 2015

Source officielle Légifrance

ART.

Bagnolet, le 16 décembre 2021.

La FESSAD UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le directeur,

La fédération UNSA des syndicats de services, activités diverses, tertiaires et connexes (FESSAD UNSA), déclarée le 15 mars 1999, vous fait part de son adhésion à la nouvelle convention collective nationale du Notariat (IDCC 2205) ainsi qu'à ses annexes, avenants et accords particuliers.

Vous remerciant de votre attention, nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de notre parfaite considération.

Le secrétaire général.

SECTION 26

Avenant : Avenant n° 48 du 15 décembre 2022 relatif à la modification des articles 30, 40 et 41 de la convention collective nationale

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les dispositions de l'article 30.2 de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001, dans sa rédaction issue de l'accord du 16 décembre 2021, relatives à la composition de la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle :

« Elle est composée de :
– 5 membres notaires désignés par le Conseil supérieur du notariat ;
– 5 membres salariés ou retraités du notariat, désignés par les organisations syndicales représentatives au plan national, à raison d'un membre pour chacune de ces organisations. »

sont remplacées par :

« Elle est composée de :
– un membre salarié ou retraité du notariat par organisation syndicale reconnue représentative dans la branche au plan national ;
– autant de membres notaires désignés par le Conseil supérieur du notariat que d'organisations syndicales représentatives au plan national. »

Les autres dispositions de l'article 30.2 ne sont pas modifiées.

ART. 2

Aux articles 40.2 et 40.8, les mots « et de 10 membres au plus » sont supprimés.

ART. 3

Aux articles 41.2 et 41.6, les mots « et de 10 membres au plus » sont supprimés.

ART. 4

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er janvier 2023.

ART. 5

L'accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail et sera porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, chaque employeur conservant la preuve de sa diffusion à tous les membres du personnel, par tout moyen.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

ART.

Afin de mettre en conformité la composition des commissions paritaires de la branche avec les dispositions de l'arrêté du 6 octobre 2021 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective du notariat, les partenaires sociaux ont décidé de modifier les articles 30, 40 et 41 de la convention collective nationale du notariat.

Ceci étant exposé, les parties ont convenu et arrêté ce qui suit :

SECTION 27

Avenant : Avenant n° 2 du 16 mars 2023 à l'accord du 19 novembre 2020 relatif au complément d'heures par avenant temporaire au contrat de travail à temps partiel

Source officielle Légifrance

ART.

Les partenaires sociaux ont conclu un avenant n° 1 du 15 décembre 2022 à l'accord de branche du 19 novembre 2020 relatif au complément d'heures par avenant temporaire au contrat de travail à temps partiel. Toutefois la clause sur les stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ayant été omise, cet accord n'a pas pu faire l'objet d'une extension.

En vue de son extension, les partenaires sociaux, réunis en CPPNI décident d'annuler et de remplacer l'avenant n° 1 par l'avenant n° 2 afin d'y ajouter, en article 4, ladite clause :

ART. 1er

L'article 1er relatif à l'objet de l'accord de branche du 19 novembre 2020 précité, est modifié comme suit :

« La durée de travail prévue par un contrat à temps partiel peut être augmentée temporairement par avenant, sans toutefois pouvoir porter la durée du travail convenue à un niveau égal à la durée légale du travail ou de la durée du travail pratiquée dans l'office ou l'organisme assimilé. »

ART. 2

L'article 2 alinéa 2 relatif aux conditions de recours au complément d'heures par avenant temporaire de l'accord de branche du 19 novembre 2020 précité, est modifié comme suit :

« Les heures effectuées au-delà du nombre d'heures hebdomadaires ou mensuelles prévues au contrat de travail ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail convenue à un niveau égal à la durée légale du travail ou de la durée du travail pratiquée dans l'office ou l'organisme assimilé. Ces heures sont rémunérées comme suit. »

ART. 3

La trame d'avenant temporaire de complément d'heures au contrat de travail à temps partiel annexé à l'accord de branche du 19 novembre 2020 précité est modifiée comme suit :

Alinéa 1er de l'article 3 « Temps de travail et répartition des horaires » :
« À compter du (date) et jusqu'au (date), la durée hebdomadaire de travail du salarié sera de ... heures, sans que cette durée soit portée à un niveau égal à la durée légale du travail ou de la durée du travail pratiquée dans l'office ou l'organisme assimilé. »

Alinéa 6 de l'article 4 « Rémunération » :
« Les heures complémentaires éventuellement effectuées sur demande de l'employeur au-delà de la durée de travail fixée dans le présent avenant ouvriront droit à un taux de majoration de 25 % dès la première heure. »

Suppression de l'alinéa 7 de l'article 4 « Rémunération ».

