



**CONVENTION  
COLLECTIVE  
NATIONALE  
DES ACTIVITÉS  
DE MARCHÉS  
FINANCIERS**

**11 juin 2010**



## SOMMAIRE

---

<b>PRÉAMBULE</b>	<b>6</b>		
Article 1			
<b>Champ d'application</b>	7		
Article 2			
<b>Durée – Entrée en vigueur</b>	7		
Article 3			
<b>Modalités d'évolution</b>	7		
<i>Article 3-1 : Révision</i>	7		
<i>Article 3-2 : Dénonciation</i>	7		
<b>TITRE I</b>			
<b>DISPOSITIONS GENERALES</b>	<b>7</b>		
<b>TITRE II</b>			
<b>VIE COLLECTIVE DE LA BRANCHE</b>	<b>9</b>		
<b>CHAPITRE I</b>			
<b>DROIT SYNDICAL</b>	9		
Article 4			
<b>Liberté d'opinion et liberté syndicale</b>	9		
Article 5			
<b>Organisations syndicales de branche</b>	9		
Article 6			
<b>Représentation des Organisations syndicales de branche</b>	9		
<i>Article 6-1 : Heures de délégation de branche</i>	9		
<i>Article 6-2 : Droit syndical</i>	9		
<i>Article 6-3 : Délégués du personnel et délégués syndicaux</i>	9		
<i>Article 6-4 : Représentant de section syndicale</i>	10		
Article 7 :			
<b>Allocation syndicale</b>	10		
Article 8			
<b>Autorisations d'absence</b>	10		
Article 9			
<b>Suspension du contrat de travail et réintégration</b>	10		
Article 10			
<b>Négociation des accords collectifs de branche</b>	10		
Article 11			
<b>Négociations et conclusion des accords collectifs d'Entreprise</b>	11		
<i>Article 11-1 : Négociation dans les Entreprises ayant un délégué syndical</i>	11		
<i>Article 11-2 : Négociation dans les Entreprises ou établissements de moins de 200 salariés dépourvus de délégué syndical</i>	11		
<i>Article 11-3 : Négociation dans les Entreprises ou établissements de plus de 200 salariés dépourvus de délégué syndical</i>	11		
<i>Article 11-4 : Négociation avec un salarié mandaté dans les Entreprises ou établissements dépourvus de délégué syndical</i>	11		
		<b>CHAPITRE II</b>	
		<b>INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL</b>	12
		Article 12	
		<b>Délégués du personnel</b>	12
		Article 13	
		<b>Comité d'entreprise</b>	12
		Article 14	
		<b>Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)</b>	12
		<b>CHAPITRE III</b>	
		<b>ÉGALITE PROFESSIONNELLE</b>	13
		Article 15	
		<b>Non-discrimination</b>	13
		Article 16	
		<b>Egalité entre les femmes et les hommes</b>	13
		<b>CHAPITRE IV</b>	
		<b>MÉDAILLES DU TRAVAIL PROFESSIONNELLES</b>	13
		Article 17	
		<b>Attributions</b>	13
		Article 18	
		<b>Conditions d'attribution</b>	13
		Article 19	
		<b>Demande d'attribution</b>	14
		Article 20	
		<b>Prime</b>	14
		<b>CHAPITRE V</b>	
		<b>DISPOSITIFS DE BRANCHE</b>	14
		Article 21	
		<b>Activités sociales et culturelles</b>	14
		<i>Article 21-1 : Constitution du Comité Interentreprises</i>	14
		<i>Article 21-2 : Adhésion au CIE</i>	14
		<i>Article 21-3 : Retrait du CIE</i>	14
		<i>Article 21-4 : Organisation du CIE</i>	15
		<i>Article 21-5 : Assemblée Générale du CIE</i>	15
		<i>Article 21-6 : Assemblée Plénière du CIE</i>	15
		<i>Article 21-7 : Désignation des membres de l'Assemblée plénière du CIE</i>	15
		<i>Article 21-8 : Secrétaire du CIE</i>	16

## SOMMAIRE

<i>Article 21-9</i> : Secrétaire Adjoint, Trésorier et Trésorier adjoint	16	Article 26	
<i>Article 21-10</i> : Bureau du CIE	16	<b>Rôle et missions de l'Observatoire des métiers</b>	23
<i>Article 21-11</i> : Directeur Administratif	16	Article 27	
<i>Article 21-12</i> : Fonctionnement du CIE	16	<b>Comité de pilotage paritaire</b>	23
<i>Article 21-13</i> : Procès-verbaux	16	Article 28	
<i>Article 21-14</i> : Vie des commissions du CIE	16	<b>Publication et diffusion des travaux</b>	23
<i>Article 21-15</i> : Financement du CIE	17	<b>CHAPITRE II</b>	
Article 22		<b>COMMISSION PARITAIRE</b>	24
<b>Régimes de prévoyance et de frais de santé</b>	17	Article 29	
<i>Article 22-1</i> : Institution des régimes	17	<b>Composition</b>	24
<i>Article 22-2</i> : Durée, Entrée en vigueur	17	Article 30	
<i>Article 22-3</i> : Organisme assureur et gestionnaire	17	<b>Compétences</b>	24
<i>Article 22-4</i> : Modalités d'adhésion des Entreprises	17	Article 31	
<i>Article 22-4-1</i> : Entreprises en activité à l'entrée en vigueur de l'arrêté d'extension de la CCNM	17	<b>Fonctionnement</b>	24
<i>Article 22-4-2</i> : Entreprises créées après l'entrée en vigueur de l'arrêté d'extension de la CCNM	18	Article 32	
<i>Article 22-5</i> : Clause de Sauvegarde	18	<b>Heures de réunion et de préparation</b>	24
<i>Article 22-6</i> : Salariés Bénéficiaires	18	<b>TITRE IV</b>	
<i>Article 22-7</i> : Risques garantis	18	<b>RELATIONS INDIVIDUELLES</b>	<b>25</b>
<i>Article 22-8</i> : Salaire de référence	18	<b>CHAPITRE I</b>	
<i>Article 22-9</i> : Financement des Régimes	19	<b>CONTRAT DE TRAVAIL</b>	25
<i>Article 22-10</i> : Modalités de paiement des cotisations	20	Article 33	
<i>Article 22-11</i> : Révision du financement des Régimes	20	<b>Embauche</b>	25
<i>Article 22-12</i> : Suivi des Régimes – Comité de gestion	20	Article 34	
<i>Article 22-13</i> : Renégociation	21	<b>Conditions d'engagement</b>	25
<b>CHAPITRE VI</b>		Article 35	
<b>GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES (GPEC)</b>	21	<b>Non concurrence</b>	25
Article 23		Article 36	
<b>Définition</b>	21	<b>Période d'essai</b>	26
Article 24		Article 37	
<b>Formalisation</b>	21	<b>Affectation à un poste</b>	26
Article 25		Article 38	
<b>Grille de métiers-repères</b>	22	<b>Modification de l'affectation</b>	26
<b>TITRE III</b>		Article 39	
<b>STRUCTURES PARITAIRES</b>	<b>23</b>	<b>Télétravail</b>	27
<b>CHAPITRE I</b>		Article 40	
<b>OBSERVATOIRE DES METIERS</b>	23	<b>Contrat d'auxiliaire de vacances étudiant</b>	27
		Article 41	
		<b>Contrat à durée déterminée senior</b>	27
		<b>CHAPITRE II</b>	
		<b>PRINCIPES DE DÉONTOLOGIE</b>	27
		Article 42	
		<b>Principes et objectifs</b>	27

