



Les Huissiers de Justice
— de Paris —

VADE-MECUM DE L'HUISSIER DE JUSTICE SALARIÉ

Avril 2015

SYNOPTIQUE

● Introduction	p. 3
1 – Les activités ouvertes à l’huissier de justice salarié	p. 3
2 – Les rapports entre huissiers de justice employeurs et salariés : une parité différenciée	p. 4
3 – La responsabilité de l’huissier de justice salarié	p. 6
a) La responsabilité civile	p. 6
b) Sur le plan pénal	p. 6
c) Sur le plan disciplinaire	p. 6
4 – La notion de confraternité entre l’huissier de justice salarié et son employeur	p. 8
5 – Huissier de justice salarié et clientèle	p. 9
6 – Modalités pratiques de l’exercice de l’huissier de justice salarié	p. 10
a) Titre d’exercice	p. 10
b) Contreseing des P.V. de signification et de constat par l’huissier de justice salarié	p. 10
c) Interdiction d’instrumenter	p. 11
d) Conservation des minutes des actes de l’huissier de justice salarié	p. 11
e) Formation professionnelle de l’huissier de justice salarié	p. 11
f) Contrat de travail de l’huissier de justice salarié	p. 12
g) Nombre d’huissiers de justice salariés par office	p. 12
h) Nomination et entrée en fonction de l’huissier de justice salarié	p. 13
i) Règlement des litiges nés à l’occasion de l’exécution du contrat de travail	p. 13
j) Cessation des fonctions de l’huissier de justice salarié et rupture du contrat de travail	p. 14
I – Dans l’année de la date de la rupture	p. 14
II – Passé le délai d’un an à compter de la date de la rupture	p. 15
k) Licenciement de l’huissier de justice salarié	p. 15
- SCHEMA : Le règlement des litiges nés du contrat de travail de l’huissier de justice salarié	p. 17
- SCHEMA : Le licenciement de l’huissier de justice salarié	p. 18
7 – L’huissier de justice salarié et les fonctions ordinales	p. 19
8 – Constitution du dossier de candidature d’un huissier de justice salarié	p. 20
● Textes spécifiques à l’huissier de justice salarié	p. 21
a) Article 3 ter de l’ordonnance n° 45-2592 du 2 novembre 1945 modifiée relative au statut des huissiers de justice	p. 21
b) Décret n° 2011-875 du 25 juillet 2011 relatif aux huissiers de justice salariés	p. 22
c) Avenant n° 42 du 2 octobre 2012 à la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice	p. 27

● Introduction

L'huissier de justice salarié constitue l'aboutissement d'un long parcours statutaire. Dès la création de la profession, les huissiers et sergents ont eu l'obligation d'exercer eux-mêmes leur ministère, sans faculté de déléguer quelque prérogative que ce soit à un tiers. Ce régime est rappelé dans une ordonnance du 3 mars 1356, disposant que l'huissier est tenu d'exercer en personne. L'article 55 de l'ordonnance de mars 1498 fait défense à tous sergents de créer des sous-sergents ou des aides, à peine de privation et de nullité des exploits faits par les sous-sergents. L'Edit de 1535 de François Ier, sur la réformation de la justice,¹ reprend les mêmes termes. Deux arrêts du Parlement de Paris, des 27 juin 1568 et 7 septembre 1654, confirment que l'huissier ou sergent est tenu d'exploiter en personne². Cette solution sera encore retenue par le décret du 14 juin 1813³, et sanctionnée par la jurisprudence postérieure⁴.

Il faudra attendre la loi du 27 décembre 1923, suite à la chute démographique de la profession due à la première guerre mondiale, pour voir apparaître la première manifestation d'une délégation de la fonction avec l'apparition du clerc assermenté, apte à procéder aux significations. La seconde étape viendra avec la loi du 9 juillet 1991, dont l'article 80 ajoute un article 1 bis à l'ordonnance du 2 novembre 1945 en instituant un clerc habilité à procéder aux constats. La troisième sera la création de l'huissier de justice salarié par l'article 17 de la loi du 22 décembre 2010.

L'huissier de justice est lui-même délégataire de la puissance publique ; il ne peut à son tour déléguer ses fonctions sans qu'il ne s'agisse d'une subdélégation, ce que les pouvoirs publics n'ont pas souhaité. En créant le statut de l'huissier de justice salarié, ceux-ci ont préféré qu'il soit tenu au même serment, soumis aux mêmes dispositions législatives et réglementaires, aux mêmes règles déontologiques, et passible des mêmes sanctions disciplinaires que ses confrères⁵, sans pour autant lui confier un office puisqu'il n'était pas question de créer de nouvelles charges. Le régime consiste donc à donner les prérogatives de l'huissier de justice à un officier public qui les exerce au sein d'un office existant et sous le statut du salariat.

Il s'agit alors d'un huissier de justice à part entière, mais placé dans une situation inédite, ce qui engage des interrogations nouvelles, à propos desquelles certains éléments de réflexion et quelques conseils peuvent s'avérer utiles. Tel est l'objet des pages qui suivent.

1 - Les activités ouvertes à l'huissier de justice salarié

Aux termes de l'article 2 alinéa 3 du décret du 25 juillet 2011, l'huissier de justice salarié peut procéder seul aux actes, missions et activités prévus par les trois premiers alinéas de l'article 1er de l'ordonnance du 2 novembre 1945 (signification des actes, exécution des décisions de justice, actes ou titres en forme exécutoire, recouvrement amiable ou judiciaire, prisées et ventes publiques de biens mobiliers corporels dans les lieux où il n'est pas établi de commissaire-priseur judiciaire, constats sur commission de justice ou à la requête de

¹ : Chapitre XX, article 5.

² : On ne trouve dans l'histoire qu'une seule exception – très ponctuelle – à ce principe, contenue dans des lettres patentes du 18 juin 1769, et autorisant les sergents fieffés de Normandie à faire exercer leurs fonctions par des commis assermentés, encore ne faut-il y voir qu'un privilège local.

³ : Article 45.

⁴ : C.A. Nîmes, 3 août 1886 : « *Les huissiers doivent, à peine de nullité, faire par eux-mêmes à personne ou domicile la signification des exploits dont ils sont chargés* ».

⁵ : Article 1 du décret n° 2011-875 du 25 juillet 2011.

particuliers, mesures conservatoires après ouverture d'une succession, fonction d'huissier-audiencier près les cours et tribunaux).

Le même article prévoit que les activités accessoires sont ouvertes à l'huissier de justice salarié lorsque les dispositions d'application l'autorisent. Ceci renvoie à l'article 20 du décret 56-222 du 29 février 1956 pris en application de l'ordonnance du 2 novembre 1945, lequel n'autorise l'huissier de justice salarié à exercer que l'activité accessoire de médiation conventionnelle ou judiciaire. Il en résulte que les activités accessoires d'administrateur d'immeubles et d'agent d'assurances ne sont pas ouvertes à l'huissier de justice salarié.

2 - Les rapports entre huissiers de justice employeurs et salariés : une parité différenciée

La relation entre l'huissier de justice salarié et son confrère employeur repose dès le premier regard sur une ambiguïté : d'un côté l'huissier de justice salarié est huissier de justice à part entière, de l'autre il est soumis au lien de subordination qui l'attache à son employeur. La conjugaison de ces deux états pose évidemment problème. Comment discerner les éléments d'une solution ?

Juridiquement, le lien qui unit les intéressés est d'essence contractuelle. En formant le contrat de travail, employeur et salarié établissent une relation par laquelle le salarié s'engage à fournir un travail, moyennant rémunération, pour le compte et sous la direction de son employeur. Les conditions du travail sont fixées par l'employeur, dans le respect des dispositions du code du travail et des conventions collectives ou accords collectifs applicables. Le pouvoir de direction de l'employeur concerne les conditions du travail (organisation, horaires, fixation des missions dans le cadre du contrat de travail, localisation du poste de travail...). Le salarié, pour sa part, a droit à la rémunération prévue au contrat ainsi qu'aux congés, prestations sociales, etc... tels qu'ils sont institués par les normes en vigueur.

Statutairement les huissiers de justice, salariés comme employeurs, exercent une mission de service public, et sont soumis aux mêmes règles déontologiques, aux mêmes obligations légales en matière procédurale ou d'exécution. Ils sont sujets au principe d'indépendance, qui constitue à la fois une obligation sur le plan de la norme déontologique et un droit sur celui de la norme juridique. L'indépendance constitue le nœud de la problématique relationnelle entre huissiers de justice employeurs et salariés.

Comment, dès lors, établir la frontière entre les deux états : celui du salarié soumis à la direction de son employeur, et celui de l'huissier de justice indépendant des pressions qu'on pourrait tenter d'exercer sur son ministère ? De la réponse à cette question découle naturellement la règle qui doit s'imposer aux rapports entre les deux parties au contrat de travail.

Conscient de la difficulté, le législateur a lui-même défini cette frontière, qui forme le pivot de la relation, dans l'alinéa 3 de l'article 3 ter de l'ordonnance du 2 novembre 1945, lequel dispose : « *Nonobstant toute clause du contrat de travail, l'huissier de justice salarié peut refuser à son employeur de délivrer un acte ou d'accomplir une mission lorsque cet acte ou cette mission lui paraissent contraires à sa conscience ou susceptibles de porter atteinte à son indépendance* ». La notion d'*acte contraire à sa conscience* est caractéristique de la nouvelle

culture déontologique des officiers ministériels⁶. On reconnaît ici le motif déterminant d'indépendance, confirmé par ce texte récent, de même que la clause de conscience, dont on peut citer le commentaire :

« Cette rédaction est intéressante car, si le rappel à l'indépendance constitue un motif déontologique classique, la notion d'acte ou de mission contraire à sa conscience apparaît comme un motif éthique : nous ne sommes plus dans le domaine intersubjectif de la règle d'une catégorie professionnelle mais bien dans l'espace proprement subjectif de l'interrogation personnelle. Allié à l'indépendance, ce motif de conscience individuelle place l'huissier de justice salarié au même niveau déontologique que ses pairs employeurs, et le soustrait du même coup aux pressions – voire aux sanctions – susceptibles d'être exercées sur un employé pour le contraindre à telle ou telle action. En renvoyant l'huissier de justice salarié à ses propres valeurs on ne relativise pas le consensus déontologique, auquel il reste tenu d'obéir, on pousse au contraire l'individu au dépassement de celui-ci en mettant à l'épreuve ses convictions personnelles »⁷.

Indépendant, et par conséquent responsable disciplinairement, sur le plan déontologique, l'huissier de justice salarié reste tenu au lien de subordination qui l'attache à son employeur sur le plan de l'organisation du travail et des instructions courantes qu'il est susceptible de recevoir.

L'alinéa 3 de l'article 3 ter susvisé dispose qu' *« en aucun cas le contrat de travail de l'huissier de justice salarié ne peut porter atteinte aux règles déontologiques de la profession d'huissier de justice »*. Une telle référence à la déontologie professionnelle impose, lors de l'établissement mais aussi tout au long de l'exécution de la convention, le cadre déontologique en tant que limite à la relation de subordination et en tant que point d'ancrage de l'exercice pour le salarié.

Dans cette optique, l'employeur pourra, par exemple, exiger de son salarié qu'il se rende à telle banque à telle heure pour y procéder à des saisies-attributions. Il pourra lui fixer pour objectif d'accomplir X... saisies-attributions dans la journée, et d'être de retour à telle heure à l'étude pour y vérifier un acte qui doit partir à la signification. Par contre s'il ajoute que les saisies-attributions ne devront pas être remises au tiers-saisi en cas de solde débiteur, c'est à l'huissier de justice salarié d'interroger sa conscience à propos de l'accomplissement de cette instruction irrégulière, et de s'y refuser. S'il l'accepte, il met en cause sa responsabilité. S'il refuse, son employeur ne peut ni le contraindre, ni le sanctionner. En d'autres termes le droit de dire non implique son indépendance, le droit de dire oui implique sa responsabilité, indépendance et responsabilité s'impliquant réciproquement.