ART. 4

Les partenaires sociaux ont considéré que cet avenant n'avait pas à comporter de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés de la branche, dans la mesure où ce sujet nécessite d'être traité de manière uniforme au sein du notariat, quelle que soit la taille des entreprises. Ce choix se justifie d'autant plus que la branche du notariat est composée très majoritairement d'entreprises de moins de cinquante salaries.

ART. 5

Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

ART. 6

Il sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail et sera porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, chaque employeur conservant la preuve de sa diffusion à tous les membres du personnel, par tout moyen.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

ART.

L'accord de branche du 19 novembre 2020 relatif au complément d'heures par avenant temporaire au contrat de travail prévoit les conditions de rémunération des « heures effectuées au-delà du nombre d'heures hebdomadaires ou mensuelles prévues au contrat de travail et dans la limite de la durée légale du travail ou de la durée du travail pratiquée dans l'office ou l'organisme assimilé ».

Or, par décision du 21 septembre 2022, la chambre sociale de la Cour de cassation a posé pour principe que la conclusion d'un avenant de complément d'heures à un contrat de travail à temps partiel « ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail convenue à un niveau égal à la durée légale du travail ou à la durée fixée conventionnellement ».

Cette solution inédite est venue combler une imprécision des textes qui ne fixent pas de limite au nombre d'heures concernées par un tel avenant, ce qui impose une modification de l'accord de branche du 19 novembre 2020 et de la trame d'avenant au contrat de travail à temps partiel qui y est annexée.

SECTION 28

Avenant : Accord du 13 juillet 2023 relatif à la lutte contre la discrimination

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord a pour objet de déterminer des actions de prévention de la discrimination au travail et des dispositifs d'accompagnement des victimes, ainsi que les conditions de leur mise en œuvre.

ART. 2

La discrimination est définie par le code du travail à l'article L. 1132-1 :

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, d'horaires de travail, d'évaluation de la performance, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison :
– de son origine ;
– de son sexe ;
– de ses mœurs ;
– de son orientation sexuelle ;
– de son identité de genre ;
– de son âge ;
– de sa situation de famille ou de sa grossesse ;
– de ses caractéristiques génétiques ;
– de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur ;
– de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race ;
– de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes ;
– de son exercice d'un mandat électif ;
– de ses convictions religieuses ;
– de son apparence physique ;
– de son nom de famille ;
– de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire ;
– ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap ;
– de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français ;
– de sa qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte, au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des 1° et 2° de l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique. »

Il est toutefois possible, dans certains cas, d'effectuer une discrimination dite positive afin de rétablir l'égalité des chances. Ainsi, il est possible de recourir à des différences de traitement qui répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée.

C'est le cas des discriminations fondées sur l'âge lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un but légitime, des différences de traitement fondées sur l'inaptitude constatée par le médecin du travail lorsqu'elles sont objectives, nécessaires et appropriées, des mesures prises en faveur des personnes handicapées, des personnes résidant dans certaines zones géographiques et des personnes vulnérables en raison de leur situation économique lorsqu'elles visent à favoriser l'égalité de traitement.

La discrimination commise à l'égard d'une personne physique constitue un délit puni, à la date de signature du présent accord, de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende.

ART. 3

3.1. Sensibilisation

Une action de sensibilisation à l'attention spécifique des professionnels du notariat et notamment de ceux qui concourent à un processus de recrutement sera mise en œuvre pour inciter tout recruteur à s'inscrire dans une démarche de non-discrimination.

Elle pourrait prendre la forme d'un tutoriel en ligne sur le portail intranet de la profession qui donnerait des outils spécifiques d'aide au recrutement exempt de discrimination.

3.2. Formation

Le financement des formations sur le thème de la discrimination à l'embauche, à destination des publics concernés qui concourent à un processus de recrutement est prioritaire au titre du plan de développement des compétences.

3.3. Recrutement dans la branche

Toute forme de discrimination à l'embauche doit être combattue. Les outils d'aide au recrutement doivent comporter des mentions relatives à la lutte contre les discriminations et mettre en œuvre les principes qui en découlent.

ART. 4

4.1. Actions de prévention

4.1.1. Sensibilisation

Une action de sensibilisation à l'attention spécifique des professionnels du notariat, gratuite, bénéficiant à tous, sans autorisation préalable de l'employeur pour les salariés, sera mise en œuvre.

Elle pourrait prendre la forme d'un tutoriel en ligne sur le portail intranet de la profession.

4.1.2. Formation

Le financement des formations sur le thème de la discrimination au travail est prioritaire au titre du plan de développement des compétences.

4.1.3. Information et procédure d'alerte

Dans chaque office, l'employeur est tenu d'informer les salariés des dispositifs mis en place en application du présent accord. Il est incité à établir une procédure d'alerte dans des conditions adaptées à la taille de la structure de travail.

4.2. Dispositifs de soutien aux victimes

Les victimes de discrimination sur le lieu de travail doivent être incitées à dénoncer les agissements qu'elles subissent. Elles doivent être écoutées et orientées dans leurs démarches.