## SOMMAIRE

Article 43 <b>Mise en œuvre</b>	27	Article 61 <b>Licenciement – Mesures d’accompagnement</b>	34
Article 44 <b>Domaines d’application</b>	27	Article 62 <b>Retraite</b>	34
<b>CHAPITRE III HARCELEMENTS</b>	28	Article 63 <b>Départ à la retraite</b>	34
Article 45 <b>Harcèlement sexuel</b>	28	<i>Article 63-1 : Conditions</i>	34
Article 46 <b>Harcèlement moral</b>	28	<i>Article 63-2 : Indemnité</i>	34
<b>CHAPITRE IV CLASSIFICATION ET REMUNERATION</b>	28	Article 64 <b>Mise à la retraite</b>	35
Article 47 <b>Classification</b>	28	<i>Article 64-1 : Conditions</i>	35
Article 48 <b>Les catégories</b>	28	<i>Article 64-2 : Indemnité</i>	35
<b>Tableau des critères classants - Cat I</b>	29	<b>TITRE V</b>	
<b>Tableau des critères classants- Cat II</b>	30	<b>ORGANISATION DU TRAVAIL</b>	<b>36</b>
<b>Tableau des critères classants- Cat III</b>	31	<b>CHAPITRE I</b>	
<b>Tableau des critères classants- Cat IV</b>	32	<b>DUREE DU TRAVAIL ET CONGES</b>	36
Article 49 <b>Changement de catégorie à l’ancienneté</b>	32	Article 65 <b>Durée du travail</b>	36
Article 50 <b>Salaires minima hiérarchiques</b>	32	Article 66 <b>Congés payés – Fixation</b>	36
Article 51 <b>Appointements fixes mensuels</b>	32	Article 67 <b>Congés payés – Durée</b>	36
Article 52 <b>Garantie d’augmentation minimum</b>	33	Article 68 <b>Absences exceptionnelles</b>	36
Article 53 <b>Éléments variables</b>	33	Article 69 <b>Jours fériés</b>	37
Article 54 <b>Intéressement et participation</b>	33	<b>CHAPITRE II</b>	
<b>CHAPITRE V</b>		<b>EVOLUTION DE CARRIERE</b>	38
<b>RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL</b>	33	Article 70 <b>L’entretien d’évaluation/appréciation</b>	38
Article 55 <b>Préavis</b>	33	Article 71 <b>L’entretien de carrière</b>	38
Article 56 <b>Heures de recherche d’emploi</b>	33	Article 72 <b>Requêtes et réclamations</b>	39
Article 57 <b>Rupture amiable</b>	34	<b>CHAPITRE III</b>	
Article 58 <b>Licenciement – Procédure</b>	34	<b>FORMATION PROFESSIONNELLE</b>	39
Article 59 <b>Licenciement – Indemnité</b>	34	Article 73 <b>Principes généraux et négociation</b>	39
<i>Article 59-1 : Ancienneté</i>	34	Article 74 <b>Plan de formation</b>	39
<i>Article 59-2 : Calcul et montant</i>	34	Article 75 <b>Clause de dédit formation</b>	39
Article 60 <b>Licenciement – Recours</b>	34		

## SOMMAIRE

<b>TITRE VI</b>		<b>G. Classification</b>	44
<b>GARANTIES SOCIALES</b>	<b>40</b>	G.1 Correspondance entre anciennes et nouvelles classifications	44
<b>CHAPITRE I</b>		G.2 Modification de la grille de salaires minima hiérarchiques	44
<b>MATERNITE ET ADOPTION</b>	40		
Article 76			
<b>Réduction d'horaires</b>	40		
Article 77			
<b>Congés de maternité et d'adoption</b>	40		
Article 77-1 : Congé de maternité	40		
Article 77-2 : Congé d'adoption	40		
Article 78			
<b>Reprise d'activité professionnelle</b>	40		
<b>CHAPITRE II</b>		<b>ANNEXE II</b>	
<b>MALADIE</b>	41	<b>GARANTIES DES RÉGIMES DE PRÉVOYANCE ET DE FRAIS DE SANTÉ</b>	<b>45</b>
Article 79		<b>A. Le régime de prévoyance</b>	45
<b>Principes généraux</b>	41	A-1 Garantie Décès	45
Article 80		Montant du Capital décès	45
<b>Maintien de salaire</b>	41	Montant de la rente éducation	45
Article 81		Enfant à charge	45
<b>En relais du maintien de salaire</b>	41	Garantie Invalidité Absolue et définitive	46
Article 82		Bénéficiaire en cas de décès	46
<b>Temps partiel thérapeutique</b>	41	A.2 Garantie Incapacité temporaire de travail	46
<b>CHAPITRE III</b>		A.3 Garantie Invalidité et incapacité permanente	46
<b>INVALIDITÉ – DÉCÈS</b>	42	Incapacité permanente suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle	47
Article 83		A.4 Maintien de la garantie Décès – Invalidité absolue et définitive	47
<b>Prise en charge de l'invalidité</b>	42	A.5 Exclusions	47
Article 84		A.6 Risques en cours à la date d'adhésion au régime	47
<b>Décès – Garanties</b>	42	A.7 Revalorisation	48
<b>ANNEXE I</b>		<b>B. Le régime frais de santé</b>	48
<b>DISPOSITIONS TRANSITOIRES</b>	<b>43</b>	B.1 Bénéficiaires de la Garantie Frais de Santé	48
<b>A. Maintien des dispositions transitoires de la Convention Collective Nationale de la Bourse pour les personnels ayant l'ancienneté requise à la date de son adoption</b>	43	B.2 Dispenses d'affiliation	48
A.1 Indemnité de licenciement	43	B.3 Exclusions	49
A.2 Calcul des congés payés	43	B.4 Tableau des garanties	49
<b>B. Taux de dotation aux comités d'entreprise</b>	43	B.5 Cas des salariés dont le contrat de travail est suspendu ou rompu (congés légaux, invalidité, retraités, ayants droit d'un salarié décédé)	49
<b>C. Médailles professionnelles</b>	43	<b>C. Cas des salariés licenciés</b>	50
<b>D. Règlement intérieur du CIE</b>	43	<b>D. Période de couverture</b>	50
<b>E. Crédit d'heures des membres titulaires de commissions du CIE</b>	44	<b>E. Résiliation</b>	50
<b>F. Devenir des clauses de non-concurrence antérieures qui seraient non-conformes à la CCNM</b>	44	<b>F. Affiliation aux garanties optionnelles</b>	50
		<b>ANNEXE III</b>	
		<b>TABLEAU DESCRIPTIF DES GARANTIES DU RÉGIME FRAIS DE SANTÉ</b>	<b>51</b>

## PRÉAMBULE

---

**L**e 12 décembre 2008, l'Association française des marchés financiers (AMAFI), héritière de l'Association française des sociétés de bourse (AFSB), précédemment signataire de la Convention collective nationale de la bourse (CCNB), signée le 26 octobre 1990, et ayant fait l'objet d'un arrêté d'extension le 21 février 1991 (*Journal officiel* du 24 février 1991), a procédé à la dénonciation de la CCNB, conformément aux conditions applicables.