Il en irait de même d'une instruction visant à omettre tel ou tel élément dans la rédaction d'un constat afin de favoriser une partie, ou encore à minorer des coûts tarifés, à accomplir un acte de démarchage au lieu et place de l'employeur, etc... L'interrogation intérieure de l'huissier de justice salarié doit toujours se soumettre à la règle de l'article 2 alinéa 1 de l'ordonnance du 28 juin 1945 : *« toute contravention aux lois et règlements, toute infraction aux règles professionnelles, tout fait contraire à la probité, à l'honneur ou la délicatesse... »* ainsi qu'à la formule du serment qui exige loyauté et exactitude. Ces éléments constituent des motifs

⁶ : On retrouve les mêmes termes s'agissant du notaire salarié, dans l'article 1 ter alinéa 2 de l'ordonnance n° 45-2590 du 2 novembre 1945 modifiée, relative au statut du notariat.

⁷ : T. Guinot, in : *Aperçu de la loi n° 2010-1609 du 22 décembre 2010 relative à l'exécution des décisions de justice, aux conditions d'exercice de certaines professions réglementées*, Dr. et procéd. 2011, p. 68.

disciplinaires, mais mieux vaut en faire les critères d'accomplissement de ses actes *a priori* plutôt qu'ils ne se transforment *a posteriori* en critères de la sanction de ceux-ci.

3 - La responsabilité de l'huissier de justice salarié

a) La responsabilité civile de l'huissier de justice salarié ne peut normalement pas se trouver engagée du fait de son exercice. Ceci résulte de l'article 1384 alinéa 5 du code civil, qui pose le principe de la responsabilité des commettants du fait de leurs préposés. L'erreur ou la faute professionnelle dans l'exercice de ses fonctions donnera lieu à réparation, à la charge de l'employeur, *via* l'assurance professionnelle.

On notera cependant que l'huissier de justice salarié n'en est pas pour autant totalement irresponsable sur le plan civil, car l'abus de fonctions peut être générateur de responsabilité. La Cour de cassation a en effet estimé, dans un arrêt de principe⁸, que « *n'engage pas sa responsabilité à l'égard des tiers le préposé qui agit sans excéder les limites de la mission qui lui a été impartie par son commettant* ». *A contrario* l'huissier de justice salarié qui aurait excédé ses fonctions pourrait se voir mis en cause de ce chef, et condamné au remboursement des sommes garanties au titre de l'office et éventuellement payées à titre de réparation.

C'est en ce sens qu'on doit lire l'article 6 du décret n° 2011-875 du 25 juillet 2011, lorsqu'il dispose que « *le titulaire de l'office est civilement responsable du fait de l'activité professionnelle exercée pour son compte par l'huissier de justice salarié* ». On trouve dans ce texte le rappel de la responsabilité du commettant, ainsi que la notion d'« activité exercée pour son compte », ce qui ne serait plus le cas si – par exemple – l'huissier de justice salarié utilisait ses prérogatives en effectuant – pour son propre compte et à l'insu de son employeur – des missions d'exécution, de constat, etc... La transparence vis-à-vis de l'employeur doit donc être de mise, et l'on retrouve ici la topique de loyauté contenue dans la formule du serment (« *Je jure de loyalement remplir mes fonctions...* »), topique susceptible de constituer un motif d'incrimination disciplinaire.

Puisque l'huissier de justice salarié ne peut être civilement responsable dans le cadre normal de ses fonctions, il ne saurait posséder de compte affecté. Ce dernier doit être exclusivement ouvert au nom de la personne physique ou morale qui exploite l'office. Par contre un « prélèvement » effectué par l'huissier de justice sur le compte affecté engagerait évidemment sa responsabilité pénale et disciplinaire.

b) Sur le plan pénal sa responsabilité est naturellement entière. On prendra garde à ne pas insérer dans le contrat de travail une clause par laquelle les sanctions pénales d'ordre pécuniaire (amendes) seraient prises en charge par l'employeur puis retenues sur le salaire. La Cour de cassation a considéré une telle pratique comme illégale⁹ au visa de l'article L.3251-1 du code du travail ; en cas d'infraction suivie d'amende (stationnement irrégulier, excès de vitesse, etc...), soit l'employeur paye sans retenue sur salaire, soit il révèle l'identité du contrevenant et c'est alors ce dernier qui prend en charge personnellement les frais. D'une façon générale, la responsabilité pénale ne peut être transférée à autrui... en tout cas s'agissant d'individus pénalement majeurs et sains d'esprit.

⁸ : Cass, Ass. plén., 25 février 2000, n° 447.

⁹ : Cass., Soc., 17 avril 2013, n° 11-27550.

c) Sur le plan disciplinaire, la question est plus complexe. Son statut rend l'huissier de justice salarié justiciable de la chambre de discipline comme n'importe lequel de ses confrères. Tenu aux mêmes règles déontologiques que son ou ses employeur(s), il est donc sujet à des qualifications déontologiques et des motifs d'incrimination disciplinaire identiques, comme le prévoit l'article 1^{er} du décret n° 2011-875 du 25 juillet 2011. Les sanctions prévues pour les uns sont applicables aux autres, à l'exception (évidente) de certains effets pécuniaires en matière de suspension provisoire et de destitution.

En revanche, la relation de subordination à laquelle il est soumis peut conduire à un partage de la responsabilité disciplinaire. Prenons l'exemple d'une instruction irrégulière donnée expressément par l'huissier de justice employeur et appliquée par son confrère salarié. Ce dernier ne pourra se retrancher derrière le lien de subordination pour s'exonérer devant la juridiction disciplinaire, mais le fait d'avoir donné une instruction irrégulière exposera également l'huissier de justice employeur, qui devra répondre lui aussi de la commission de l'acte fautif. Cette règle, qui pose le principe de *commission par incitation* et figure dans le règlement déontologique national actuellement en cours d'homologation, est destinée à sanctionner le contournement par l'employeur de ses obligations en faisant accomplir par son personnel les fautes qu'il préfère ne pas commettre lui-même. Une telle solution existe d'ailleurs très couramment, en droit civil (responsabilité partagée) comme en droit pénal (incitation, complicité par instigation, provocation ou instructions).

La solution disciplinaire sera la même si l'huissier de justice employeur, par défaut de surveillance ou par tolérance, a laissé l'huissier de justice salarié commettre des actes répréhensibles, ceci en vertu du principe de *commission par abstention* contenu dans le règlement précité, et – là encore – par assimilation à de nombreux motifs juridiques courants. Par contre, si ces actes ont été commis de manière dissimulée, de manière à tromper la vigilance, la surveillance ou le contrôle de l'huissier de justice employeur, celui-ci ne pourra être tenu à responsabilité disciplinaire : seul l'huissier de justice salarié devra en répondre. La pratique dira dans quelle mesure ce type de situation sera susceptible de constituer une faute grave ou une faute lourde¹⁰, et d'entraîner une rupture du lien contractuel. Le manque de recul interdit, pour l'instant, toute supputation à cet égard.

Hormis les cas où la faute est partageable eu égard aux faits reprochés, l'huissier de justice salarié qui comparaît devant la chambre de discipline – comme devant le tribunal de grande instance statuant disciplinairement – n'a pas à être accompagné de son employeur. Il comparaît en personne, ainsi que le prescrit l'article 8 du décret n° 73-1202 du 28 décembre 1973, étant observé que ce même texte prévoit qu' « *il peut se faire assister, soit d'un avocat, soit d'un officier public ou ministériel de la même profession* » ; il peut alors incontestablement se faire assister de son employeur, qui répond à la condition fixée par le texte, mais il s'agira dans ce cas d'un choix personnel et non d'une marque d'irresponsabilité sur le plan disciplinaire.

En cas de condamnation disciplinaire de l'huissier de justice salarié, et bien que – curieusement – aucun texte n'aborde cette question, il semble indispensable que l'employeur

¹⁰ : La faute lourde est caractérisée par l'intention de nuire à l'employeur ou à l'entreprise. Assez délicate à mettre en évidence dans le cadre de la pratique habituelle du salariat au sein d'une entreprise, cette notion serait sans doute plus aisément maniable dans le cas d'un officier ministériel ayant prêté serment et se trouvant soumis à des topiques déontologiques (honneur, probité, délicatesse, loyauté, exactitude), lesquelles dépassent la qualification matérielle d'un fait.

soit informé par la chambre de discipline¹¹ du prononcé de cette sanction, mais il paraît difficilement imaginable qu'il soit demeuré dans l'ignorance de l'action engagée¹². L'employeur d'un officier public doit connaître les agissements de son salarié qui seraient susceptibles d'incrimination disciplinaire, ne serait-ce que pour en tenir compte dans l'organisation interne de l'étude, afin d'éviter – par exemple – de placer l'intéressé en position de récidive. Il peut encore décider que celui-ci n'accomplira plus telle ou telle sorte de mission, par précaution, mais aussi envisager une surveillance particulière, ainsi qu'il se pratique dans n'importe quelle entreprise.

4 - La notion de confraternité entre l'huissier de justice salarié et son employeur

La confraternité consiste à cultiver un sentiment d'union, de solidarité et d'attachement aux règles communes comme aux autres membres de sa profession. La finalité de la confraternité revient donc au motif déterminant de cohésion, dont le principe est que les membres de la communauté professionnelle ne doivent pas se nuire réciproquement mais au contraire rechercher le bien de l'ensemble. Ceci est nécessaire à la cohérence de la fonction, donc à l'accomplissement du service public dont nous sommes délégués et qui représente la cause de notre statut.

Or l'huissier de justice employeur et l'huissier de justice salarié, pour bénéficier du même statut, n'en sont pas moins différenciés comme il a été indiqué plus haut. Comment cette parité différenciée peut-elle accueillir la pratique de la confraternité ?

La confraternité implique traditionnellement loyauté, confidentialité et courtoisie. Elle est le motif des obligations de conseil, de prévention et d'appui telles qu'elles résultent du règlement déontologique national. Cependant ces éléments se développent de manière originale dans le cas des relations entre confrères employeurs et salariés.

La confraternité, en tant que ciment de l'édifice professionnel reste bien entendu la règle. Au sein de l'étude, la loyauté implique de la part de l'huissier de justice employeur de régler scrupuleusement à l'huissier de justice salarié ce qui lui est dû, de ne pas chercher à tirer parti de sa position pour placer le salarié en situation de faute professionnelle, tout comme elle implique de la part du salarié de ne pas profiter de son indépendance pour tirer des revenus ou des avantages indus de son activité, de consacrer tout son exercice à l'activité de l'office où il est employé, et de veiller à la réputation de celui-ci en s'abstenant de tout acte susceptible de lui nuire. La confidentialité consiste ici à ne pas révéler ce que la pratique commune aura amené à connaître à propos de la personne même du confrère, qu'il soit employeur ou salarié, mais elle concerne également le secret professionnel vis-à-vis des tiers ; en revanche entre confrères d'une même étude, le secret professionnel est nécessairement partagé pour les affaires dont l'huissier de justice salarié a la charge. Quant à la courtoisie elle commande le respect mutuel et les propos mesurés.

L'obligation de conseil s'exercera le plus souvent à l'égard de l'huissier de justice salarié de la part de son employeur, mais en certaines circonstances ce peut être l'inverse ; la nécessité

¹¹ : Même dans l'hypothèse où l'huissier salarié aurait été cité directement devant le tribunal de grande instance, le syndic de la chambre régionale serait alors informé (article 6 du décret du 28 décembre 1973), de sorte que la chambre serait en mesure de transmettre l'information à l'employeur.

¹² : Ce pourrait être le cas cependant, bien qu'exceptionnellement, si les faits reprochés n'entraînent aucune conséquence en matière de responsabilité civile (inconduite, propos déplacés envers un magistrat, fait contraire à la délicatesse à l'encontre d'un confrère, etc...)

de demander ou de fournir conseil est encore plus importante au sein d'un même office qu'entre des confrères exerçant dans des offices différents, car ici la communauté d'exercice s'ajoute à la communauté professionnelle. Il en va de même de l'obligation de prévention, qui consistera par exemple à mettre en garde son confrère sur la particulière difficulté d'un dossier, ou d'une opération ponctuelle, ou sur l'existence d'un conflit d'intérêts potentiel entre deux dossiers dont les requérants sont traités l'un par l'employeur et l'autre par le salarié... Enfin le devoir d'appui consistera à ne pas dénigrer vis-à-vis d'un tiers les actes accomplis par son employeur, ou par son salarié, et à s'efforcer plutôt d'aider celui-ci à surmonter telle difficulté qu'il peut connaître dans son exercice, sachant qu'il s'agit – rappelons-le – d'un exercice commun.