4.2.1. Dispositif de soutien psychologique

Le dispositif d'écoute téléphonique accessible gratuitement à tous les salariés du notariat déjà mis en place dans le cadre de la lutte contre le harcèlement au travail sera également accessible en cas de discrimination du salarié en poste dans un office notarial.

4.2.2. Document d'information relatif à la lutte contre la discrimination au travail

Comme pour le harcèlement au travail un document d'information relatif à la discrimination du salarié sur son lieu de travail sera élaboré et mis en ligne sur le portail intranet de la profession.

Il apportera aux victimes les informations dont elles ont besoin pour les accompagner dans leurs démarches.

ART. 5

Les actions de prévention et les dispositifs de soutien aux victimes déterminés par le présent accord seront mis en œuvre dans les meilleurs délais à compter de son entrée en vigueur.

5.1. Mise en œuvre des actions de prévention et des dispositifs de soutien aux victimes

La mise en œuvre des actions et des dispositifs déterminés aux articles 3 et 4 du présent accord sont confiés au conseil supérieur du notariat.

Un bilan de cette mise en œuvre sera réalisé et présenté aux partenaires sociaux réunis en CPPNI au mois de décembre 2023.

Ces actions de prévention et ces dispositifs de soutien aux victimes feront l'objet d'un suivi par les partenaires sociaux en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation du notariat (CPPNI) : les informations nécessaires à ce suivi seront communiquées, le plus rapidement possible, à la commission après demande de l'un des partenaires sociaux afin que la question soit portée à l'ordre du jour de la plus proche réunion.

5.2. Dispositions spécifiques

L'emploi des séniors dans la branche fera l'objet d'une vigilance particulière à l'occasion de l'étude du rapport annuel sur l'activité économique et sociale du notariat.

La protection de la femme enceinte et la lutte contre toute discrimination liée à la maternité font l'objet de dispositions spécifiques dans l'accord de branche du 18 avril 2019 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le notariat.

Tout salarié qui accepte une mission au sein d'une organisation syndicale ou d'un organisme paritaire et/ ou mixte de la branche, ne doit faire l'objet d'aucune discrimination conformément à l'article 34.1 de la convention collective.

La lutte contre les discriminations liées au handicap est considérée comme une priorité dans la branche.

Les données relatives à la discrimination dans la branche seront intégrées, lorsqu'elles existent, dans le rapport annuel sur l'activité économique et sociale du notariat.

5.3. Communication

L'efficacité de tout dispositif nécessite qu'il soit connu du plus grand nombre. Une communication spécialement dédiée à ces actions de lutte contre la discrimination au travail sera réalisée lors de la mise en œuvre des dispositifs déterminés aux articles 3 et 4 du présent accord.

ART. 6

Les partenaires sociaux ont considéré que cet accord n'avait pas à comporter de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés de la branche, dans la mesure où ce sujet nécessite d'être traité de manière uniforme au sein du notariat, quelle que soit la taille des entreprises. Ce choix se justifie d'autant plus que la branche du notariat est composée très majoritairement d'entreprises de moins de cinquante salariés.

ART. 7

Le présent accord entrera en vigueur le 1er août 2023.

ART. 8

L'accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail et sera porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, chaque employeur conservant la preuve de sa diffusion à tous les membres du personnel, par tout moyen.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

ART.

Dans la continuité de l'accord relatif à la lutte contre le harcèlement au travail dans le notariat conclu le 15 décembre 2022, les partenaires sociaux de la branche ont poursuivi leur démarche en abordant la problématique de la discrimination et rappellent leur volonté de lutter contre toute forme de discrimination aussi bien au moment de l'embauche d'un salarié qu'à l'encontre des salariés en poste.

À l'image de l'accord de lutte contre le harcèlement et refusant là encore de se contenter de déclarations de principes, les partenaires sociaux font à nouveau le choix de s'engager dans des actions concrètes en apportant des outils de sensibilisation et d'accompagnement à destination de tous les professionnels de la branche. Ils entendent notamment porter une attention particulière aux discriminations à l'encontre des séniors ainsi que celles liées à la maternité, à l'engagement syndical ou au handicap.