La recherche d'un nouveau cadre conventionnel régissant les relations entre les employeurs et leurs salariés est en effet apparu indispensable sur le fondement du constat, largement partagé entre l'AMAFI et les partenaires sociaux, qu'il était désormais nécessaire de faire évoluer la Convention collective nationale de la bourse afin de prendre en compte les profondes évolutions qui sont intervenues depuis, non seulement dans l'environnement économique et juridique de la Profession couverte par le texte, mais aussi au niveau de la réglementation sociale.

Sur la base d'un projet de texte proposé par l'AMAFI conformément à l'article 2-b de la CCNB, se sont engagées alors des discussions entre les organisations syndicales de branche et l'AMAFI. Ces discussions ont conduit à amender sensiblement le projet initial sur différents points.

La présente Convention collective nationale des activités de marchés financiers (CCNM), signée le 11 juin 2010, est le fruit de ce processus de discussion et de négociation entre les représentants des salariés et ceux des employeurs. Comme la CCNB se situait dans le prolongement direct de la Convention des agents de change de mai 1979, la CCNM se situe dans le prolongement direct de la CCNB. Elle traduit les différentes évolutions qu'a connues la branche depuis 1990 tout en s'attachant à accommoder celles à venir : l'abandon du terme « bourse » dans sa dénomination constitue ainsi le reflet d'une activité qui est désormais incorporée dans l'ensemble plus large des « marchés financiers ».

Les signataires de la CCNM indiquent par ailleurs qu'ils vont déposer une demande en vue de son extension.

# TITRE I

## DISPOSITIONS GENERALES

### Article 1

#### Champ d'application

La présente convention (ci-après « la CCNM ») règle sur le territoire national les rapports entre leur personnel et les entreprises agréées pour exercer à titre principal l'une au moins des activités suivantes :

- La réception et la transmission d'ordres pour le compte de tiers ;
- L'exécution d'ordres pour le compte de tiers ;
- La négociation pour compte propre ;
- Le conseil en investissement ;
- La prise ferme ;
- Le placement garanti ;
- Le placement non garanti ;
- L'exploitation d'un système multilatéral de négociation ;
- L'exploitation d'un marché réglementé ;
- L'exploitation d'un système de compensation.

Les entreprises exerçant seulement des activités de réception et transmission d'ordres pour le compte de tiers et de conseil en investissement n'entrent dans le champ de la CCNM que si elles sont agréées en tant qu'entreprise d'investissement au sens de la directive 2004/39/CE du 21 avril 2004.

Sont toutefois exclues du présent champ d'application les entreprises exerçant une de ces activités qui, à la date de signature de la CCNM, appliquent déjà une autre convention collective de branche.

Les entreprises ainsi assujetties à la CCNM sont nommées ci-après les « Entreprises ». Elles sont représentées par l'Association Française des Marchés financiers - AMAFI agissant en tant qu'organisation patronale de branche (ci-après « l'Organisation patronale de branche »).

### Article 2

#### Durée – Entrée en vigueur

La CCNM est conclue pour une durée indéterminée, sauf révision ou dénonciation conformément aux modalités prévues ci-après.

Toutefois, des annexes ou des avenants peuvent être conclus pour une durée déterminée à la condition qu'ils le prévoient expressément.

La CCNM entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2010.

### Article 3

#### Modalités d'évolution

##### ■ Article 3-1 : Révision

Chacune des parties signataires (ci-après « les Signataires ») peut demander, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque Signataire, la révision d'un ou plusieurs articles de la CCNM.

La demande de révision est accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle ou de suppression des articles concernés.

Les négociations consécutives à la demande de révision s'ouvrent au plus tard trois mois après la date de notification de la demande à l'ensemble des parties.

##### ■ Article 3-2 : Dénonciation

Chaque Signataire a la possibilité de dénoncer la CCNM avec un préavis de trois mois.

La dénonciation est réalisée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque Signataire. Elle produit les effets prévus par la loi.

La dénonciation peut être totale et concerner l'ensemble des titres, chapitres, articles, annexes et/ou avenants de la CCNM. La dénonciation peut aussi être partielle et ne concerner qu'un ou plusieurs articles, annexes et/ou avenants de la CCNM. La dénonciation partielle n'est toutefois possible que pour les dispositions suivantes :

- L'article 1<sup>er</sup>, relatif au champ d'application ;
- L'article 13, relatif au comité d'entreprise ;
- L'article 21, relatif aux activités sociales et culturelles ;
- L'article 22 et les annexes 2 et 3 relatives à la prévoyance et aux frais de santé ;
- Les articles 47 et 48, relatifs à la classification et aux catégories ;
- L'article 64, relatif à la mise à la retraite.

Pour être valide, la dénonciation est accompagnée d'un projet de texte.

Les négociations consécutives à la dénonciation s'engagent au plus tard dans un délai de deux mois à compter de l'avis de dénonciation.

La CCNM ou les dispositions partiellement dénoncées restent en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention, ou à défaut d'accord pendant une durée de dix-huit mois à compter de la date de dépôt auprès de l'administration du travail de la dénonciation, ces dix-huit mois incluant une période de préavis de trois mois.



# TITRE II

## VIE COLLECTIVE DE LA BRANCHE

### CHAPITRE I DROIT SYNDICAL

#### Article 4

##### **Liberté d'opinion et liberté syndicale**

Les Signataires reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit de chaque salarié et employeur, d'adhérer aux organisations syndicales de salariés ou d'employeurs de son choix, dans le respect de la réglementation en vigueur.

Cette reconnaissance s'effectue dans le respect des dispositions relatives à la lutte contre les discriminations à tout moment de la carrière, énoncées dans l'article 15 de la CCNM.

L'exercice de la liberté syndicale, notamment en matière de communication et de réunion, se fait dans le respect de la réglementation en vigueur.

qu'elle désigne à l'Organisation patronale de branche, le nom de celui-ci, le nombre d'heures qui lui est attribué ainsi que les coordonnées de son employeur. Cette communication est effectuée au moins une fois par an avant le 30 juin de l'année en cours, chaque Organisation syndicale de branche ayant la possibilité de modifier à tout moment, pour prise d'effet le mois suivant, le nom de son ou ses représentants et, le cas échéant, la répartition du crédit d'heures entre eux.

L'Organisation patronale de branche informe sans délai le ou les employeurs concernés de la qualité de représentant syndical de branche d'un ou plusieurs de leurs salariés.

#### Article 5

##### **Organisations syndicales de branche**

Les conditions dans lesquelles une organisation syndicale est considérée représentative au niveau de la branche (ci-après « les Organisations syndicales de branche ») sont définies conformément à la réglementation en vigueur.

#### ■ Article 6-2 : **Droit syndical**

Les conditions d'exercice du droit syndical dans les Entreprises sont régies conformément à la réglementation en vigueur, notamment en termes de désignation, de nombre et de moyens d'exercice des missions des délégués syndicaux.

Aucun représentant du personnel ou délégué syndical ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion personnelle, ou de mutation.

#### Article 6

##### **Représentation des Organisations syndicales de branche**

#### ■ Article 6-1 : **Heures de délégation de branche**

Chaque Organisation syndicale de branche peut désigner deux représentants syndicaux de branche. Elle dispose d'un crédit mensuel de 30 heures de délégation qu'elle répartit à sa convenance entre ses représentants.