On voit que, loin de poser des limites à la notion de confraternité, la relation de l'huissier de justice employeur et de l'huissier de justice salarié postule au contraire une *confraternité renforcée*. La communauté d'intérêts, encore plus étroite ici qu'ailleurs, oblige à un questionnement déontologique augmenté, en raison de l'œuvre commune à laquelle les deux confrères doivent concourir. Dans l'idéal, aucun conflit ne devrait alors exister entre subordination et confraternité.

Aucun mépris, aucun ressentiment, aucune idée de vengeance, ne sont acceptables de la part de l'un comme de l'autre. Comme dans le cas des huissiers de justice associés, de tels errements conduisent le plus souvent à de lourdes conséquences pour chacun des intéressés. La discussion ne doit jamais prendre le ton d'une confrontation entre confrères, elle doit plutôt permettre de lever les obstacles au bon déroulement de l'exercice, pour le bien de chacun et l'accomplissement satisfaisant des missions de l'office.

On ne doit jamais perdre de vue que l'activité d'une étude n'est autre que la mise en œuvre d'une fonction, dont nous sommes tous comptables vis-à-vis des justiciables, des usagers en général, mais aussi de l'autorité publique et – le cas échéant – des juridictions. Vue sous cet angle, la confraternité n'est pas une vertu corporatiste mais bien un gage de qualité sur le plan général.

5 - Huissier de justice salarié et clientèle

L'huissier de justice salarié est-il en mesure d'opérer, au sein de l'office où il exerce, un transfert de droits sur la clientèle. Cette question risquant de déboucher sur des conflits, le décret n° 2011-875 du 25 juillet 2011 l'a tranchée de manière impérative en disposant dans son article 2 alinéa 2 que l'huissier de justice salarié « *ne peut avoir de clientèle personnelle* ». La clientèle que l'huissier de justice salarié est amené à traiter dans le cadre de son exercice est donc celle de l'office qui l'emploie, quand bien même il l'aurait personnellement procurée ou aurait contribué à la procurer puisque – par définition – il ne saurait en avoir. Il ne peut donc, dans ce cas, que l'apporter à l'office au sein duquel il est salarié, sans prétendre exercer une quelconque revendication.

Ceci explique qu'une clause de non-concurrence n'aurait même pas de sens dans un tel contexte, puisque cette concurrence se trouverait légalement dépourvue d'objet. Ceci éclaire également la lecture du deuxième alinéa de l'article 7 du décret précité lorsqu'il évoque le contrat de travail de l'huissier de justice salarié : « *Il ne peut comporter aucune clause susceptible de limiter la liberté d'établissement ultérieur du salarié* ». La liberté d'établissement concerne la localisation future de l'exercice du salarié ; elle ne vise évidemment pas la clientèle et ne peut se comprendre comme une faculté de captation ou de

déplacement d'une clientèle dont l'huissier de justice salarié se trouve – de toute manière – dépourvu par l'article 2 alinéa 2. Nous trouvons là une parfaite illustration de l'adage « *Nemo plus juris ad allium transferre potest quam ipse habet* ».

Si une captation ou un déplacement de clientèle étaient à déplorer lors d'un changement d'employeur, c'est le titulaire de l'office bénéficiaire d'un tel transfert qui en serait responsable sur les plans civil et disciplinaire, l'huissier de justice salarié partageant alors la responsabilité disciplinaire. Ce raisonnement s'applique bien entendu au cas où l'huissier de justice salarié deviendrait ultérieurement lui-même titulaire d'un office. Par contre si l'huissier de justice salarié devient titulaire de l'office où il était salarié, la clientèle lui revient évidemment du fait de la cession.

L'huissier de justice salarié doit par conséquent s'abstenir de toute attitude ou manœuvre tendant à exercer un droit qu'il ne possède pas, et tout changement d'employeur doit rester neutre au regard de la clientèle des offices concernés par une telle situation.

Cette absence de clientèle de l'huissier de justice salarié empêche naturellement celui-ci de se faire rémunérer personnellement par les clients de l'office, même si – là encore – cette clientèle existe du fait de son activité. S'il est possible de prévoir une clause d'intéressement à l'égard d'un employé – donc d'un huissier de justice salarié – il est inenvisageable qu'une telle stipulation se fonde sur la clientèle qu'il est susceptible d'attirer à l'office, puisque d'une part ce serait lui reconnaître la patrimonialité d'une clientèle qu'il ne peut posséder, et d'autre part susciter le démarchage par incitation financière.

6 - Modalités pratiques de l'exercice de l'huissier de justice salarié

a) Titre d'exercice. Au regard de l'article 4 du décret du 27 juillet 2011, dans tous les actes de son ministère, mais aussi dans ses correspondances, l'huissier de justice salarié doit indiquer son nom, son titre d'huissier, le nom ou la dénomination de la personne physique ou morale titulaire de l'office au sein duquel il exerce ainsi que le siège de l'office. Son sceau comporte les mêmes indications.

En pratique, on pourra écrire dans l'immatricule : « *Jean DUPONT, huissier de justice salarié de la SCP DURAND et MARTIN, titulaire d'un office d'huissier de justice sis 5 rue du parc, 75020 PARIS* ». Le sceau pourra se contenter d'indiquer : « *Jean DUPONT, huissier de justice salarié. SCP DURAND et MARTIN. 5 rue du parc, 75020 PARIS* ». Quant à l'en-tête des correspondances de l'étude il ajoutera aux nom(s) du ou des titulaire(s) : « *Jean DUPONT, huissier de justice salarié* ». D'une manière générale, aucune confusion ne doit être possible avec le ou les titulaire(s) de l'office.

b) Contreseing des P. V. de signification et de constat par l'huissier de justice salarié. Une ambiguïté avait surgi à la lecture de l'article 1 bis de l'ordonnance n° 45-2592 du 2 novembre 1945, qui prévoit le contreseing des constats « *par l'huissier de justice qui est civilement responsable du fait de son clerc* ». Une telle référence à la responsabilité civile a pu laisser penser que l'huissier de justice salarié, qui n'est point responsable civilement, n'aurait pas qualité pour contresigner les procès-verbaux de constat. Or cette conclusion est erronée.

En effet le texte législatif instituant l'huissier de justice salarié – la loi n° 2010-1609 – est postérieur à l'ordonnance du 2 novembre 1945 mais n'a pas estimé utile de modifier l'article 1

bis de celle-ci, renvoyant – dans son article 17¹³ – au pouvoir réglementaire le soin de fixer les modalités de l'exercice de l'huissier de justice salarié, ce qui a été fait par le décret n° 2011-875 du 25 juillet 2011.

Or l'article 3 de ce décret confère expressément la prérogative de contresigner à l'huissier de justice salarié : « *L'huissier de justice salarié a qualité pour viser les mentions faites sur l'original des actes par le clerc assermenté et pour contresigner les constats établis par le clerc habilité à procéder aux constats* ». La Chancellerie a confirmé depuis¹⁴ que cette disposition devait s'appliquer sans qu'il y ait lieu de modifier les textes applicables, mettant ainsi fin à l'ambiguïté signalée plus haut.

L'huissier de justice salarié, comme l'huissier de justice employeur, peut par conséquent contresigner les P.V. de signification comme les P.V. de constat effectués par les Clercs assermentés et habilités de l'office.

c) Interdiction d'instrumenter (article 2 dernier alinéa du décret du 25 juillet 2011). L'huissier de justice salarié ne peut pas instrumenter à l'égard d'un autre huissier de justice exerçant au sein de l'office où il est employé, ni à l'égard des parents ou alliés de celui-ci jusqu'au sixième degré inclus (par référence à l'article 1er bis A de l'ordonnance du 2 novembre 1945). Rappelons que l'expression « à l'égard de » signifie « à la requête de ». Bien que certaines jurisprudences l'aient admis, le fait d'instrumenter à *l'encontre* des mêmes personnes est fortement déconseillé d'un point de vue déontologique, en raison de la suspicion de connivence qu'une telle pratique est naturellement susceptible d'introduire.

La règle est réciproque (article 2 alinéa 4), c'est-à-dire que le (ou l'un des) titulaire(s) de l'office ne peut instrumenter à l'égard de l'huissier de justice salarié qu'il emploie, ni des parents et alliés de celui-ci jusqu'au sixième degré inclus, la remarque finale du paragraphe précédent demeurant valable dans ce cas.

d) Conservation des minutes des actes de l'huissier de justice salarié (article 4 alinéa 2 du décret du 25 juillet 2011). Le décret dispose à cet égard, et très logiquement, que « *les minutes des actes, exploits et procès-verbaux établis par l'huissier de justice salarié sont conservés par le titulaire de l'office* ». C'est, à l'évidence, la seule solution concevable, puisque la responsabilité de la conservation des pièces est de la nature de la responsabilité civile.

e) Formation professionnelle de l'huissier de justice salarié. La situation de l'huissier de justice salarié est originale sur ce point. En tant qu'huissier de justice, il est tenu à l'obligation de formation professionnelle continue imposée à tous les huissiers de justice en exercice par les articles 3 bis de l'ordonnance du 2 novembre 1945 ainsi que 21 et 21-1 nouveaux du décret n° 75-770 du 14 août 1975¹⁵. Le contrôle de la formation continue lors des inspections annuelles des offices s'étend par conséquent à la formation continue du ou des huissier(s) de justice salarié(s) ; il importe que les chambres régionales en tiennent compte.

En qualité de salarié de l'office, il bénéficie d'autre part des dispositions applicables à tout salarié en matière de formation professionnelle, conformément aux dispositions de la sixième partie du code du travail relative à la formation professionnelle tout au long de la vie. En

¹³ : Cet article est d'ailleurs intégré, en tant que nouvel article 3 ter, à l'ordonnance du 2 novembre 1945.

¹⁴ : Lettre de la D.A.C.S. à la chambre des huissiers de justice de Paris en date du 14 juin 2013, suivie par une circulaire (n° 4672) de ladite chambre.

¹⁵ : Ces deux derniers ayant été créés par le décret n° 2011-1230 du 3 octobre 2011.

pratique, surtout compte tenu de l'obligation contenue dans l'avant-dernier alinéa de l'article 21 du décret du 14 août 1975¹⁶, l'huissier de justice salarié privilégiera plus probablement la formation continue des huissiers de justice lui permettant d'obtenir la validation des heures obligatoires, mais il peut évidemment y ajouter les opportunités offertes par le droit individuel à la formation (D.I.F.).

Ajoutons que la matière de la formation continue de l'huissier de justice salarié fait l'objet d'un nouveau chapitre IV dans le titre II de la convention collective nationale du 11 avril 1996 modifiée, dite « convention collective du personnel des huissiers de justice »¹⁷.

f) Contrat de travail de l'huissier de justice salarié (article 7 du décret du 25 juillet 2011). Cette convention doit être établie par écrit, sous la condition suspensive de la nomination du salarié en qualité d'huissier de justice et de sa prestation de serment. La condition est réputée acquise à la date de la prestation de serment¹⁸. Comme il a été indiqué plus haut, le contrat ne peut comporter aucune clause limitant la liberté d'établissement ultérieur du salarié ou de porter atteinte à son indépendance¹⁹. Il doit préciser les conditions de sa rémunération.

A propos du calcul de cette dernière, l'avenant n° 42 du 2 octobre 2012 à la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice a ajouté à celle-ci un article 1.5.7, aux termes duquel l'huissier de justice salarié peut être considéré comme un cadre autonome au sens de l'article L.3121-43 du code du travail. On se reportera aux a, b, c, d, e de l'article 1.5.7 de cette convention collective concernant les modalités détaillées, le principe étant que le temps de travail peut, soit être déterminé par un horaire basé sur la durée légale (de 35 à 39 heures par semaine), soit faire l'objet d'une convention individuelle de forfait établissant la durée du travail en nombre de jours sur l'année. Dans ce dernier cas, l'employé n'est pas soumis à un décompte horaire de la durée du travail ; le nombre de jours travaillés doit être fixé dans la limite de 218 jours par an, et le droit au repos quotidien et hebdomadaire doit être rappelé dans la convention.

La grille des salaires prévoit pour l'huissier de justice salarié la catégorie 13, au coefficient 670 (personnel cadre). Il s'agit évidemment d'une rémunération minimale, le montant étant fixé de gré à gré entre l'employeur et le salarié.