SECTION 29

Avenant : Avenant n° 8 du 14 décembre 2023 à l'accord du 9 septembre 2015 relatif au régime collectif et obligatoire de complémentaire frais de santé

Source officielle Légifrance

ART. 1er

L'article 1er de l'avenant n° 1 du 3 décembre 2015 modifiant l'article 7 de l'accord de branche du 9 septembre 2015 relatif au régime collectif et obligatoire de complémentaire frais de santé dans le notariat, est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 7
Action sociale

Le régime finance des actions matérialisant son degré élevé de solidarité par l'affectation de 2 % des cotisations collectées, taxes comprises, tel que défini par l'article R. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Sont ainsi financées, par ce biais et dans la limite des fonds affectés à cette solidarité, dans l'ordre de priorité suivant :
1. Les cotisations de complémentaire frais de santé telles que résultant du présent accord, à la charge :
– des salariés visés par l'article 3.1.1 du présent accord ;
– des anciens salariés du notariat dont le contrat de travail était rompu avant l'entrée en vigueur du présent accord et affilié au régime de la CRPCEN ou percevant une pension de la CRPCEN, et qui auront formulé une demande d'adhésion dans un délai maximum de 12 mois suivant la mise en œuvre du régime instauré par le présent accord, visés à l'article 3.3.1 du présent accord ;
– des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, remplissant les conditions visées à l'article 3.5.2 du présent accord,
lorsque le montant desdites cotisations représente au moins 10 % de leurs revenus bruts.

2. Des actions en vue :
– de la prévention des maladies graves ;
– de l'amélioration des comportements susceptibles d'engendrer certaines pathologies telles que douleurs lombaires ou troubles musculo-squelettiques ;
– de la prévention des risques professionnels tels que les accidents de trajet en voiture ;
– de la prévention des risques psychosociaux,
qui seront déterminées plus précisément, d'un commun accord, par les partenaires sociaux réunis en commission mixte paritaire de la convention collective, chaque année, à l'occasion de la réunion consacrée au suivi du contrat conclu avec l'organisme recommandé conformément à l'article 11 du présent accord. »

ART. 2

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er janvier 2024.

ART. 3

Il sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail et sera porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, chaque employeur conservant la preuve de sa diffusion à tous les membres du personnel, par tout moyen.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

SECTION 30

Avenant : Avenant n° 56 du 21 mars 2024 relatif à la modification de la convention collective (Article 12.2 « Procédure »)

Source officielle Légifrance

ART. 1er

L'article 12.2 de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001, dans sa rédaction issue de l'accord du 16 décembre 2021, est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« 12.2. Procédure

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

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

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

ART. 2

Le présent avenant entrera en vigueur le 15 avril 2024.

ART. 3

L'accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail et sera porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, chaque employeur conservant la preuve de sa diffusion à tous les membres du personnel, par tout moyen.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

ART.

Les partenaires sociaux conviennent de compléter les dispositions de la convention collective nationale en y insérant une référence aux dispositions du décret n° 93-82 du 15 janvier 1993 relatives à la procédure de licenciement d'un notaire salarié.

SECTION 31

Avenant : Avenant n° 1 du 14 novembre 2024 à l'accord du 23 mai 2024 relatif aux contrats de professionnalisation conclus à compter du 1er juillet 2024

Source officielle Légifrance

ART. 1er

« 4.6. Les contrats de professionnalisation conclus en vue de la bonne réussite aux trois périodes de formation et de l'obtention du certificat de fin de stage du diplôme d'études supérieures de notariat (DESN) »

ART. 2

Les partenaires sociaux ont considéré que cet avenant à l'accord de branche du 23 mai 2024 relatif aux contrats de professionnalisation dans le notariat conclus à compter du 1er juillet 2024 n'avait pas à comporter de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés de la branche, dans la mesure où ce sujet nécessite d'être traité de manière uniforme au sein du notariat, quelle que soit la taille des entreprises. Ce choix se justifie d'autant plus que la branche du notariat est composée très majoritairement d'entreprises de moins de cinquante salariés.

ART. 3

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er décembre 2024.

ART. 4

L'accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail et sera porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, chaque employeur conservant la preuve de sa diffusion à tous les membres du personnel, par tout moyen.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

ART.

Aux termes des articles L. 6325-1 et L. 6314-1 du code du travail, le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre au salarié d'acquérir une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche.

L'article 15.6 de la convention collective nationale du notariat dans sa rédaction modifiée par l'avenant n° 58 du 14 novembre 2024 dispose que « tout salarié justifiant de la bonne réussite aux trois périodes de formation et de l'obtention du certificat de fin de stage des études supérieures de notariat délivré par l'organisme de formation doit être classé T.3 ».

Afin de mettre en cohérence la rédaction de l'accord de branche du 23 mai 2024 relatif aux contrats de professionnalisation conclus à compter du 1er juillet 2024 avec cette disposition de l'article 15.6 de la convention collective nationale, les partenaires sociaux du notariat ont décidé de modifier le titre de l'article 4.6 dudit accord.