Pour que le ou les salariés concernés bénéficient d'heures de délégation conventionnelles, chaque Organisation syndicale de branche communique, pour chacun des représentants syndicaux de branche

#### ■ Article 6-3 : **Délégués du personnel et délégués syndicaux**

Dans les Entreprises comptant entre 11 et 25 salariés, le délégué du personnel qui est désigné conformément aux dispositions légales comme délégué syndical, bénéficie, pour l'exercice de ses deux mandats, d'un crédit d'heures total de 15 heures par mois.

Dans les Entreprises comptant entre 26 et 49 salariés, les deux délégués du personnel qui sont désignés conformément aux dispositions légales comme délégué syndical, bénéficient chacun, pour l'exercice de leurs deux mandats, d'un crédit d'heures total de 15 heures par mois.

## ■ Article 6-4 : Représentant de section syndicale

Chaque Organisation syndicale de branche non représentative dans une Entreprise d'au moins 50 salariés peut constituer une section syndicale et désigner un représentant de la section syndicale chargé de la représenter dans l'Entreprise.

Dans les Entreprises de moins de 50 salariés, une organisation syndicale de branche non représentative dans l'Entreprise concernée, peut désigner, pour la durée de son mandat, un délégué du personnel comme représentant de section syndicale.

Le représentant de la section syndicale est doté des mêmes prérogatives que le délégué syndical à l'exception du pouvoir de négocier et conclure des accords collectifs.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, il dispose, pour l'exercice de ses fonctions, d'un crédit d'heures de 4 heures par mois.

réunions aux Organisations syndicales de branche ainsi qu'à leurs représentants qui lui ont été désignés conformément à l'article 6-1 de la CCNM. Elle tient des feuilles de présence pour ces réunions, et assure a posteriori l'information des employeurs concernés lorsque l'un de leurs salariés y a participé en tant que représentant d'une Organisation syndicale de branche.

Au sein des Entreprises, chaque section syndicale dispose, au profit de son délégué syndical appelé à participer à la négociation d'une convention ou d'un accord d'entreprise, d'un crédit d'heures supplémentaire pour la préparation des réunions. Ce crédit est égal au temps fixé pour la durée de celles-ci.

Par ailleurs, sur demande écrite de l'Organisation syndicale de branche adressée à l'employeur concerné, les titulaires de mandats syndicaux sont autorisés à s'absenter pour participer aux Congrès et Assemblées Générales de leur organisation. Ces absences ne sont pas imputables sur leurs droits à congé et ne donnent lieu à aucune retenue de salaire.

## Article 7 :

### Allocation syndicale

Chaque Organisation syndicale de branche reçoit de l'Organisation patronale de branche, une allocation de fonctionnement pour l'accomplissement des missions d'intérêt général qu'elle mène au niveau de la branche.

Le montant annuel de cette allocation est égal à 7,5 fois le SMIC mensuel brut en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier de l'année de son versement. Ce montant est réparti en échéances égales, versées trimestriellement au début de chaque trimestre. Pour recevoir l'intégralité de cette allocation, chaque Organisation syndicale de branche doit avoir participé à au moins 75 % des réunions organisées au niveau de la branche, qu'il s'agisse de réunions paritaires ou de réunions de négociation. A défaut, l'allocation est versée au prorata de sa participation à ces réunions, les éventuelles régularisations étant effectuées sur les versements dus au titre de l'année suivante.

## Article 8

### Autorisations d'absence

Les crédits d'heures conventionnels, ainsi que les heures de réunion consacrées à la vie collective de la branche (Observatoire des métiers et commissions paritaires) sont de plein droit considérés comme temps de travail et payés à échéance normale. L'Organisation patronale de branche envoie les convocations à ces

## Article 9

### Suspension du contrat de travail et réintégration

Tout salarié appelé à remplir un mandat dans le cadre d'une Organisation syndicale de branche dans des conditions telles qu'il ne peut plus occuper son emploi au sein de son Entreprise, peut demander la suspension de son contrat de travail.

A l'expiration de ce mandat, l'intéressé est réintégré dans l'entreprise, dans des conditions d'emploi égales ou équivalentes à celles qui étaient les siennes avant sa mise en disponibilité. Avant son retour dans l'entreprise, il peut demander à bénéficier d'un entretien de carrière avec un responsable des ressources humaines afin de faciliter sa réintégration professionnelle. Lors de sa réintégration, sa rémunération annuelle est réévaluée d'un montant au moins égal à la moyenne des augmentations générales accordées dans l'Entreprise pendant la suspension de son contrat de travail.

## Article 10

### Négociation des accords collectifs de branche

Chaque Organisation syndicale de branche peut demander à l'Organisation patronale de branche l'ouverture de négociations de branche sur un ou plusieurs thèmes précis. L'Organisation patronale de branche fait part sans délai de cette demande aux autres Organisations syndicales de branche.

Lorsqu'elle est saisie d'une demande de négociation émanant d'au moins 3 Organisations syndicales de branche, l'Organisation patronale de branche informe l'ensemble des Organisations syndicales de branche dans le délai d'un mois et provoque la tenue d'une réunion de négociation dans les deux mois qui suivent la réception de la demande. Lorsque la demande de négociation émane de moins de 3 Organisations syndicales de branche, si l'Organisation patronale de branche n'est pas favorable à l'ouverture des négociations, elle en informe l'ensemble des Organisations syndicales de branche dans le délai d'un mois ; au cas contraire, elle provoque la tenue d'une réunion de négociation dans les deux mois qui suivent la réception de la demande.

## Article 11

### Négociations et conclusion des accords collectifs d'Entreprise

#### ■ Article 11-1 : Négociation dans les Entreprises ayant un délégué syndical

Dans les Entreprises au sein desquelles une ou plusieurs organisations syndicales ont procédé à la désignation d'un ou de plusieurs délégués syndicaux dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur, les accords collectifs sont négociés par le ou les délégués syndicaux. Ces accords entrent en vigueur dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

#### ■ Article 11-2 : Négociation dans les Entreprises ou établissements de moins de 200 salariés dépourvus de délégué syndical

Dans les Entreprises ou établissements de moins de 200 salariés, dépourvus de délégué syndical ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical, les accords collectifs sont négociés avec les élus titulaires du comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel. En l'absence de telles institutions, cette négociation peut être menée avec les délégués du personnel titulaires.

Ces accords portent sur les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L. 1233-21 du Code du travail.

Il appartient à l'Entreprise d'informer les Organisations syndicales de branche de l'engagement de toute négociation de cette nature.

L'accord conclu au terme d'une telle négociation doit être validé par la Commission paritaire de branche.

En cas de négociation avec les délégués du personnel, à défaut de comité d'entreprise, l'accord doit être conclu avec les délégués du personnel représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections. A défaut, il est réputé non écrit.

Le temps passé à la négociation d'accords collectifs par les membres titulaires du comité d'entreprises ou les délégués du personnel titulaires n'est pas imputable sur le crédit d'heures de délégation lié à l'exercice de leurs fonctions représentatives. Ils bénéficient à cet effet d'un crédit d'heures spécifique dans la limite maximale de 10 heures par mois.