L'article 7 dernier alinéa du décret du 25 juillet 2011 dispose qu'une copie du contrat de travail doit être adressée, dès sa signature, au président de la chambre départementale. Il en va de même pour toute modification au contrat qui pourrait intervenir ultérieurement. Ceci permet à la chambre d'exercer un contrôle sur la régularité des conditions de l'exercice de l'huissier de justice salarié, et de répondre aux questions que l'autorité de tutelle pourrait être amenée à lui poser.

g) Nombre d'huissiers de justice salariés par office (article 8 du décret du 25 juillet 2011). Le nombre d'huissiers salariés est limité par l'article 3 ter de l'ordonnance du 2 novembre 1945. Une personne physique titulaire d'un office ne peut pas employer plus d'un huissier de justice salarié. Une personne morale titulaire d'un office ne peut employer un nombre d'huissiers de

¹⁶ : « Au cours des deux premières années d'exercice professionnel, cette formation inclut dix heures au moins portant sur la gestion d'un office, la déontologie et le statut professionnel ». Or ces formations n'interviennent que dans le cadre des manifestations réservées aux huissiers de justice.

¹⁷ : Ce chapitre a été ajouté à la convention collective par l'avenant n° 42 du 2 octobre 2012 (annexé plus loin).

¹⁸ : A défaut de nomination ou de prestation de serment, le contrat est de nul effet.

¹⁹ : Voir : « *Huissier de justice salarié et clientèle* ».

justice salariés supérieur à celui des huissiers de justice associés qui exercent au sein de cet office.

L'article 8 du décret du 25 juillet 2011, tirant la conclusion du texte précédent, ajoute que lorsque le nombre d'huissiers de justice en exercice au sein de l'office devient inférieur à celui des huissiers de justice salariés, le titulaire de l'office (ce sera en l'occurrence la personne morale) dispose d'un délai d'un an pour se mettre en conformité avec les dispositions de l'article 3 ter. Ceci implique, soit la nomination d'un nouvel associé en remplacement du précédent²⁰, soit la rupture du contrat de travail de l'un des huissiers de justice salariés pour en ramener le nombre à parité avec celui des associés.

h) Nomination et entrée en fonction de l'huissier de justice salarié (articles 9 à 13 du décret du 25 juillet 2011). Comme tout huissier de justice, il est nommé par arrêté du garde des sceaux, ministre de la justice, précisant le nom ou la dénomination sociale du titulaire de l'office au sein duquel il exerce ses fonctions.

Le formalisme de la nomination est comparable à celui de l'huissier de justice titulaire ou associé. La demande est présentée conjointement par le titulaire de l'office et le candidat²¹ au procureur général du ressort, accompagnée du contrat de travail ainsi que de toutes pièces et documents justificatifs nécessaires. Le procureur général recueille ensuite l'avis motivé de la chambre régionale sur la moralité, les capacités professionnelles du candidat ainsi que la conformité du contrat de travail avec les règles professionnelles²². Si la chambre n'a pas adressé, par L.R.A.R., cet avis motivé au procureur général dans les 45 jours de sa saisine, elle est réputée avoir émis un avis favorable. Le procureur général transmet ensuite le dossier au garde des sceaux, accompagné de son propre avis motivé.

L'huissier de justice salarié doit prêter serment dans le mois de sa nomination, c'est-à-dire de la publication de l'arrêté de nomination au Journal officiel. A défaut, et sauf cas de force majeure, il est réputé avoir renoncé à sa nomination. Il ne peut exercer ses fonctions qu'à partir du jour de cette prestation de serment.

Si l'huissier de justice salarié devient titulaire ou associé de l'office où il exerçait déjà ses fonctions, l'arrêté de nomination met fin également à celles-ci en qualité d'huissier de justice salarié, à la date de la publication au Journal officiel. Il n'a pas à prêter serment à nouveau, puisqu'il s'agit du même office et du même tribunal.

i) Règlement des litiges nés à l'occasion de l'exécution du contrat de travail (articles 14 à 16 du décret du 25 juillet 2011). Les litiges entre huissiers de justice employeurs et salariés reviennent à des différends entre confrères, ce qui a toujours été du ressort des chambres, par

²⁰ : Le texte de l'article 3 ter de l'ordonnance du 2 novembre 1945 mentionnant les « *huissiers de justice associés qui y exercent la profession* », la date devra s'apprécier non pas au jour de l'arrêté de nomination mais à celui de la prestation de serment du nouvel associé, puisqu'il n'exercera réellement qu'à cette date dans l'office.

²¹ : Dans le cas d'un nouvel arrivant dans l'office, son dossier de candidature ne saurait être déposé avant que la période d'essai du contrat de travail n'ait pris fin.

²² : On observera que la chambre n'est pas tenue de vérifier la légalité proprement dite du contrat de travail, mais sa conformité aux règles professionnelles, ce qui implique la vérification de la régularité du contrat du point de vue de la convention collective nationale, des règles déontologiques, mais aussi du nombre des huissiers salariés au sein de l'office comportant plusieurs associés. Il n'existe évidemment pas, dans ce cas, d'examen des capacités financières du candidat. Par contre il ne serait pas inutile de s'interroger à propos des capacités financières de l'office à supporter le coût du salarié, afin d'éviter que des difficultés ne surviennent ultérieurement.

référence aux articles 6-3°, 7 alinéa 1 et 8 alinéa 1 de l'ordonnance du 2 novembre 1945. S'agissant d'un litige né d'une relation au sein d'un même office, il ne peut être dévolu à la chambre régionale ni à la chambre nationale, puisqu'il ne peut concerner – à l'évidence – des confrères de ressorts départementaux ou régionaux différents. S'inspirant de l'article 6-3 de ce texte, le décret du 25 juillet 2011 a dû cependant tenir compte de la nature particulière du salariat, par conséquent de la compétence contentieuse du conseil de prud'hommes. Il a donc institué un régime de médiation préalable, médiation qui relevait logiquement du niveau départemental des organes professionnels.

C'est donc le président de la chambre départementale qui a été retenu par le chapitre IV du décret du 25 juillet 2011 pour intervenir afin de tenter d'aboutir à un accord entre les parties avant tout contentieux. Cette intervention est obligatoire, à peine d'irrecevabilité de l'action prud'homale.

On trouvera ci-après, sous forme schématique, le développement de ce processus de règlement par médiation. Entre huissiers de justice employeur et salarié, il faut souligner que cette voie se substitue obligatoirement à celle des règlements des différends entre confrères sur le fondement des articles précités de l'ordonnance du 2 novembre 1945, puisqu'il s'agit ici d'un régime spécial institué par un texte spécial.

j) Cessation des fonctions de l'huissier de justice salarié et rupture du contrat de travail (articles 17 et 18 du décret du 25 juillet 2011). A compter du jour de la rupture du contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, l'exercice des fonctions et celui des mandats professionnels de l'huissier de justice salarié sont suspendus, et il ne peut plus se prévaloir de la qualité d'officier public ni du titre d'huissier de justice²³. Cette situation survient par démission ou rupture conventionnelle, licenciement du salarié, mais aussi mise à pied de celui-ci en cas de faute grave²⁴.

En cas de démission, rupture conventionnelle ou départ en retraite du salarié, la fin du contrat de travail est portée à la connaissance du procureur général et de la chambre départementale par l'huissier de justice salarié ou le titulaire de l'office. Le procureur général transmet ensuite le dossier au garde des sceaux, accompagné de son avis motivé²⁵.

La date de la rupture fait d'autre part courir un délai d'un an, déterminant deux régimes différents :

I – Dans l'année de la date de la rupture, l'intéressé peut reprendre des fonctions d'huissier de justice salarié en déposant une simple déclaration, accompagnée d'une copie de son contrat de travail, auprès du procureur général qui en informe le garde des sceaux. Copie de cette déclaration doit être adressée à la chambre départementale par l'huissier de justice salarié. Aucun délai n'étant accordé par le texte, la copie à la chambre doit être adressée simultanément à la déclaration.

Le procureur général peut faire opposition dans le délai d'un mois, par décision motivée, à l'effet de cette déclaration. L'intéressé devra alors solliciter une nouvelle nomination dans les

²³ : Ceci serait constitutif du délit d'usurpation de titre prévu par l'article 433-17 du Code pénal.

²⁴ Voir, dans ces deux derniers cas : « *Licenciement de l'huissier de justice salarié* ».

²⁵ : Cet avis, porté au dossier de l'intéressé, pourra ainsi être consulté en cas de nouvelle demande transmise au garde des sceaux et concernant l'ancien huissier de justice salarié.

formes indiquées plus haut²⁶, sauf dispense de cette procédure accordée par le garde des sceaux.

En cas d'absence d'opposition du procureur général ou s'il y a dispense de la procédure, le garde des sceaux rend un arrêté constatant la reprise de ses fonctions par l'huissier de justice salarié, et mentionnant le nom ou la dénomination sociale de l'office au sein duquel il exercera désormais ses fonctions. L'arrêté ne nomme pas, il ne fait que constater : par conséquent à l'issue du délai d'opposition d'un mois accordé au procureur général, ou à compter de la dispense de procédure accordée par le garde des sceaux, l'huissier de justice salarié peut reprendre ses fonctions dans le nouvel office, sans avoir à prêter serment à nouveau s'il reste dans le ressort du même tribunal de grande instance. En revanche s'il change de ressort, il devra prêter à nouveau serment.

II – Passé le délai d'un an à compter de la date de la rupture, l'intéressé doit solliciter une nouvelle nomination dans les formes prévues par les articles 9 à 12 du décret du 25 juillet 2011 et prêter à nouveau serment (article 13 du même texte), sans qu'apparemment une dispense du garde des sceaux ne puisse – cette fois – lui être accordée²⁷.

Dans l'hypothèse où un huissier de justice salarié quitte un employeur pour entrer dans un autre office du même ressort, il serait souhaitable que la chambre départementale réunisse les intéressés (huissier de justice salarié, ancien et nouvel employeur) afin d'éclairer les uns et les autres sur les malentendus ou les motivations occultes susceptibles de déboucher sur un conflit ultérieur, et ainsi les prémunir contre celui-ci. Les véritables conditions du départ ou de l'embauche d'un confrère, comme c'est d'ailleurs le cas des titulaires ou des associés lors de leur candidature, doivent être connues de la chambre départementale, qui est garante de la cohésion et du fonctionnement harmonieux de la communauté.

k) Licenciement de l'huissier de justice salarié.(articles 19 à 22 du décret du 25 juillet 2011). De par sa fonction d'officier public l'huissier de justice est un salarié très particulier, placé sous la surveillance du procureur général et soumis au même régime disciplinaire que son employeur. Les fautes qu'il est susceptible de commettre dans son exercice ne sont donc pas seulement sujettes à l'appréciation dudit employeur, même si ce dernier possède à son égard – comme à l'égard de tout salarié – un pouvoir de sanction régi par les articles L.1331-1 et suivants du code du travail.

A plus forte raison le licenciement de l'huissier de justice salarié se trouve-t-il soumis à une procédure d'exception. Celle-ci a pour point central une commission, instituée dans le ressort d'une ou plusieurs cours d'appel par le garde des sceaux, et chargée de rendre un avis motivé préalablement à toute notification de licenciement. Cette commission est composée d'un magistrat (qui la préside), de deux huissiers de justice titulaires ou associés, et de deux huissiers de justice salariés, ainsi qu'autant de suppléants, qui sont tous nommés pour quatre ans.

On trouvera dans les pages suivantes le schéma explicatif de la procédure de licenciement, à propos de laquelle on peut ajouter quelques observations. A commencer par la position déterminante des autorités judiciaires, puisque ce sont conjointement le premier président de

²⁶ : Voir : « *Nomination et entrée en fonction de l'huissier de justice salarié* ».

²⁷ : C'est bien une telle impossibilité que semble manifester l'expression « *dans ce cas* » utilisée dans l'article 17 alinéa 3 du décret du 25 juillet 2011.

la cour d'appel et le procureur général qui désignent les membres de la commission²⁸. Rappelons que le procureur général possède déjà la surveillance des officiers ministériels de son ressort²⁹ et qu'il donne son avis motivé lors de la transmission des dossiers de nomination de ceux-ci. On le voit à nouveau à l'œuvre dans le choix des membres de l'organe chargé d'examiner le licenciement de l'huissier de justice salarié. Ce rôle n'a d'ailleurs rien qui puisse surprendre, puisque l'autorité de tutelle a vocation naturelle à encadrer les professionnels investis d'une mission de service public.