SECTION 32

Avenant : Avenant n° 9 du 12 décembre 2024 à l'accord du 9 septembre 2015 relatif au régime collectif et obligatoire de complémentaire frais de santé

Source officielle Légifrance

ART. 1er

L'article 9.1 de l'accord de branche du 9 septembre 2015 précité, dans sa rédaction issue de l'article 3 de l'avenant n° 7 du 14 décembre 2023, est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« 9.1. Taux de cotisation

Les taux de cotisation appelés par l'organisme recommandé pour les bénéficiaires à titre obligatoire et correspondant aux garanties définies à l'article 5 ci-dessus sont fixés comme suit :
– salarié affilié au régime spécial de la CRPCEN :
— adhérent seul : 1,70 % du plafond de la sécurité sociale au 1er janvier 2025 ;
— adhérent avec ayants droit à charge : 2,56 % du plafond de la sécurité sociale au 1er janvier 2025 ;
– salarié affilié au régime obligatoire local de l'Alsace-Moselle :
— adhérent seul : 1,05 % du plafond de la sécurité sociale au 1er janvier 2025 ;
— adhérent avec ayants droit à charge : 1,59 % du plafond de la sécurité sociale au 1er janvier 2025 ;
– salarié affilié au régime général de la sécurité sociale :
— adhérent seul : 2,20 % du plafond de la sécurité sociale au 1er janvier 2025 ;
— adhérent avec ayants droit à charge : 3,34 % du plafond de la sécurité sociale au 1er janvier 2025.

Ces taux incluent la taxe sur les contrats d'assurance et la taxe sur le forfait médecin traitant, à leurs taux en vigueur à fin 2024, ainsi que les chargements tels que prévus au protocole d'établissement des comptes. »

ART. 2

Les taux de cotisations fixés par le présent avenant seront applicables à compter du 1er janvier 2025.

ART. 3

Le présent avenant entrera en vigueur à la date de sa signature.

ART. 4

Il sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail et sera porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail Real, intranet de la profession, chaque employeur conservant la preuve de sa diffusion à tous les membres du personnel, par tout moyen.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

ART.

L'article 9.1 de l'accord de branche du 9 septembre 2015 relatif au régime collectif et obligatoire de complémentaire frais de santé dans le notariat, dans sa rédaction issue de l'article 3 de l'avenant n° 7 du 14 décembre 2023 fixe les taux de cotisation pour les bénéficiaires à titre obligatoire appelés par l'organisme recommandé.

Dans un contexte de recherche d'équilibre des comptes de la sécurité sociale au travers de la loi de finance pour 2025 et compte tenu des résultats enregistrés par le régime en 2023 et 2024, les partenaires sociaux réunis en CPPNI ont validé une modification de ces taux de cotisation.

SECTION 33

Avenant : Avenant n° 59 du 12 décembre 2024 relatif à la modification de l'article 29.5 « Participation financière des employeurs à la formation professionnelle »

Source officielle Légifrance

ART. 1er

L'article 29.5 de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001, dans sa rédaction issue de l'accord du 16 décembre 2021, est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 29.5
Participation financière des employeurs à la formation professionnelle

La participation financière des employeurs à la formation professionnelle est déterminée par un accord collectif. »

ART. 2

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er janvier 2025.

ART. 3

L'avenant sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail et sera porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail Real, intranet de la profession, chaque employeur conservant la preuve de sa diffusion à tous les membres du personnel, par tout moyen.

Il pourra être soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

SECTION 34

Avenant : Avenant n° 11 du 19 février 2026 à l'accord du 9 septembre 2015 relatif au régime collectif et obligatoire de complémentaire frais de santé

Source officielle Légifrance

ART. 1er

L'article 9.1 de l'accord de branche du 9 septembre 2015 précité, dans sa rédaction issue de l'article 1er de l'avenant n° 9 du 12 décembre 2024, est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« 9.1. Taux de cotisation

Les taux de cotisation appelés par l'organisme recommandé pour les bénéficiaires à titre obligatoire et correspondant aux garanties définies à l'article 5 ci-dessus sont fixés comme suit :
– salarié affilié au régime spécial de la CRPCEN :
— adhérent seul : 1,75 % du plafond de la sécurité sociale au 1er janvier 2026 ;
— adhérent avec ayants droit à charge : 2,64 % du plafond de la sécurité sociale au 1er janvier 2026 ;
– salarié affilié au régime obligatoire local de l'Alsace-Moselle :
— adhérent seul : 1,08 % du plafond de la sécurité sociale au 1er janvier 2026 ;
— adhérent avec ayants droit à charge : 1,64 % du plafond de la sécurité sociale au 1er janvier 2026 ;
– salarié affilié au régime général de la sécurité sociale :
— adhérent seul : 2,27 % du plafond de la sécurité sociale au 1er janvier 2026 ;
— adhérent avec ayants droit à charge : 3,44 % du plafond de la sécurité sociale au 1er janvier 2026.

Ces taux incluent la taxe sur les contrats d'assurance et la taxe sur le forfait médecin traitant, à leurs taux en vigueur à fin 2025, ainsi que les chargements tels que prévus au protocole d'établissement des comptes. »

ART. 2

Dans le cadre de la mise à jour du dispositif « 100 % santé », le tableau des garanties de l'article 5 de l'accord de branche du 9 septembre 2015 dans sa rédaction issue de l'avenant n° 5 du 21 novembre 2019 est abrogé et remplacé par le tableau suivant :

(Documents non reproduits, consultables en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20260016_0000_0019.pdf/BOCC

ART. 3

Les nouvelles dispositions fixées par le présent avenant sont applicables à compter du au 1er janvier 2026.