#### ■ Article 11-3 : Négociation dans les Entreprises ou établissements de plus de 200 salariés dépourvus de délégué syndical

Dans les Entreprises ou établissements de plus de 200 salariés, dépourvus de délégué syndical ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical, et ayant des institutions représentatives du personnel, la négociation d'accord collectif peut être menée avec un représentant de la section syndicale, désigné et mandaté conformément à la réglementation en vigueur.

Il appartient à l'Entreprise d'informer les Organisations syndicales de branche de l'engagement de toute négociation de cette nature.

Pour être valable, l'accord signé doit répondre aux conditions d'approbation et de dépôt fixées par la loi, laquelle prévoit notamment l'approbation par les salariés de l'Entreprise à la majorité des suffrages exprimés. A défaut, il est réputé non écrit.

Le temps passé à la négociation d'accords collectifs par les représentants de sections syndicales n'est pas imputable sur le crédit d'heures de délégation lié à l'exercice de leurs fonctions représentatives. Ils bénéficient à cet effet d'un crédit d'heures spécifique dans la limite maximale de 10 heures par mois.

#### ■ Article 11-4 : Négociation avec un salarié mandaté dans les Entreprises ou établissements dépourvus de délégué syndical

Dans les Entreprises ou établissements dépourvus de délégué syndical et d'institutions représentatives du personnel en raison d'une carence aux élections professionnelles, des accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être conclus avec un salarié mandaté par une Organisation syndicale de branche ou à défaut par une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel. Chaque Organisation syndicale de branche ou, le cas échéant,

chaque organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ne peut mandater qu'un seul salarié.

Il appartient à l'Entreprise d'informer les Organisations syndicales de branche de l'engagement de toute négociation de cette nature.

Les qualités du salarié mandaté sont celles définies par la loi. Il bénéficie d'un crédit d'heures de 10 heures maximum par mois aux fins d'exercer sa mission.

Pour être valable, l'accord signé doit répondre aux conditions d'approbation et de dépôt fixées par la loi,

laquelle prévoit notamment l'approbation par les salariés de l'Entreprise à la majorité des suffrages exprimés. A défaut, il est réputé non écrit.

Les règles de la dénonciation et de la révision des accords ainsi signés s'appliquent conformément à la réglementation en vigueur.

Ces accords portent sur les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L. 1233-21 du Code du travail.

## CHAPITRE II

### INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

#### Article 12

##### **Délégués du personnel**

Les dispositions relatives au nombre de délégués, à l'électorat, à l'éligibilité et aux conditions d'exercice du mandat de délégué du personnel sont réglées en application de la réglementation en vigueur.

En vue des élections, il est fait appel aux Organisations syndicales de branche pour l'établissement d'un protocole préélectoral, dans les conditions prévues à l'article L. 2314-3 du Code du travail.

#### Article 13

##### **Comité d'entreprise**

La constitution et le fonctionnement des comités d'entreprise sont régis conformément à la réglementation en vigueur.

En vue des élections, il est fait appel aux organisations syndicales pour l'établissement d'un protocole préélectoral, dans les conditions prévues à l'article L. 2324-4 du Code du travail.

Le taux de la dotation versée par les employeurs à leur comité d'entreprise pour les activités sociales et culturelles est fixé à 1,40 % des salaires bruts fixes à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, auquel s'ajoute 0,2 % au titre du budget de fonctionnement. Entre la date d'entrée en vigueur de la CCNM et le 1<sup>er</sup> janvier 2014, le taux de la dotation versée pour les activités sociales et culturelles est fixé dans les conditions prévues au B de l'annexe I concernant les dispositions transitoires.

#### Article 14

##### **Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)**

Le CHSCT est chargé de la protection de la santé, de la sécurité des salariés et de l'amélioration de leurs conditions de travail.

La constitution, la désignation des membres et le fonctionnement des CHSCT sont régis conformément à la réglementation en vigueur.

## CHAPITRE III

### ÉGALITE PROFESSIONNELLE

Les Signataires affirment que la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique.

#### Article 15

##### Non-discrimination

Aucun salarié ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat.

En aucun cas, l'employeur ne peut prendre de mesure discriminatoire en ce qui concerne notamment le recrutement, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, les mutations, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de licenciement.

Les Entreprises s'engagent à être vigilantes quant à l'application de cette réglementation et ne cautionneront aucun comportement, ni propos pouvant être qualifiés de discriminant.

#### Article 16

##### Egalité entre les femmes et les hommes

Chaque Entreprise veille au respect de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans le travail. Cet engagement implique notamment le respect des principes suivants :

- ▶ Interdictions des discriminations en matière d'embauche ;
- ▶ Absence de différenciation en matière de rémunération et de déroulement de carrière ;
- ▶ Obligations d'élaboration d'un rapport écrit et de négociation avec le comité d'entreprise ;

Ce rapport écrit doit comporter une analyse reposant sur des indicateurs pertinents, tels que :

- données chiffrées permettant de mesurer les écarts,
- données explicatives sur les évolutions constatées ou à prévoir, le cas échéant,
- données éventuelles tenant compte de la situation particulière de l'entreprise,
- mesures adoptées au cours de l'année écoulée afin d'assurer l'égalité professionnelle, objectifs prévus pour l'année à venir, définition des actions à mener et évaluation de leur coût.

## CHAPITRE IV

### MÉDAILLES DU TRAVAIL PROFESSIONNELLES

#### Article 17

##### Attributions

L'Organisation patronale de branche décerne des médailles du travail professionnelles destinées à récompenser l'ancienneté des salariés au sein d'une ou plusieurs Entreprises.

Les médailles du travail professionnelles sont :

- ▶ la médaille d'argent, accordée après 25 années de service ;
- ▶ la médaille d'or, accordée après 35 années de service.

#### Article 18

##### Conditions d'attribution

Les médailles du travail professionnelles sont attribuées aux salariés qui en font la demande à leur employeur et qui remplissent les conditions d'ancienneté requises (25 ou 35 ans), en pleine activité.

Les années d'interruption d'activité des salariés admis à l'invalidité ou à la « la longue maladie » au titre de la Sécurité Sociale sont, dans le cas où l'intéressé reprend son activité, assimilées, à concurrence de 5 années, à des années de service pour l'application du présent chapitre.

Le temps de Service National est assimilé à une période d'activité s'il s'inscrit entre deux périodes d'activité au sein d'une Entreprise.

#### Article 19

##### **Demande d'attribution**

Les médailles du travail professionnelles sont décernées sur demande de l'employeur, accompagnée d'une attestation de carrière établie par ses soins et adressée à l'Organisation patronale de branche.

Lorsque l'attestation établit que les conditions d'attribution sont réunies, l'Organisation patronale de branche délivre un diplôme décernant la médaille du travail professionnelle. Ce diplôme est envoyé par l'Organisation patronale de branche à l'employeur qui le remet à l'intéressé.

#### Article 20

##### **Prime**

Lors de l'attribution d'une médaille du travail professionnelle, l'employeur verse au salarié concerné une prime s'élevant à :

- un mois de ses appointements fixes mensuels pour la médaille d'argent ;
- deux mois de ses appointements fixes mensuels pour la médaille d'or.

La prime versée par l'employeur est majorée d'un demi-mois lorsque le salarié justifie d'une ancienneté propre dans l'Entreprise qui attribue la médaille. Cette ancienneté est de :

- 20 ans pour la médaille d'argent ;
- 30 ans pour la médaille d'or.