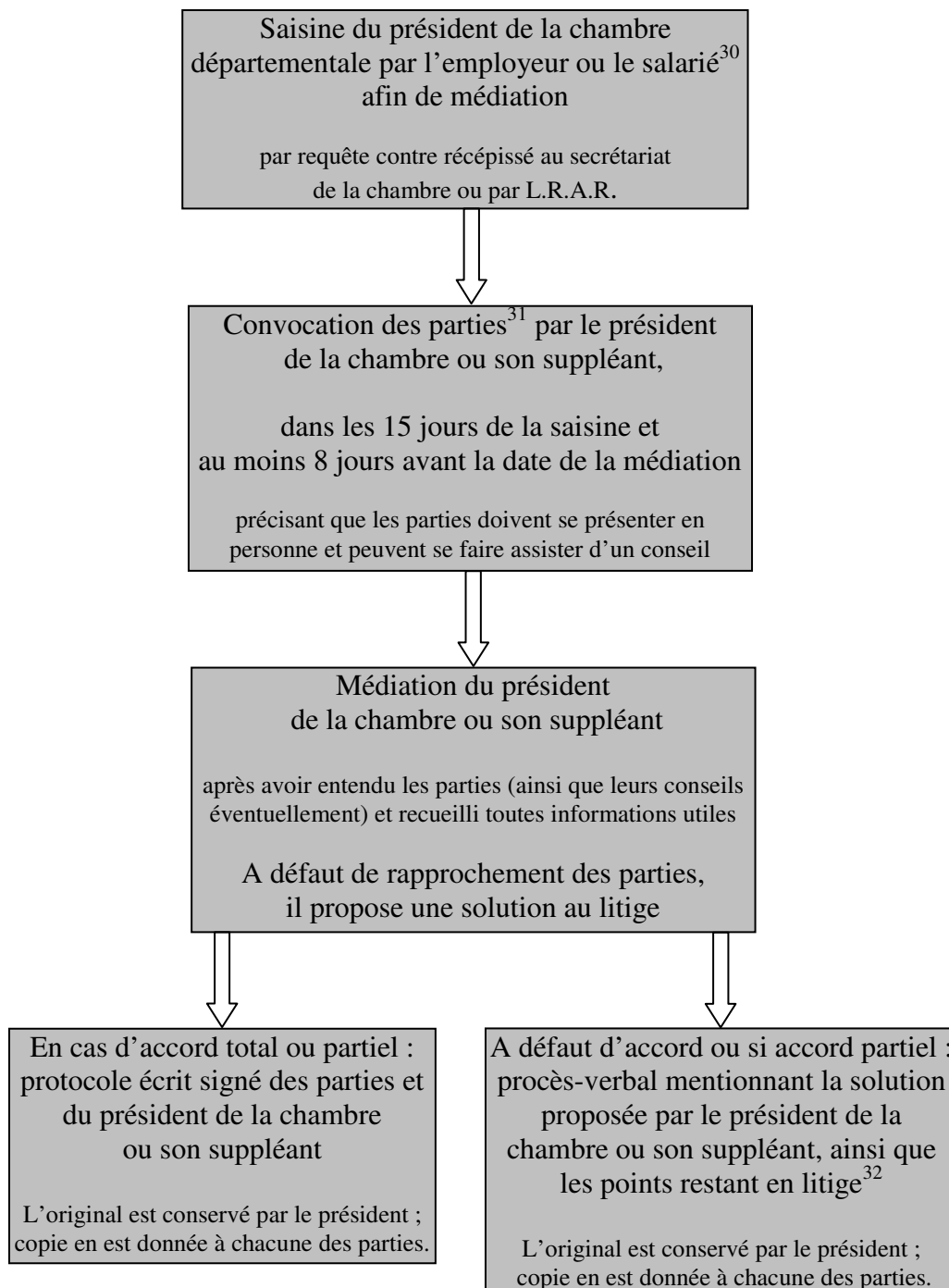
On mentionnera également la faculté offerte à l'employeur – par le 2^e alinéa de l'article 22 – de décider de la mise à pied de l'huissier de justice salarié en cas de faute grave. La jurisprudence considère la faute du salarié comme grave lorsqu'elle rend impossible le maintien de celui-ci dans l'entreprise. Privative de l'indemnité de licenciement mais aussi de l'indemnité compensatrice de préavis, la faute grave entraîne déjà pour le salarié des conséquences importantes. La mise à pied en ajoute une autre, particulièrement sévère puisqu'en vertu du 3^e alinéa de l'article précité elle « *entraîne la suspension de l'exercice des fonctions d'officier public et des mandats professionnels de l'huissier de justice salarié* ». Il s'agit alors d'une privation de l'exercice, qui sera naturellement réservée aux cas les plus critiques (vol, malversations, concussion, faux, détournement de clientèle, attitudes incompatibles avec l'exercice, etc...) où le retrait de l'activité s'impose d'urgence. S'il s'agit d'une faute lourde (commise dans l'intention de nuire à l'employeur) elle emportera, en plus des privations susvisées, celle de l'indemnité compensatrice de congés payés.

Enfin on observera qu'à l'audience de la commission l'huissier de justice salarié peut se faire assister d'un conseil, sans qu'il soit précisé si celui-ci peut être un autre huissier de justice.

²⁸ : Les deux huissiers de justice titulaires ou associés font l'objet d'une proposition de la ou des chambre(s) régionale(s), et les deux huissiers de justice salariés d'une proposition des organisations syndicales les plus représentatives des huissiers de justice salariés, ou à défaut de la ou des chambre(s) régionale(s) (article 19 du décret du 25 juillet 2011).

²⁹ : Article 45 de la loi du 20 avril 1810 relative à l'organisation de l'ordre judiciaire et l'administration de la justice.

Le règlement des litiges nés du contrat de travail de l'huissier de justice salarié (articles 14 à 16 du décret du 25 juillet 2011)

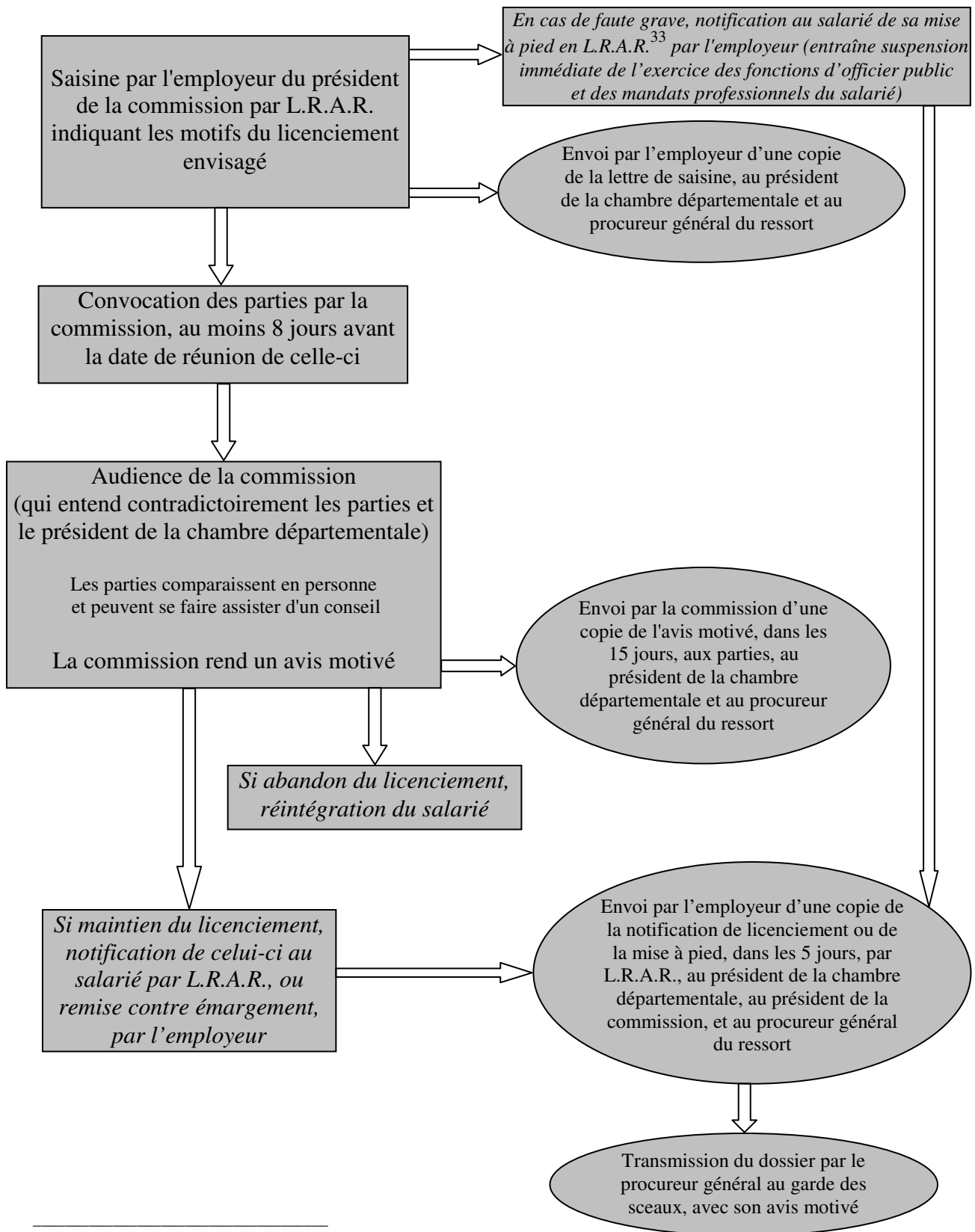


³⁰ : La saisine précise, à peine d'irrecevabilité, l'identité des parties, l'objet du litige et les prétentions du requérant (qu'il s'agisse de l'employeur ou du salarié).

³¹ : Une copie de la saisine est jointe à la convocation de la partie qui n'a pas pris l'initiative de la médiation.

³² : Le conseil de prud'hommes ne peut être saisi, à peine d'irrecevabilité, que si le demandeur justifie de la tentative de médiation préalable par une remise de ce procès-verbal.

Le licenciement de l'huissier de justice salarié (articles 19 à 22 du décret du 25 juillet 2011)



³³ : Si la commission n'est pas saisie dans les 8 jours de la notification, la mise à pied est de plein droit caduque.

7 - L'huissier de justice salarié et les fonctions ordinales

Comme tout huissier de justice, l'huissier de justice salarié est susceptible de devenir membre des institutions ordinales que sont les chambres départementales, régionales et nationale, sous réserve – puisque l'huissier de justice salarié est une institution récente – de la proportion imposée par l'article 42 alinéa 2 du décret 56-222 du 29 février 1956³⁴. Il peut y occuper n'importe quelle fonction, de sorte qu'un huissier de justice salarié pourra devenir président dès qu'il aura satisfait aux conditions d'ancienneté visées par ce texte.

D'autre part l'article 42 alinéa 3 du décret susvisé dispose que « *la chambre ne peut comprendre parmi ses membres, dans une proportion supérieure à un tiers, des huissiers de justice associés ou salariés d'une même société* ». L'article 63 du même texte pose des conditions identiques s'agissant de la chambre régionale, quant à la chambre nationale elle n'est pas sujette à un tel calcul puisqu'elle est composée de délégués issus de communautés régionales différentes, par conséquent insusceptibles d'exercer au sein du même office.

On ne saurait cacher que l'exercice de certaines tâches à la chambre sera difficile pour l'huissier de justice salarié, qui n'a pas l'expérience – par définition – des relations entre associés par exemple, ni des difficultés financières que peut connaître une étude. Il devra prendre garde à ne pas adopter, dans ces matières, des positions trop théoriques, mais plutôt chercher à comprendre les problèmes qui lui échapperaient, à la lumière des explications fournies par les membres de la chambre plus instruits en ces domaines.

Par contre cette « désinhibition » ne doit pas aller jusqu'à permettre à un membre de la chambre de traiter des affaires relatives à son employeur ou à son salarié. C'est pourquoi l'article 5 du décret du 25 juillet 2011 interdit à l'huissier de justice salarié membre d'une chambre départementale ou régionale de participer aux délibérations et aux votes relatifs aux réclamations, aux différends, aux avis ou aux questions disciplinaires concernant son employeur ou les associés de la personne morale qui l'emploie, et inversement l'huissier de justice employeur doit s'en abstenir concernant son salarié.

Nous ajouterons qu'il ne peut pas non plus être désigné par la chambre régionale pour réaliser une inspection – qu'elle soit annuelle ou occasionnelle – dans l'office où il est salarié, cette évidence se passant de commentaire.