ART. 4

Le présent avenant entre en vigueur au 1er janvier 2026.

ART. 5

Le présent avenant sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail et sera porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, chaque employeur conservant la preuve de sa diffusion à tous les membres du personnel, par tout moyen.

Il pourra être soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

ART.

L'article 9.1 de l'accord de branche du 9 septembre 2015 relatif au régime collectif et obligatoire de complémentaire frais de santé dans le notariat, dans sa rédaction issue de l'article 1er de l'avenant n° 9 du 12 décembre 2024 fixe les taux de cotisation pour les bénéficiaires à titre obligatoire appelés par l'organisme recommandé.

Dans un contexte de recherche d'équilibre des comptes de la sécurité sociale au travers de la loi de finance pour 2026 avec notamment la création d'une nouvelle taxe et compte tenu des résultats enregistrés par le régime en 2025, les partenaires sociaux réunis en CPPNI ont validé une modification de ces taux de cotisation.

Par ailleurs, un décret du 26 novembre 2025 prévoit une évolution du dispositif « 100 % santé » et impose d'intégrer désormais de nouvelles garanties à prendre en charge. Ainsi, il convient de mettre le tableau des garanties de l'article 5 de l'accord de branche précité, modifié par l'avenant n° 5 du 21 novembre 2019, en conformité avec ces nouvelles dispositions légales.

Ceci étant exposé, les partenaires sociaux sont convenus de ce qui suit :

SECTION 35

Avenant salaires : Avenant n° 1 du 8 juin 2001 relatif aux salaires

Source officielle Légifrance

ART.

Article 1 er

Au 1 er octobre 2001, la valeur du point est fixée à 10,12 Euros (66,41 F) pour 35 heures.

Article 2 (1)

Le tableau ci-dessous indique les minima des divers niveaux arrondis à l'euro supérieur.

1 : CATÉGORIE

2 : NIVEAU

3 : COEFFICIENT

4 : SALAIRE MENSUEL

			4	
			Euros	Francs
Employés	E	1	100	1 013 6 641,00
	E	2	108	1 094 7 172,28
	E	3	117	1 185 7 769,97
Techniciens	T	1	125	1 266 8 301,25
	T	2	146	1 479 9 695,86
	T	3	195	1 975 12 949,95
Cadres	C	1	210	2 127 13 946,10
	C	2	270	2 734 17 930,70
	C	3	340	3 443 22 579,40
	C	4	380	3 848 25 235,80

Après application de la nouvelle classification, les salaires précédemment exprimés en points majorés éventuellement de l'ancienneté acquise devront être intégralement exprimés en points, y compris l'ancienneté acquise.

Article 3

Le présent accord prend effet au 1 er octobre 2001.

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

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 qui instaure une garantie mensuelle de rémunération en faveur des salariés rémunérés au niveau SMIC (arrêté du 25 février 2002, art. 1er).

SECTION 36

Avenant salaires : Salaires - Avenant n° 18 du 17 février 2011 relatif aux salaires au 1er mars 2011

Source officielle Légifrance

ART.

Sous la présidence de la direction générale du travail au ministère du travail, de l'emploi et de la santé, il a été convenu ce qui suit :

ART. 1er

Au titre de l'article 14 de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001, la valeur du point est fixée à 12,62 € pour 35 heures.

ART. 2

Le tableau ci-dessous indique les minima des divers niveaux arrondis à l'euro supérieur.

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL AU	
			Au 1er mars 2010 (point à 12,37 €)	Au 1er mars 2011 (point à 12,62 €)
Employés	E1	110	1 361	1 389
	E2	115	1 423	1 452
	E3	120	1 485	1 515
Techniciens	T1	132	1 633	1 666
	T2	146	1 807	1 843
	T3	195	2 413	2 461
Cadres	C1	220	2 722	2 777
	C2	270	3 340	3 408
	C3	340	4 206	4 291
	C4	380	4 701	4 796

L'augmentation de salaire résultant de l'application du présent accord s'impute, lorsqu'elles existent encore, sur les indemnités différentielles créées pour maintenir le salaire en cas de réduction du temps de travail à 35 heures. Il est expressément rappelé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au Smic, sauf application des dispositions de l'accord de branche du 10 juillet 2008 relatif aux contrats de professionnalisation dans le notariat.

ART. 3

Le présent accord prend effet au 1er mars 2011.
Il sera déposé, conformément à l'article L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, et porté à la connaissance des notaires et des salariés au moyen d'une copie qui sera envoyée dans tous les offices et devra être émargée par tous les membres du personnel. Il sera soumis à la procédure d'extension prévue à l'article L. 2261-24 du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

SECTION 37

Avenant salaires : Avenant n° 46 du 15 septembre 2022 relatif à la valeur du point et aux minima mensuels

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Au titre de l'article 14.2 de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001, dans sa rédaction issue de l'accord du 16 décembre 2021, la valeur du point est fixée à 14,92 euros pour 35 heures.