## CHAPITRE V

### DISPOSITIFS DE BRANCHE

#### Article 21

##### **Activités sociales et culturelles**

##### ■ **Article 21-1 : Constitution du Comité Interentreprises**

Il est constitué un Comité Interentreprises (ci-après « CIE ») assurant la gestion des activités sociales et culturelles communes, conformément à la réglementation en vigueur.

##### ■ **Article 21-2 : Adhésion au CIE**

Toute Entreprise est de plein droit adhérente au CIE. Les conditions de matérialisation de cette adhésion, notamment en termes d'accès aux prestations sociales et culturelles fournies par le CIE, sont fixées par le règlement intérieur prévu à l'article 21-12 de la CCNM.

Toute entreprise non assujettie à la CCNM peut demander à adhérer au CIE. L'Assemblée Plénière du CIE se prononce sur cette demande. La décision est prise à la majorité des membres présents.

##### ■ **Article 21-3 : Retrait du CIE**

Une entreprise adhérente peut se retirer du CIE sur décision prise par les salariés de l'entreprise se prononçant lors d'un vote à bulletin secret à la majorité absolue des salariés titulaires d'un contrat de travail

avec l'entreprise au jour du vote. L'initiative de ce vote est prise par :

- le comité d'entreprise agissant à la majorité des membres présents lorsqu'il en existe un ;
- les délégués du personnel à défaut ;
- le chef d'entreprise à défaut.

En ce dernier cas, le chef d'entreprise invite, par lettre recommandée avec accusé de réception, envoyée au moins un mois avant le vote, les Organisations syndicales à assister aux opérations de vote.

La décision de retrait n'est effective qu'au terme de l'exercice suivant pour autant qu'elle ait été prise au moins deux mois avant la clôture de l'exercice en cours.

En cas de changement dans la situation juridique d'une entreprise adhérente (fusion, absorption) justifiant la sortie du CIE, celle-ci ne sera effective qu'au moment où les salariés concernés cessent de relever des dispositions de la CCNM, et au plus tôt au terme d'un délai de préavis de deux mois. Jusqu'à ce moment, l'entreprise fusionnée ou absorbée reste tenue de verser les sommes dues au CIE, conformément à l'article 21-15 de la CCNM, et ses salariés et leurs ayants droits restent bénéficiaires des prestations du CIE. En tout état de cause, tout trimestre commencé en qualité d'adhérent est dû au regard de l'article 21-15 de la CCNM.

**Article 21-4 : Organisation du CIE**

Le CIE est organisé autour de :

- l'Assemblée Générale
- l'Assemblée Plénière
- le Président
- le Secrétaire
- le Bureau

**Article 21-5 : Assemblée Générale du CIE**

L'Assemblée Générale est composée d'un ou plusieurs représentants de chaque entreprise adhérente au CIE. Le ou les représentants sont les élus titulaires de chaque comité d'entreprise lorsqu'il existe. A défaut, ils sont le ou les délégués du personnel titulaires. Dans les entreprises dépourvues d'institution représentative du personnel, la direction de chaque entreprise désigne un représentant pour participer à l'Assemblée Générale.

Le règlement intérieur prévu à l'article 21-12 de la CCNM précise les conditions dans lesquelles la qualité de représentant à l'Assemblée Générale est établie.

Chaque représentant d'une entreprise peut être porteur des pouvoirs des autres représentants de son entreprise, empêchés d'assister à l'Assemblée Générale.

L'Assemblée Générale est présidée par le Président du CIE, représentant de l'Organisation patronale de branche.

L'ordre du jour de l'Assemblée Générale est établi par l'Assemblée Plénière.

L'Assemblée Générale se réunit aussi souvent qu'il est nécessaire et au moins une fois par an, sur convocation du Président et du Secrétaire du CIE, adressée avec l'ordre du jour. La convocation et les documents relatifs à l'ordre du jour, sont adressés, au moins 15 jours avant la date de la réunion, aux comités d'entreprise ou aux délégués du personnel lorsqu'ils sont connus et, à défaut, aux employeurs, à charge pour eux de la transmettre à leurs élus.

L'Assemblée Générale est en outre convoquée dès lors qu'un quart des entreprises adhérentes demande sa convocation sur un ordre du jour déterminé.

En tout état de cause, avant la fin du premier semestre de chaque année, les comptes annuels du CIE, accompagnés des rapports des commissaires aux comptes, le rapport d'activité, ainsi que, le cas échéant, le règlement intérieur prévu à l'article 21-12 de la CCNM sont présentés à l'Assemblée Générale. Sur la base de ces informations, elle donne quitus à l'Assemblée Plénière de sa gestion.

Les décisions sont prises à la majorité des voix exprimées. Le scrutin secret est de droit s'il est demandé par un représentant d'une entreprise adhérente.

L'Assemblée Générale ne peut valablement délibérer sur première convocation que si le quart des représentants des entreprises adhérentes sont présents ou représentés. Aucune condition de quorum n'est exigée sur deuxième convocation, intervenant au plus tôt 15 jours après la première convocation.

Les délibérations de l'Assemblée Générale sont consignées dans un procès-verbal, signé et paraphé par le Président et le Secrétaire du CIE. Les extraits des procès-verbaux sont certifiés conformes par le Président et adressés aux représentants des Entreprises.

**Article 21-6 : Assemblée Plénière du CIE**

Le CIE est administré par une Assemblée Plénière.

L'Assemblée Plénière comprend :

- un président ou son suppléant, ayant la qualité de cadre dirigeant d'une Entreprise, représentant de l'Organisation patronale de branche,
- quinze membres titulaires et quinze membres suppléants, désignés dans les conditions suivantes :
  - un membre titulaire et un membre suppléant, ayant la qualité d'élu dans une Entreprise adhérente, désignés par chaque Organisation syndicale de branche ;
  - les sièges restants étant pourvus par des personnes élues au second degré conformément à l'article 21-7 de la CCNM.

La participation à l'Assemblée plénière du CIE est de plein droit considéré comme temps de travail et payés à échéance normale, ces heures ne s'imputant pas sur les heures de délégation dont dispose l'élu dans son entreprise ou au niveau de la branche le cas échéant. L'Organisation patronale de branche informe les employeurs concernés lorsque l'un de leurs salariés a participé à une réunion de l'Assemblée plénière.

**Article 21-7 : Désignation des membres de l'Assemblée plénière du CIE**

Seuls peuvent se porter candidats les membres titulaires d'un comité d'entreprise d'une Entreprise adhérente et, en l'absence de comité d'entreprise, les délégués du personnel titulaires au sein d'une Entreprise adhérente.

Les électeurs sont les membres titulaires des comités d'entreprise des Entreprises adhérentes, et, en l'absence de comité d'entreprise, les délégués du personnel titulaires des Entreprises adhérentes. Ils sont répartis

en 2 collèges électoraux réunissant les employés d'une part, les agents de maîtrise et les cadres d'autre part.

Pour la constitution des listes électorales, en cas d'empêchement d'un membre titulaire du comité d'entreprise ou de comité d'entreprise incomplet ou d'absence totale de comité d'entreprise, il est fait appel pour chaque électeur, successivement, aux membres suppléants du comité d'entreprise, aux délégués du personnel titulaires, et aux délégués du personnel suppléants, et ce, pour chaque collège.