³⁴ : « *La moitié au moins des membres de la chambre est choisie parmi les huissiers de justice en exercice qui figurent dans les deux premiers tiers de la liste des huissiers de justice de la communauté, dressée par ordre d'ancienneté, ou qui sont en fonctions depuis au moins cinq ans* ». L'article 62 alinéa 1 de ce décret édicte les mêmes conditions pour les membres des chambres régionales, et l'article 67 réserve la candidature aux fonctions de délégué à la chambre nationale aux huissiers de justice en exercice depuis au moins dix ans.

8 - Constitution du dossier de candidature d'un huissier de justice salarié

Les pièces à transmettre à la chambre régionale sont les suivantes :

- Pièce d'identité du candidat en cours de validité
- Extrait du casier judiciaire n° 3
- Extrait d'acte de naissance
- Curriculum vitae du candidat
- Diplômes du candidat
- Attestation d'admission à l'examen professionnel d'huissier de justice ou justificatif de dispense
- Contrat de travail en cours s'il y a lieu
- Contrat de travail d'huissier de justice salarié et ses annexes éventuelles
- Demande conjointe du ou des titulaire(s) de l'office et du candidat au procureur général
- Supplique à l'attention du garde des sceaux, ministre de la justice
- Procès-verbal d'assemblée générale de la société titulaire de l'office sur les conditions d'embauche de l'huissier de justice salarié (sauf s'il s'agit d'un office individuel)
- Extrait du registre du stage
- Fiche signalétique comportant les photographies exigées et le modèle de signature de l'huissier de justice salarié (fiche CNHJ).

● Textes spécifiques à l’huissier de justice salarié

a) Article 3 ter de l’ordonnance n° 45-2592 du 2 novembre 1945 modifiée relative au statut des huissiers de justice

L'huissier de justice peut exercer sa profession en qualité de salarié d'une personne physique ou morale titulaire d'un office d'huissier de justice.

Une personne physique titulaire d'un office d'huissier de justice ne peut pas employer plus d'un huissier de justice salarié. Une personne morale titulaire d'un office d'huissier de justice ne peut pas employer un nombre d'huissiers de justice salariés supérieur à celui des huissiers de justice associés qui y exercent la profession.

En aucun cas le contrat de travail de l'huissier de justice salarié ne peut porter atteinte aux règles déontologiques de la profession d'huissier de justice. Nonobstant toute clause du contrat de travail, l'huissier de justice salarié peut refuser à son employeur de délivrer un acte ou d'accomplir une mission lorsque cet acte ou cette mission lui paraissent contraires à sa conscience ou susceptibles de porter atteinte à son indépendance.

Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'application du présent article, et notamment les règles applicables au règlement des litiges nés à l'occasion de l'exécution d'un contrat de travail après médiation du président de la chambre départementale des huissiers de justice, celles relatives au licenciement de l'huissier de justice salarié et les conditions dans lesquelles il peut être mis fin aux fonctions d'officier public de l'huissier de justice salarié.

b) Décret n° 2011-875 du 25 juillet 2011 relatif aux huissiers de justice salariés

Chapitre Ier : Dispositions générales

Article 1

Les huissiers de justice salariés sont soumis aux dispositions législatives et réglementaires relatives à l'exercice des fonctions d'huissier de justice par des personnes physiques, à la déontologie et à la discipline des huissiers de justice ainsi qu'aux dispositions du présent décret.

Article 2

L'huissier de justice salarié ne peut exercer ses fonctions qu'au sein d'un seul office.

Il ne peut avoir de clientèle personnelle.

Il peut procéder seul aux actes, aux missions et aux activités prévus par les trois premiers alinéas de l'article 1er de l'ordonnance du 2 novembre 1945 susvisée. Il peut également exercer les activités ou fonctions accessoires mentionnées au dernier alinéa du même article lorsque les dispositions prises en application de cet alinéa en autorisent l'exercice aux huissiers de justice salariés.

L'huissier de justice titulaire de l'office ou, si cet office a pour titulaire une société, l'un des huissiers associés ne peut instrumenter à l'égard d'un huissier salarié exerçant au sein de l'office ou des parents ou alliés de ce dernier au degré prohibé par l'article 1er bis A de la même ordonnance.

L'huissier de justice salarié ne peut instrumenter à l'égard d'un autre huissier de justice exerçant au sein de l'office ou des parents ou alliés de ce dernier au degré prohibé par l'article 1er bis A de la même ordonnance.

Article 3

L'huissier de justice salarié a qualité pour viser les mentions faites sur l'original des actes par le cleric assermenté et pour contresigner les constats établis par le cleric habilité à procéder aux constats.

Article 4

Dans tous les actes, exploits et procès-verbaux dressés par lui et dans toutes les correspondances, l'huissier de justice salarié doit indiquer son nom, son titre d'huissier, le nom ou la dénomination de la personne physique ou morale titulaire de l'office au sein duquel il exerce ainsi que le siège de cet office. Son sceau comporte les mêmes indications.

Les minutes des actes, exploits et procès-verbaux établis par l'huissier de justice salarié sont conservées par le titulaire de l'office.

Article 5

L'huissier de justice salarié investi d'un mandat à la chambre départementale ou à la chambre régionale des huissiers de justice ne peut pas participer aux délibérations et aux votes relatifs aux réclamations, aux différends, aux avis ou aux questions disciplinaires concernant l'huissier de justice titulaire de l'office ou les huissiers de justice associés exerçant leurs fonctions au sein de la société titulaire de l'office dans lequel l'huissier est employé.

Ceux-ci ne peuvent, lorsqu'ils sont investis d'un tel mandat, participer aux délibérations et aux votes relatifs aux réclamations, aux différends, aux avis ou aux questions disciplinaires concernant un huissier de justice salarié de l'office.

Article 6

Le titulaire de l'office est civilement responsable du fait de l'activité professionnelle exercée pour son compte par l'huissier de justice salarié.

Article 7

Le contrat de travail est établi par écrit, sous la condition suspensive de la nomination du salarié en qualité d'huissier de justice et de sa prestation de serment. La condition est réputée acquise à la date de la prestation de serment.

Il ne peut comporter aucune clause susceptible de limiter la liberté d'établissement ultérieur du salarié ou de porter atteinte à son indépendance. Il précise les conditions de sa rémunération.

Une copie du contrat de travail est adressée, dès sa signature, au président de la chambre départementale ; il en est de même pour toute modification à ce contrat.

Article 8

Lorsque le nombre d'huissiers de justice en exercice au sein de l'office devient inférieur au nombre d'huissiers salariés, le titulaire de l'office a un délai d'un an pour se mettre en conformité avec les dispositions du deuxième alinéa de l'article 3 ter de l'ordonnance du 2 novembre 1945 précitée.

Chapitre II : Nomination de l'huissier de justice salarié

Article 9

L'huissier de justice salarié est nommé par arrêté du garde des sceaux, ministre de la justice. L'arrêté précise le nom ou la dénomination sociale du titulaire de l'office au sein duquel l'huissier de justice salarié exerce ses fonctions.

Article 10

La demande est présentée conjointement par le titulaire de l'office et le candidat à la nomination aux fonctions d'huissier de justice salarié au procureur général près la cour d'appel dans le ressort de laquelle est situé l'office.

Elle est accompagnée d'une copie du contrat de travail et de toutes pièces et documents justificatifs nécessaires.

Article 11

Le procureur général recueille l'avis motivé de la chambre régionale des huissiers de justice, notamment sur la moralité, les capacités professionnelles du candidat et sur la conformité du contrat de travail avec les règles professionnelles.

Si, quarante-cinq jours après sa saisine, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, la chambre n'a pas adressé au procureur général l'avis qui lui a été demandé, elle est réputée avoir émis un avis favorable.

Article 12

Le procureur général transmet le dossier au garde des sceaux, ministre de la justice, avec son avis motivé.

Chapitre III : Entrée en fonction

Article 13

Dans le mois de sa nomination, l'huissier de justice salarié prête le serment prévu à l'article 35 du décret du 14 août 1975 susvisé. Il ne peut exercer ses fonctions qu'à compter du jour de sa prestation de serment.

Tout huissier de justice salarié qui n'a pas prêté serment dans le mois suivant la publication de l'arrêté prévu à l'article 9 est réputé, sauf cas de force majeure, avoir renoncé à sa nomination.

L'huissier de justice salarié qui devient titulaire de l'office d'huissier où il exerçait ou associé de la personne morale titulaire de cet office est nommé en sa nouvelle qualité par un arrêté du garde des sceaux, ministre de la justice, qui met fin également à ses fonctions d'huissier de justice salarié. Cet arrêté prend effet à la date de sa publication au Journal officiel. L'huissier de justice ainsi nommé n'a pas à prêter à nouveau serment.

Chapitre IV : Litiges nés à l'occasion de l'exécution d'un contrat de travail

Article 14

Le président de la chambre départementale des huissiers de justice est saisi en qualité de médiateur de tout litige né à l'occasion de l'exécution du contrat de travail soit par requête déposée contre récépissé au secrétariat de la chambre, soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

L'acte de saisine précise, à peine d'irrecevabilité, l'identité des parties, l'objet du litige et les prétentions du requérant.

Article 15

Le président de la chambre ou, en cas d'absence ou d'empêchement, son suppléant convoque les parties par lettre recommandée avec demande d'avis de réception dans les quinze jours de sa saisine et huit jours au moins avant la date de la séance de médiation. Une copie de l'acte de saisine est jointe à la convocation de la partie qui n'a pas pris l'initiative de la médiation.

La convocation précise que les intéressés doivent se présenter en personne. Ils peuvent se faire assister d'un conseil.

Article 16

Le président de la chambre ou son suppléant, après avoir entendu les intéressés et recueilli toutes informations utiles, propose, si les parties n'ont pu se rapprocher, une solution au litige.

En cas d'accord, total ou partiel, celui-ci est constaté par écrit, signé par les intéressés et le président ou son suppléant. L'original est conservé par le président ; une copie est remise à chacune des parties.

Si aucun accord n'est intervenu, ou en cas d'accord partiel, le président ou son suppléant dresse un procès-verbal mentionnant la solution qu'il propose et les points demeurant en litige. Il en donne une copie à chacune des parties.

Le conseil de prud'hommes ne peut être saisi, à peine d'irrecevabilité, que si le demandeur justifie de la tentative de médiation préalable par une remise d'une copie du procès-verbal prévu au troisième alinéa.

Chapitre V : Cessation des fonctions de l'huissier de justice salarié en cas de rupture du contrat de travail

Article 17

L'exercice de ses fonctions d'officier public par l'huissier de justice salarié ainsi que celui de ses mandats professionnels sont suspendus à compter du jour de la rupture du contrat de travail quelle qu'en soit la cause. Pendant cette suspension, il ne peut plus se prévaloir de la qualité d'officier public ou du titre d'huissier de justice.

Pendant une période d'un an, l'intéressé peut reprendre, sans attendre qu'intervienne l'arrêté prévu au troisième alinéa et sans nouvelle nomination, des fonctions d'huissier de justice salarié en déposant une simple déclaration, accompagnée d'une copie de son contrat de travail, auprès du procureur général qui en informe le garde des sceaux, ministre de la justice. L'intéressé adresse une copie de cette déclaration à la chambre départementale des huissiers de justice.

Le procureur général peut, dans le délai d'un mois, faire opposition, par décision motivée, à l'effet de cette déclaration. Dans ce cas, l'intéressé doit, pour exercer ses fonctions, solliciter une nouvelle nomination dans les conditions prévues aux articles 9 à 12. Il peut être dispensé de cette procédure par le garde des sceaux, ministre de la justice. En l'absence d'opposition du procureur général ou en cas de dispense de suivre la procédure de nomination, le garde des sceaux, ministre de la justice, constate par arrêté que l'huissier de justice salarié a repris l'exercice de ses fonctions. L'arrêté mentionne le nom ou la dénomination sociale du titulaire de l'office au sein duquel celles-ci sont désormais exercées.

L'huissier de justice salarié qui reprend des fonctions dans le ressort du même tribunal de grande instance peut les exercer à compter de l'expiration du délai d'un mois prévu au troisième alinéa, en l'absence d'opposition du procureur général, ou de la décision de dispense prise par le garde des sceaux, ministre de la justice, en vertu de cet alinéa. S'il reprend des fonctions dans le ressort d'un autre tribunal de grande instance, il doit prêter le serment prévu à l'article 35 du décret du 14 août 1975 susvisé.