ART. 2

Le tableau ci-dessous indique les minima des divers niveaux arrondis à l'euro supérieur.

(En euros.)

Catégories	Niveaux	Coefficients	Salaires mensuels	
			01/03/2022 point à 14,71 €	01/10/2022 point à 14,92 €
Employés	E2	115	1 692	1 716
	E3	120	1 766	1 791
Techniciens	T1	132	1 942	1 970
	T2	146	2 148	2 179
	T3	195	2 869	2 910
Cadres	C1	220	3 237	3 283
	C2	270	3 972	4 029
	C3	340	5 002	5 073
	C4	380	5 590	5 670

L'augmentation de salaire résultant de l'application du présent accord s'impute, lorsqu'elles existent encore, sur les indemnités différentielles créées pour maintenir le salaire en cas de réduction du temps de travail à 35 heures. Il est expressément rappelé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au Smic, sauf application des dispositions légales et conventionnelles de l'accord de branche du 10 juillet 2008 relatives aux contrats de professionnalisation et aux contrats d'apprentissage.

ART. 3

Le présent accord prend effet au 1er octobre 2022.

Il sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail et sera porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, chaque employeur conservant la preuve de sa diffusion à tous les membres du personnel, par tout moyen.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

SECTION 38

Avenant salaires : Accord du 11 juillet 2024 relatif à la rémunération des apprentis à compter du 1er août 2024

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Tout salarié en contrat d'apprentissage en vue de l'obtention de l'un des diplômes du notariat suivants perçoit une rémunération égale à :

Diplôme préparé :	16-20 ans	21-25 ans	26 ans et +
BTS « Collaborateur juriste notarial »	65 % du E	75 % du E	100 % du E
Licence professionnelle métiers du notariat			
DMN			
Master droit notarial			
DESN	T2 sans que son coefficient puisse être inférieur la deuxième année à 160		

ART. 2

Tout salarié en contrat d'apprentissage en vue de l'obtention d'un diplôme non prévu par la convention collective nationale du notariat perçoit une rémunération correspondant à un pourcentage du Smic qui varie en fonction de son âge et de sa progression dans le cycle de formation. Conformément à l'article D. 6222-26 du code du travail et à la date d'entrée en vigueur de cet accord, les dispositions applicables sont les suivantes :

	18-20 ans	16-17 ans	21-25 ans	26 ans et +
1re année	43 % du salaire minimum de croissance	27 % du salaire minimum de croissance	Salaire le plus élevé entre 53 % du salaire minimum de croissance et 53 % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.	100 % du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage.
2e année	51 % du salaire minimum de croissance	39 % du salaire minimum de croissance	Salaire le plus élevé entre 61 % du salaire minimum de croissance et 61 % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.	100 % du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage.

ART. 3

Tout salarié en contrat d'apprentissage titulaire d'un diplôme du notariat en vue de l'obtention de l'un des diplômes prévus par la convention collective nationale du notariat suivant perçoit une rémunération égale à :

Diplôme obtenu	Exemple de diplôme préparé	Rémunération
BTS « Collaborateur juriste notarial »	Licence professionnelle métiers du notariat	85 % du T1 les 6 premiers mois 90 % du T1 les 6 mois suivants
Licence professionnelle métiers du notariat	DMN ou 1re année de master droit notarial	T1 – 132
DMN ou 1re année de master droit notarial (niveau atteint pour la 1re année de master)	2e année de master droit notarial	95 % du T2
Master droit notarial	DESN	T2 sans que son coefficient puisse être inférieur la deuxième année à 160

Pour les salariés de 26 ans et plus, la rémunération applicable est celle prévue par l'article D. 6222-26 4° du code du travail : « Pour les jeunes âgés de 26 ans et plus, à 100 % du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage ».

ART. 4

Tout salarié en contrat d'apprentissage titulaire d'un diplôme du notariat en vue de l'obtention d'un diplôme non prévu par la convention collective nationale du notariat perçoit une rémunération égale à :

Diplôme obtenu	Rémunération
BTS « collaborateur juriste notarial »	85 % du T1 les 6 premiers mois puis 90 % du T1
Licence professionnelle métiers du notariat	T1 – 132
DMN ou 1re année de master droit notarial (niveau atteint pour la 1re année de master)	95 % du T2
Master droit notarial	100 % du T2

Pour les salariés de 26 ans et plus, la rémunération applicable est celle prévue par l'article D. 6222-26 4° du code du travail : « Pour les jeunes âgés de 26 ans et plus, à 100 % du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage ».