Les élections sont réalisées au second degré au scrutin de liste à deux tours. Chaque collègue vote distinctement pour désigner, d'une part, les titulaires et, d'autre part, les suppléants. Les sièges sont répartis entre les collèges, proportionnellement à leurs effectifs respectifs calculés au 31 décembre de l'année précédant les élections et conformément au protocole préélectoral qui fixe les conditions de l'élection.

#### ■ Article 21-8 : Secrétaire du CIE

L'Assemblée Plénière élit parmi ses membres titulaires le Secrétaire du CIE.

Le Secrétaire du CIE dispose de responsabilités, énoncées dans le règlement intérieur prévu à l'article 21-12 de la CCNM, déléguées par l'Assemblée Plénière. À ce titre, il reçoit mandat pour accomplir les actes judiciaires et non judiciaires courants nécessaires à l'exercice de la personnalité morale du CIE. En cas d'absence ou d'indisponibilité, le Secrétaire adjoint, ou à défaut le Trésorier, ou à défaut le Trésorier adjoint le remplace.

#### ■ Article 21-9 : Secrétaire Adjoint, Trésorier et Trésorier adjoint

L'Assemblée Plénière élit en son sein le Secrétaire Adjoint, le Trésorier et le Trésorier adjoint du CIE.

#### ■ Article 21-10 : Bureau du CIE

Le Bureau est composé du Secrétaire du CIE, du Secrétaire Adjoint, du Trésorier, et du Trésorier adjoint.

Le Bureau veille à l'exécution des orientations et décisions fixées par l'Assemblée Plénière dans le cadre des pouvoirs qu'elle lui a délégués.

#### ■ Article 21-11 : Directeur Administratif

Le Directeur Administratif est nommé, sur proposition du Bureau, par l'Assemblée Plénière du CIE, convoquée sur cette question au moins 15 jours calendaires auparavant.

La nomination du Directeur Administratif doit recueillir au moins les 2/3 des voix des membres présents.

Le Directeur Administratif est salarié du CIE. Il ne peut être membre de l'Assemblée Plénière.

Sous le contrôle du Bureau, le Directeur Administratif assure la gestion administrative et financière du CIE, assure l'exécution des décisions de l'Assemblée Plénière et de l'Assemblée Générale, et représente le CIE auprès des tiers, dans les domaines ne relevant pas exclusivement de la compétence du Secrétaire.

#### ■ Article 21-12 : Fonctionnement du CIE

L'Assemblée Plénière du CIE établit et adopte, avec un minimum de 10 voix, un règlement intérieur fixant les modalités de fonctionnement du CIE qui ne relèvent pas de la CCNM. Le règlement intérieur détermine notamment les principes généraux d'adhésion des entreprises non assujetties à la CCNM.

Lors de la première réunion de l'Assemblée Plénière du CIE qui suit son renouvellement dans les conditions prévues à l'article 21-7 de la CCNM, la question d'une éventuelle modification du règlement intérieur est examinée.

Si l'Assemblée Plénière décide à la majorité relative de procéder à la modification du règlement intérieur, elle fixe également le délai dans lequel un projet de règlement modifié doit lui être présenté. Dans cette attente, le règlement intérieur précédent reste en vigueur.

Le CIE pour son compte personnel n'est pas considéré comme une entreprise adhérente ; ses salariés peuvent toutefois bénéficier des prestations du CIE sur décision de l'Assemblée Plénière statuant à la majorité des membres présents.

#### ■ Article 21-13 : Procès-verbaux

Les procès-verbaux approuvés des réunions de l'Assemblée Plénière du CIE sont adressés en double exemplaire au président et au secrétaire du comité d'entreprise de chaque entreprise adhérente. En l'absence de comité d'entreprise, les procès-verbaux sont adressés aux délégués du personnel, s'ils sont connus et, à défaut, à chaque employeur qui en remet un exemplaire à ses délégués du personnel.

#### ■ Article 21-14 : Vie des commissions du CIE

Les commissions du CIE sont constituées selon les modalités prévues par le règlement intérieur mentionné à l'article 21-12 de la CCNM.

Pour accomplir les missions nécessaires à la vie de ces commissions, leurs membres titulaires qui sont salariés d'une Entreprise adhérente au CIE, disposent, quel que soit le nombre de commissions auxquelles



ils participent, d'un crédit d'heures dans les conditions suivantes :

- huit heures par trimestre et par salarié exerçant dans une Entreprise adhérente comprenant au moins cent salariés ;
- six heures par trimestre et par salarié exerçant dans une Entreprise adhérente comprenant de cinquante à moins de cent salariés ;
- huit heures par trimestre pour l'ensemble des salariés exerçant dans une Entreprise adhérente comprenant moins de cinquante salariés.

Lorsque dans une Entreprise adhérente comprenant moins de cinquante salariés, le crédit de huit heures doit être réparti entre plusieurs membres titulaires, cette répartition est effectuée au prorata du nombre de salariés concernés, sauf accord contraire établis entre eux et remis à l'employeur.

Le CIE tient à jour la liste des commissions, de leurs membres titulaires et des Entreprises adhérentes au sein desquelles ils sont le cas échéant salariés. Il communique cette liste à l'Organisation patronale de branche, et la tient informée des éventuelles modifications qui y sont apportées. Sur la base de cette information, dans les deux jours de bourse qui suivent sa réception, l'Organisation patronale de branche informe les Entreprises adhérentes concernées de la qualité de membre titulaire d'une commission d'un ou de plusieurs de leurs salariés.

### ■ Article 21-15 : Financement du CIE

Les comités d'entreprises versent au CIE, 90 % de la dotation pour les activités sociales et culturelles prévue à l'article 13 de la CCNM.

En l'absence de comité d'entreprise, l'employeur verse intégralement au CIE la dotation prévue à l'article 13 de la CCNM.

Les cotisations sont versées trimestriellement, au plus tard le 15 du mois suivant la fin de chaque trimestre.

## Article 22

### Régimes de prévoyance et de frais de santé

#### ■ Article 22-1 : Institution des régimes

La CCNM institue des régimes collectifs obligatoires de prévoyance et de frais de santé (ci-après « les Régimes ») bénéficiant à tous les salariés des Entreprises, sans condition d'ancienneté.

#### ■ Article 22-2 : Durée, Entrée en vigueur

Les dispositions définissant les régimes prévoyance et frais de santé ont une durée indéterminée. Elles

prendront effet le 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté ministériel d'extension prévu par l'article L. 2261-15 du Code du travail, y compris pour les arrêts de travail en cours à cette date et pour les périodes indemnisées qui lui sont postérieures.

#### ■ Article 22-3 : Organisme assureur et gestionnaire

L'organisme désigné pour la gestion et l'assurance des Régimes (ci-après « l'Organisme »), est :

- APRI Prévoyance,  
139-147 avenue Paul Vaillant-Couturier  
92240 Malakoff

Les modalités et conditions de gestion sont définies dans le protocole de gestion conclu entre l'Organisme et les partenaires sociaux signataires.

#### ■ Article 22-4 : Modalités d'adhésion des Entreprises

Les Entreprises adhèrent aux Régimes selon les modalités suivantes.