Article 18

La démission de l'huissier de justice salarié, la rupture conventionnelle de son contrat de travail ou sa retraite est portée par l'intéressé ou par la personne titulaire de l'office au sein duquel il exerçait à la connaissance du procureur général qui transmet le dossier au garde des sceaux, ministre de la justice, avec son avis motivé et à celle de la chambre départementale des huissiers de justice.

Article 19

Tout licenciement envisagé par le titulaire de l'office d'un huissier de justice salarié est soumis à l'avis d'une commission instituée par le garde des sceaux, ministre de la justice, dans le ressort d'une ou de plusieurs cours d'appel et composée comme suit :

1° Un magistrat, président, désigné conjointement par le premier président de la cour d'appel du lieu du siège de la commission et le procureur général près la même cour ;

2° Deux huissiers de justice titulaires d'office ou associés, désignés sur proposition de la chambre régionale ou des chambres régionales des huissiers de justice conjointement par le premier président et le procureur général mentionnés ci-dessus ;

3° Deux huissiers de justice salariés exerçant dans le ressort de la cour, désignés dans les mêmes conditions sur proposition des organisations syndicales les plus représentatives des huissiers de justice salariés, ou à défaut de la chambre régionale ou des chambres régionales des huissiers de justice.

Les membres de la commission sont nommés pour quatre ans.

Chacun d'eux a un suppléant désigné dans les mêmes conditions.

Article 20

Le titulaire de l'office saisit le président de la commission par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. La lettre de saisine précise les motifs invoqués au soutien du licenciement envisagé. Une copie de la lettre est adressée au président de la chambre départementale des huissiers de justice et au procureur général près la cour d'appel dans le ressort de laquelle l'office a son siège.

Les parties sont convoquées au moins huit jours avant la date fixée pour la réunion de la commission. Une copie de la lettre de saisine est annexée à la convocation adressée à l'huissier de justice salarié.

Les parties comparaissent en personne devant la commission. Elles peuvent se faire assister d'un conseil.

Article 21

Après avoir entendu contradictoirement les parties et le président de la chambre départementale des huissiers de justice, et provoqué toutes explications ou communication de documents utiles, la commission rend un avis motivé.

Une copie de cet avis est adressée, dans les quinze jours, à chacune des parties, ainsi qu'au président de la chambre et au procureur général.

Article 22

Lorsque le titulaire de l'office persiste dans son intention de licencier l'huissier de justice salarié, il lui notifie son licenciement soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, soit par lettre remise contre émargement.

En cas de faute grave, le titulaire de l'office peut, avant de saisir pour avis la commission prévue à l'article 19, notifier à l'huissier salarié sa mise à pied immédiate, dans les mêmes formes que celles prévues au premier alinéa. Si la commission n'est pas saisie dans les huit jours de la notification, la mise à pied est de plein droit caduque.

La mise à pied entraîne, dès la notification qui lui en a été faite, la suspension de l'exercice des fonctions d'officier public et des mandats professionnels de l'huissier de justice salarié.

Dans les cinq jours de la notification du licenciement ou de la mise à pied, le titulaire de l'office en informe, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, le président de la chambre départementale des huissiers de justice, le président de la commission instituée à l'article 19 et le procureur général qui transmet le dossier au garde des sceaux, ministre de la justice, avec son avis motivé.

Chapitre VI : Dispositions applicables dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle

Article 23

Dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, la commission prévue au chapitre VI du titre II du décret du 28 décembre 1973 susvisé est consultée sur la nomination des huissiers de justice salariés.

c) Avenant n° 42 du 2 octobre 2012 à la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice



*Avenant n° 42
du 2 octobre 2012
relatif à l'huissier de justice salarié*

Chambre Nationale
des Huissiers de Justice

44, rue de Douai
75009 PARIS

Téléphone : 01 49 70 12 90
Télécopie : 01 40 16 99 35
www.huissier-justice.fr

JFS

EP

Préambule :

Les parties à la convention collective ont entendu examiner la situation née de la loi adoptée le 22 décembre 2010, soit la loi n° 2010-1609 relative à l'exécution des décisions de justice, aux conditions d'exercice de certaines professions réglementées et aux experts judiciaires, laquelle comporte des dispositions relatives à la profession d'huissier de justice, ce en ses articles 14 à 22.

L'article 17 prévoit ainsi la possibilité d'exercer l'activité d'huissier de justice en qualité de salarié :

« (...) L'huissier de justice peut exercer sa profession en qualité de salarié d'une personne physique ou morale titulaire d'un office d'huissier de justice »

L'objet d'une telle disposition a pu être précisé à l'occasion des travaux et débats parlementaires : *« (...) Il s'agit de rénover les conditions d'exercice de certaines professions réglementées qui concourent au service public de la justice »* a pu souligner l'auteur de la proposition de loi. Ce dernier ajoutait : *« il s'agissait, avant tout, de répondre aux demandes des professions concernées et de s'adapter aux évolutions de la société, comme la réforme de la carte judiciaire ».*

Le rapporteur de la commission des lois a ajouté que *« l'exercice de la profession d'huissier de justice en qualité de salarié serait de nature à moderniser et ouvrir la profession ».* Enfin, il s'agit de mettre en œuvre *« un instrument de promotion interne et une étape préalable à l'association »* selon les termes mêmes de l'exposé des motifs de la proposition de loi.

L'huissier de justice salarié est pleinement membre de la profession et exerce donc la totalité des attributions y afférentes. Selon les promoteurs de la réforme, son statut devrait permettre de concilier l'indépendance professionnelle liée à la clause de conscience, la subordination liée au contrat de travail et la qualité d'officier public.

A été publié le décret d'application en date du 27 juillet 2011 (décret n° 2011-875 du 25 juillet 2011 relatif aux huissiers de justice salariés), permettant l'embauche d'huissier de justice salarié par les études de la profession.

Dès lors qu'un huissier de justice exerce sa profession en qualité de salarié, il bénéficie, sous réserve des adaptations spécifiques prévues par la loi ou le règlement, des dispositions du Code du travail.

Dans ce contexte, les parties à la convention collective se sont interrogées sur le statut conventionnel applicable à l'huissier de justice exerçant sa profession en qualité de salarié.

Elles sont convenues de rendre applicables à l'huissier de justice salarié les dispositions de la convention collective nationale du 11 avril 1996 modifiée dite convention collective du personnel des huissiers de justice, ce en adaptant en tant que de besoin les dispositions de celle-ci à la situation à l'évidence particulière de ce salarié, qui est un officier public exerçant une profession réglementée.

Il a donc été arrêté et convenu ce qui suit.



Avenant n° 42 du 2 octobre 2012

3



Article 1^{er} : Champ d'application de la convention collective du personnel des huissiers de justice.

Les parties conviennent, conformément au principe exposé en préambule, de faire bénéficier l'huissier de justice exerçant sa profession en qualité de salarié des dispositions de la convention collective du personnel des huissiers de justice, ce dans les conditions prévues au présent avenant.

En conséquence, l'article 1.1.2 de la convention collective est modifié comme suit :

Article 1.1.2

Champ d'application professionnel

Elle s'applique à tous les salariés travaillant pour le compte d'un huissier de justice, y compris les huissiers de justice exerçant leur profession en qualité de salarié, à l'intérieur ou à l'extérieur des offices, groupements et organismes professionnels d'huissiers de justice, ainsi qu'au personnel des organismes statutaires de la profession.

Article 2. : Classification

Les parties conviennent de reconnaître le statut de cadre à l'huissier de justice exerçant sa profession en qualité de salarié.

Elles considèrent que la situation que caractérise, en fait comme en droit, l'exercice de la profession d'huissier de justice salarié justifie que celui-ci relève de la catégorie la plus élevée de la classification conventionnelle.

Il est ainsi créé une catégorie nouvelle n° 13 intitulée « Huissier de justice salarié ».

En conséquence des dispositions qui précèdent, le tableau de classification figurant à l'article 1.5.1 de la convention collective est modifié comme suit :

Cat.	Coeff.	CLASSIFICATION
1	262	Personnel d'entretien.
2	272	Personnel qui assure les travaux de bureau (photopies, classement, affranchissement, accueil et autres tâches similaires). Appariteur - coursier
3	278	Secrétaire (BEP). Personnel capable de contrôler les mentions essentielles d'un acte, de le mettre en forme, de le régulariser (répertoire). Connaissance de la bureautique et du traitement de textes, accueil, prise de rendez-vous. Secrétaire sous tutorat (d'une autre secrétaire et d'un associé), quelque soit sa future fonction, ayant une bonne connaissance de la bureautique. Clerc significateur assermenté ayant moins de 5 ans d'ancienneté Salarié qui se destine à la profession d'huissier, titulaire d'un master 1 de la faculté, qui ne suit pas encore les formations de l'Ecole nationale de procédure.
4	282	Clerc significateur titulaire du CQP (*) de clerc significateur délivré par l'Ecole nationale de procédure ou clerc significateur ayant plus de 5 ans d'ancienneté. Secrétaire, même poste que pour la catégorie 3, mais ayant obtenu le CQP (*) de secrétaire.
5	296	Clerc qui maîtrise la terminologie juridique, procède à l'ouverture des dossiers, assure le suivi des procédures et de la comptabilité des dossiers. Titulaire du master 1 en formation à l'Ecole nationale de procédure. Aide comptable Secrétaire gestionnaire de dossiers. Organise les procédures contentieuses et gère son portefeuille avec le soutien d'un autre salarié, mais sait gérer une relation client.
6	316	Clerc aux procédures titulaire du CQP (*) de clerc aux procédures délivré par l'Ecole nationale de procédure Employé assurant la comptabilité des dossiers ainsi que celle de l'étude Personnel titulaire de l'ancien diplôme du 2e cycle de l'Ecole nationale de procédure. Secrétaire gestionnaire de dossiers confirmée. Sait entretenir, mais aussi faire évoluer une relation clientèle.

Avenant n° 42 du 2 octobre 2012

4





7	333	Clerc aux procédures ayant plus de 2 ans d'expérience après l'obtention du CQP (*) de clerc aux procédures délivré par l'Ecole nationale de procédure, à quoi s'ajoutent des compétences particulières telles qu'être capable de recherches juridiques, de soutenir une argumentation juridique. Prise de titre, connaissance des procédures particulières, rôle de conseil auprès de la clientèle, ouverture des dossiers, comptabilité dossier voire générale. Personnel titulaire de l'ancien examen de fin d'étude de l'Ecole nationale de procédure
8	382	Clerc expert titulaire du CQP (*) de clerc expert délivré par l'Ecole nationale de procédure. Clerc habilité aux constats tel que défini par l'article 1er bis de l'ordonnance n°45-2592 du 2 novembre 1945 modifié par la loi n°91-650 du 9 juillet 1991 (D. n°92-984 du 9 septembre 1992 modifié D. n°94-299 du 12 avril 1994)
9	422	Titulaire de l'examen professionnel Responsable de service
10	480	Collaborateur direct du titulaire : juriste qualifié maîtrisant parfaitement la procédure civile
CADRE		
11	540	Principal clerc : juriste qualifié remplissant les conditions pour être habilité aux constats, collaborateurs direct du titulaire maîtrisant parfaitement la procédure civile, la comptabilité des dossiers ainsi que la gestion comptable, administrative, sociale et humaine de l'étude.
12	640	Principal clerc : même définition que ci-dessus ayant au moins 10 ans d'expérience dans la fonction
13	670	Huissier de justice salarié
		(*) certificat de qualification professionnelle

Au regard de la classification retenue par les parties pour l'huissier de justice salarié, le montant du salaire brut minima s'élève, pour la catégorie 13 coefficient 670 à 3 628,18€ en application de l'avenant n°41 du 14 février 2012.

Article 3. : Durée du travail

A l'occasion de l'examen de la situation particulière de l'huissier de justice exerçant sa profession en qualité de salarié, les parties à la convention collective ont considéré que pouvaient être introduites dans la convention collective des dispositions permettant la conclusion au sein des études de conventions forfait en jours sur l'année conformément aux dispositions de l'article L 3121-43 du Code du travail.

Les parties sont donc convenues de compléter le chapitre 5 du titre I de la convention collective par un article 1.5.7 ainsi rédigé.