ART. 5

Les partenaires sociaux ont considéré que cet accord n'avait pas à comporter de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés de la branche, dans la mesure où ce sujet nécessite d'être traité de manière uniforme au sein du notariat, quelle que soit la taille des entreprises. Ce choix se justifie d'autant plus que la branche du notariat est composée très majoritairement d'entreprises de moins de cinquante salariés.

ART. 6

Les contrats d'apprentissage signés avant le 1er août 2024 restent régis par les dispositions de l'accord de branche du 21 octobre 2021.

ART. 7

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée, il entrera en vigueur au 1er août 2024.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

ART. 8

L'accord pourra être révisé dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail en respectant un délai de préavis de 3 mois.

ART. 9

L'accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail et sera porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, chaque employeur conservant la preuve de sa diffusion à tous les membres du personnel, par tout moyen.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

ART.

La formation en alternance, réalisée dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage, qui allie enseignements généraux et acquisition d'une expérience professionnelle au sein d'un office dans l'objectif de faciliter l'insertion professionnelle, est la voie privilégiée par la branche pour préparer les diplômes et certifications du notariat.

Dans le cadre de leur négociation sur la formation professionnelle, les partenaires sociaux ont décidé de mettre à jour la grille de rémunération des apprentis prévue par l'accord du 21 octobre 2021 et de la compléter, afin d'en améliorer la lisibilité.

Pour ce faire, ils ont identifié quatre situations et précisé la rémunération applicable à chacune d'entre elles :
– les apprentis non titulaires d'un diplôme du notariat :
— préparant un diplôme du notariat ;
— ne préparant pas un diplôme du notariat ;
– les apprentis titulaires d'un diplôme du notariat :
— préparant un autre diplôme du notariat ;
— ne préparant pas un diplôme du notariat.

Les partenaires sociaux sont donc convenus de ce qui suit :

Lexique

Les termes essentiels pour comprendre votre convention collective.

- **Avenant**
  Modification apportée à un texte conventionnel, négociée entre partenaires sociaux et publiée au Journal officiel après extension.
- **Cadre**
  Salarié à responsabilité élargie. Le statut cadre est défini par la classification de la convention et entraîne des droits spécifiques (préavis, retraite Agirc-Arrco, forfait jour).
- **Coefficient hiérarchique**
  Indice numérique attribué à un emploi dans la grille de classification, servant de base au calcul du salaire minimum conventionnel.
- **Congés payés**
  Droit légal de 2.5 jours ouvrables par mois travaillé (Art. L. 3141-3 Code du travail), soit 5 semaines par an. La convention collective peut prévoir des jours supplémentaires.
- **Convention collective (CCN)**
  Accord écrit entre organisations patronales et syndicats de salariés qui complète ou améliore le Code du travail dans une branche d'activité.
- **DILA**
  Direction de l'information légale et administrative. Organisme public éditeur de Légifrance et des bases KALI / JORF.
- **ETAM**
  Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise. Catégorie professionnelle intermédiaire entre les ouvriers/employés et les cadres.
- **Extension**
  Procédure ministérielle qui rend une convention collective obligatoire pour toutes les entreprises de la branche, même non signataires.
- **Forfait jour**
  Décompte du temps de travail en jours travaillés sur l'année (et non en heures), réservé aux cadres autonomes et à certains salariés itinérants (Art. L. 3121-58).
- **IDCC**
  Identifiant des Conventions Collectives. Code à 4 chiffres unique attribué par le ministère du Travail à chaque convention.
- **Indemnité de licenciement**
  Somme versée par l'employeur lors d'un licenciement (hors faute grave). Le minimum légal est fixé par l'article R. 1234-2 du Code du travail.
- **KALI**
  Base de données officielle des conventions collectives françaises, gérée par la DILA et accessible via l'API PISTE.
- **Licence Etalab**
  Licence d'usage des données publiques françaises (version 2.0) qui autorise la libre réutilisation à condition de citer la source.
- **Minimum conventionnel**
  Salaire plancher défini par la convention collective pour chaque niveau de classification. S'applique s'il est supérieur au SMIC.
- **NAF / APE**
  Code de la Nomenclature d'Activités Française attribué par l'INSEE à chaque entreprise (5 caractères). Sert souvent à déterminer la convention applicable.
- **Période d'essai**
  Phase initiale du contrat permettant à chaque partie de rompre sans formalité. Durée maximale fixée par la loi et la convention (Art. L. 1221-19).
- **Préavis**
  Délai à respecter entre la notification de la rupture du contrat et son terme effectif. Variable selon le motif et l'ancienneté.
- **Prime d'ancienneté**
  Complément de rémunération conventionnel calculé sur l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou la branche.
- **Salaire conventionnel**
  Rémunération minimale due au salarié selon son coefficient et la convention applicable. Distinct du SMIC.
- **SMIC**
  Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance. Plancher légal national, revalorisé au moins une fois par an (Art. L. 3231-1).