Article 1.5.7

Convention de forfait en jours sur l'année

Article 1.5.7.a

Salariés concernés

Peut être considéré comme cadre autonome au sens de l'article L. 3121-43 du Code du Travail, l'huissier de justice exerçant sa profession en qualité de salarié qui dispose d'une autonomie dans l'organisation de son emploi du temps et dont la nature des fonctions exercées ne le conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'étude ou du service.

L'huissier de justice salarié peut ainsi bénéficier du régime prévu aux articles 1.5.7.b à 1.5.7.e ci-après.

Article 1.5.7.b

Modalités d'aménagement du temps de travail

L'huissier de justice salarié peut bénéficier, par dispositions contractuelles convenues par écrit avec son employeur, d'une convention individuelle de forfait dont la durée du travail est fixée en jours sur l'année, ce dont il résulte qu'il ne sera pas soumis à un horaire de travail ou à un quelconque décompte horaire de la durée du travail.

Avenant n° 42 du 2 octobre 2012

5

hef

JEL KO

JF

JB EP

Le nombre de jours travaillés doit être fixé par les parties à la convention individuelle de forfait dans la limite de 218 jours par an.

Le nombre de jours réellement travaillés ne pourra excéder cette limite que par application des dispositions de l'article 1.5.7.d relatives à la renonciation aux jours de repos par le paiement de ceux-ci.

En cas d'entrée en cours de période de référence, le nombre de jours travaillés sera déterminé en établissant un prorata entre les 365 jours de la période de référence et le nombre de jours de présence.

La convention individuelle de forfait rappellera obligatoirement :

- les modalités de décompte du temps de travail prévues à l'article 1.5.7.c ci-après ;
- le principe du ou des entretiens prévus à l'article 1.5.7.c ci-après ;
- le droit à repos quotidien et hebdomadaire.

Article 1.5.7.c

Suivi et contrôle du temps de travail

La durée du travail de l'huissier de justice salarié est décomptée par récapitulation du nombre de journées ou demi-journées travaillées.

La convention de forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés auquel elle fait expressément référence.

Afin de décompter le nombre de jours travaillés, ainsi que celui des journées ou demi-journées de repos prises, l'employeur est tenu d'établir et de remettre à l'huissier de justice salarié un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que des journées et demies journées de repos, et de tout autre journée non travaillée à un autre titre (congés payés, absences etc...)

L'huissier de justice salarié reste tenu de déclarer ses absences et le motif de celles-ci, ce dans un délai maximum de 48 heures.

Un entretien annuel individuel est obligatoirement organisé entre l'employeur et l'huissier de justice salarié.

Au cours de celui-ci, il est procédé à l'examen de l'organisation et de la charge de travail de l'huissier de justice salarié, de l'amplitude de ses journées de travail, de l'organisation du travail au sein de l'étude ou du service, de l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale.

En tant que de besoin en cours d'année, l'huissier de justice salarié pourra, sur ces sujets, solliciter tout échange utile avec son employeur.

Les signataires du présent avenant soulignent l'importance qu'ils accordent à cet entretien et à ces échanges dans une finalité de protection de la santé et du droit à repos.



Avenant n° 42 du 2 octobre 2012

6



Article 1.5.7.d

Renonciation à des jours de repos

Conformément à l'article L. 3121-45 du Code du Travail, l'huissier de justice salarié peut, s'il le souhaite, sous réserve de l'accord de son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire, ce dans les conditions suivantes :

- le consentement écrit au moyen d'un avenant à la convention individuelle de forfait ;
- le nombre de jours travaillés dans l'année ne peut excéder le nombre maximal de 235 jours ;
- le temps de travail supplémentaire résultant de la renonciation à des jours de repos donne lieu à une rémunération majorée fixée par avenant à la convention individuelle de forfait et dont le taux minimum est de 25%.

Article 1.5.7.e

Durées maximales du temps de travail effectif

Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-48 du Code du Travail, les salariés dont le temps de travail est décompté en jours sur l'année ne sont pas soumis aux dispositions relatives aux durées maximales journalières et hebdomadaires de travail.

Toutefois l'amplitude et la charge de travail de l'huissier de justice salarié devront rester raisonnables comme favorisant une bonne répartition de la charge de travail et permettant le respect d'un droit à repos réel et suffisant du salarié.

En toute hypothèse, l'huissier de justice salarié devra bénéficier d'un droit à repos quotidien de 11 heures, et d'un droit à repos hebdomadaire de 35 heures consécutives.

Article 4. : Contrat de travail

A l'occasion de l'examen de la situation particulière de l'huissier de justice exerçant sa profession en qualité de salarié, les parties à la convention collective sont convenues de compléter le chapitre IV du titre I de la convention collective.

Article 1.4.3

Conclusion d'un contrat de travail avec un huissier de justice exerçant sa profession en qualité de salarié

Le contrat de travail conclu en vue de l'exercice de la profession d'huissier de justice en qualité de salarié est établi par écrit, sous la condition suspensive de la nomination de l'intéressé en qualité d'huissier de justice et de sa prestation de serment.

La condition est réputée acquise à la date de la prestation de serment de l'huissier de justice.

A défaut de nomination, ou de prestation de serment, le contrat est de nul effet.

Avenant n° 42 du 2 octobre 2012

7



Article 5. : Rupture du contrat de travail

A l'occasion de l'examen de la situation particulière de l'huissier de justice exerçant sa profession en qualité de salarié et au regard notamment de la procédure spécifique de licenciement mise en place par le décret n° 2011-875 du 25 juillet 2011 relatif aux huissiers de justice salariés, les parties à la convention collective ont considéré nécessaire de compléter le chapitre VIII du titre 1 de la convention collective par un article 1.8.4 ainsi rédigé.

Article 1.8.4

Procédure de licenciement d'un huissier de justice exerçant sa profession en qualité de salarié

Conformément aux articles 19 et suivants du décret n° 2011-875 du 25 juillet 2011 relatif aux huissiers de justice salariés, tout projet de licenciement d'un huissier de justice salarié doit faire l'objet de l'avis motivé de la commission prévue par cet article.

L'avis motivé de la commission doit être sollicité dès lors que le titulaire de l'office envisage, à la suite de l'entretien préalable au cours duquel sont indiqués les motifs de la décision envisagée et recueillies les explications de l'huissier de justice salarié, de procéder au licenciement.

En cas d'engagement d'une procédure disciplinaire, la saisine de la commission doit intervenir dans un délai d'un mois à compter de la date de l'entretien préalable. Le salarié est dûment informé de la saisine de cette commission devant laquelle il est convoqué et entendu, et du fait que la décision le concernant sera prise après avis de la commission.

Le licenciement de l'huissier de justice salarié doit être notifié au plus tard dans un délai d'un mois à compter de la date à laquelle le titulaire de l'office a connaissance de l'avis rendu par la commission.

Article 6. : Commissions paritaires

A l'occasion de l'examen de la situation particulière de l'huissier de justice exerçant sa profession en qualité de salarié, les parties à la convention collective doivent aménager les dispositions des chapitres X et XI du titre 1 de la convention collective instituant des commissions paritaires ayant compétence pour connaître des litiges nés à l'occasion de l'application du contrat de travail.

En effet le décret n° 2011-875 du 25 juillet 2011 relatif aux huissiers de justice salariés comprend un chapitre relatif aux litiges nés à l'occasion de l'exécution d'un contrat de travail.

Ces dispositions prévoient la compétence spécifique du président de la chambre départementale des huissiers de justice en qualité de médiateur de tout litige né à l'occasion de l'exécution du contrat de travail conclu pour l'exercice de la profession d'huissier de justice.

L'article 1.10.2 de la convention collective est modifié comme suit :

La phrase « Les mêmes commissions ont également à connaître tous les autres litiges nés à l'occasion de l'application du contrat de travail qui leur sont soumis par les parties » est remplacée par la phrase suivante :

« Les mêmes commissions ont également à connaître tous les autres litiges nés à l'occasion de l'application du contrat de travail qui leur sont soumis par les parties à l'exclusion des litiges nés avec un huissier de justice exerçant sa profession en

Avenant n° 42 du 2 octobre 2012

8



qualité de salarié lesquels relèvent de la compétence du président de la chambre départementale des huissiers de justice en application des articles 14 à 16 du décret n° 2011-875 du 25 juillet 2011 relatif aux huissiers de justice salariés ».

Article 7. : Formation professionnelle

A l'occasion de l'examen de la situation particulière de l'huissier de justice exerçant sa profession en qualité de salarié, les parties à la convention collective ont considéré comme nécessaire de rappeler, notamment au regard des dispositions issues du décret n° 2011-1230 du 3 octobre 2011 relatif à la formation professionnelle continue de certaines professions judiciaires ou juridiques règlementées, les dispositions spécifiques applicables aux huissiers de justice en matière de formation professionnelle.

Les parties sont donc convenues de compléter le titre II de la convention collective par un chapitre IV ainsi rédigé.

Chapitre IV

Formation professionnelle de l'huissier de justice exerçant sa profession en qualité de salarié

L'accès à la formation permanente s'inscrit, pour un huissier de justice exerçant sa profession en qualité de salarié, concomitamment dans le cadre des dispositions de la sixième partie du code du travail relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et de l'article 3 bis de l'ordonnance n° 45-2592 du 2 novembre 1945 relative au statut des huissiers instituant une obligation de formation continue à l'égard des huissiers de justice.

En sa qualité de salarié, l'huissier de justice accède, dans les conditions légales et dans les conditions de la présente convention collective, à la formation professionnelle :

- à son initiative dans le cadre du droit individuel à la formation ;
- à l'initiative de son employeur dans le cadre du plan de formation de l'étude dont il est salarié.

Les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du droit individuel à la formation seront prioritairement les actions de formation permettant aux huissiers de justice de satisfaire à leur obligation de formation continue telle que définie par l'article 3 bis de l'ordonnance n° 45-2592 du 2 novembre 1945 relative au statut des huissiers et l'article 21 du décret n° 2011-1230 du 3 octobre 2011 relatif à la formation professionnelle continue de certaines professions judiciaires ou juridiques règlementées.

A ce titre, constituent des actions de formation susceptibles d'être mises en œuvre dans le cadre du droit individuel à la formation :

- la participation à des formations, à caractère juridique ou professionnel, dispensées par des établissements universitaires ;
- la participation à des formations, habilitées par la Chambre nationale des huissiers de justice, dispensées par des huissiers de justice ou des établissements d'enseignement ;

Par ailleurs, l'huissier de justice peut bénéficier, s'il en remplit les conditions, de périodes de professionnalisation.

En toute hypothèse, et en application des dispositions du chapitre 1er du décret n° 2011-1230 du 3 octobre 2011 relatif à la formation professionnelle continue de certaines professions judiciaires ou juridiques règlementées, l'huissier de justice doit assurer la mise à jour et le perfectionnement des connaissances nécessaires à l'exercice de sa profession.

Avenant n° 42 du 2 octobre 2012

9



Article 8. : Application de l'avenant n° 42

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et s'intégrera à la Convention collective du personnel des huissiers de justice.

Les parties conviennent qu'il ne pourra pas être dérogé défavorablement aux dispositions de cet avenant par la voie d'accord d'entreprise.

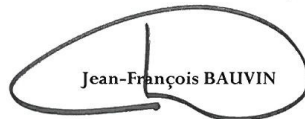
Il est expressément convenu entre les parties signataires que le présent avenant est subordonné à son extension, laquelle sera sollicitée du Ministre chargé du Travail par la Chambre Nationale des Huissiers de Justice, et ne sera donc applicable qu'au lendemain du jour de la publication de l'arrêté d'extension, date de son entrée en vigueur.

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier adressée par recommandée avec accusé de réception et une version sur support électronique, auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) d'Ile de France.

Un exemplaire sera également déposé au greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

SIGNATAIRES

Le Vice-Président de la
Chambre Nationale des Huissiers de Justice



Jean-François BAUVIN

La Fédération C.S.F.V.- CFTC



Gérard MICHOT

Le Syndicat national du personnel d'encadrement et
assimilés des cabinets d'avocats et activités connexes
SPAAC-CFE-CGC



Kleber DIDIER / Marie-France PAGO
La Fédération des Services C.F.D.T.

Régine MOULIN

Le Président de
l'Union Nationale des Huissiers de Justice



Eric RIQUET

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

Mariette MOREAU-LAPORTE

La Fédération Employés et Cadres F.O.



Jean-François SIMON

***Avec l'aimable autorisation de
Maître Thierry GUINOT***