##### ■ Article 22-4-1 : Entreprises en activité à l'entrée en vigueur de l'arrêté d'extension de la CCNM

**A/ Toute Entreprise ayant mis en place des régimes comportant des garanties au moins équivalentes à celles prévues par la CCNM peut conserver ses régimes propres.**

En ce cas, l'Entreprise fournit à l'Organisme une attestation établie conjointement avec le ou les organismes qu'elle a désignés pour la gestion et l'assurance de ses régimes propres. Cette attestation garantit que :

- les niveaux de prestations de leur(s) régime(s) sont au moins équivalents, garantie par garantie pour la prévoyance et globalement pour les frais de santé, à celles accordées par les Régimes ;
- que le montant de la quote-part salariale de la cotisation due pour ces prestations est inférieur ou égal à celle prévue pour les garanties des Régimes.

**B/ Les Entreprises qui n'ont aucun régime de prévoyance et de frais de santé ou des régimes avec des garanties inférieures à celle prévues par la CCNM, adhèrent aux Régimes ou mettent leurs régimes en conformité au plus tard 15 mois après la date d'entrée en vigueur de cet arrêté d'extension.**

Du fait de la comparaison des garanties telle que mentionnée au A/ ci avant, une Entreprise a la possibilité d'adhérer uniquement pour les garanties de la prévoyance ou uniquement pour la garantie frais de santé.

Dans ce cas, une pesée de son risque sera effectuée au plan des garanties comme à celui du passif constitué des arrêts de travail en cours ou des rentes décès en cours de service tel que défini dans l'annexe 2. Cette pesée sera examinée par le comité de gestion des Régimes prévu à l'article 22-12 de la CCNM.

**C/ L'obligation conventionnelle d'adhérer aux Régimes s'applique de plein droit à l'Entreprise lorsqu'elle est amenée, à son initiative ou non, à changer d'organisme assureur, si elle n'a pas souscrit de nouveau contrat conforme aux Régimes, à l'issue du préavis contractuel prévus dans le régime résilié.**

#### ■ Article 22-4-2 : Entreprises créées après l'entrée en vigueur de l'arrêté d'extension de la CCNM

Les Entreprises créées après l'entrée en vigueur de l'arrêté d'extension de la CCNM adhèrent aux Régimes au plus tard six mois après la date de leur rattachement à la CCNM.

#### ■ Article 22-5 : Clause de Sauvegarde

En dehors du cas des Entreprises en création et des Entreprises devenues adhérentes suite à une opération de fusion absorption et/ou de restructuration, ou de regroupement d'activité, toute adhésion d'une Entreprise qui n'avait pas rejoint les Régimes dans les délais impartis ou qui avait un régime d'assurance antérieur fera l'objet d'une évaluation spécifique des risques en cours au sein de cette Entreprise à la date de demande d'adhésion.

Dans ce cas, l'Organisme recevant la demande d'adhésion de l'Entreprise, calcule la prime additionnelle due par l'Entreprise, nécessaire à la prise en charge des risques en cours et à la constitution des provisions correspondantes, et ce afin de sauvegarder au mieux l'équilibre technique des régimes de prévoyance et frais de santé.

L'Organisme est tenu d'informer le comité de gestion de toute difficulté ou litige dont il aurait connaissance sur ce point particulier.

#### ■ Article 22-6 : Salariés Bénéficiaires

Sont bénéficiaires des Régimes les salariés inscrits à l'effectif de l'entreprise, à l'exception de ceux dont le contrat de travail est suspendu. Toutefois, les garanties

sont maintenues lorsque durant la suspension de son contrat de travail, le salarié bénéficie :

- soit d'un maintien de salaire total ou partiel
- soit d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers.

#### ■ Article 22-7 : Risques garantis

Les Régimes comprennent :

- d'une part, les garanties de prévoyance (capital décès, rente éducation, invalidité et incapacité permanente, incapacité temporaire de travail) ;
- d'autre part, la garantie frais de santé.

Pour la garantie décès, le salarié choisit lors de son affiliation soit un capital décès seul, soit un capital décès et une rente éducation. Le salarié a à tout moment la possibilité de modifier l'option ainsi choisie. Si lors du décès du salarié, aucun enfant n'est à la charge du salarié ou si les enfants à charge ont plus de 19 ans, l'option capital décès seul sera en tout état de cause appliquée.

Le régime frais de santé garantit le salarié et sa famille à l'exclusion de son conjoint ou son concubin ou son partenaire lié par un PACS bénéficiant à titre personnel des prestations du régime de Sécurité Sociale. Ce dernier peut toutefois adhérer à titre facultatif.

Le régime frais de santé s'inscrit dans le cadre des contrats dits « responsables » et répondent à l'ensemble des conditions mentionnées à l'article L. 871-1 du Code de la Sécurité sociale et des textes réglementaires d'application. Les garanties santé seront automatiquement adaptées en fonction des évolutions législatives et réglementaires régissant les garanties des contrats dits responsables.

Les Régimes sont souscrits sans sélection médicale, ni questionnaire médical. Les cotisations ne sont pas établies en fonction de l'âge du participant.

Les garanties des Régimes sont décrites dans les annexes II et III.

Une notice d'information est établie par l'Organisme à destination des salariés et distribuée à ceux-ci par chaque employeur, conformément à l'article L. 932-6 du Code de la Sécurité sociale.

#### ■ Article 22-8 : Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations de prévoyance est le salaire brut annuel soumis à cotisations de Sécurité Sociale, après

## TITRE II - VIE COLLECTIVE DE LA BRANCHE

éventuelle déduction forfaitaire spécifique de 20%, perçu au cours des 12 mois ayant précédé l'arrêt de travail ou le décès.

Le salaire de référence est limité aux tranches A et B, soit à 4 fois le plafond annuel de la Sécurité Sociale.

Lorsque la période de 12 mois est incomplète, il est procédé à une reconstitution du salaire de référence.

### ■ Article 22-9 : **Financement des Régimes**

La cotisation du régime de prévoyance est calculée sur les tranches A et B du salaire ; elle est financée entre employeurs et salariés à raison de 70% et de 30% respectivement.

La ventilation de la cotisation par garantie est la suivante :

Prévoyance	Tranche A	Tranche B
Décès	0,78	0,78
Incapacité Invalidité 180j	0,26	0,54

Soit une ventilation pour la part employeur :

Prévoyance	Tranche A	Tranche B
Décès	0,546	0,546
Incapacité Invalidité 180j	0,182	0,378

Soit une ventilation pour la part salarié :

Prévoyance	Tranche A	Tranche B
Décès	0,234	0,234
Incapacité Invalidité 180j	0,078	0,162

La cotisation du régime obligatoire frais de santé est calculée sur le plafond de Sécurité Sociale, elle est financée entre employeurs et salariés à raison de 50% et de 50% respectivement.

La ventilation de la cotisation par garantie est la suivante :

Régime frais de santé	Tarifs y compris mutualisation ANI (2%) pour les cotisations concernées	Couverture conventionnelle	appelées pour 2010 et 2011 à un taux de 0.80
Régime Général	Famille SS – Oblig.	1,83	1,46
	Conjoint – Fac.*	1,28	1,02
Alsace Moselle	Famille SS – Oblig.	À tarifer	À tarifer
	Conjoint – Fac.*	À tarifer	À tarifer

\* La cotisation du régime facultatif garantissant le conjoint, ou le concubin ou le partenaire lié par un PACS bénéficiant à titre personnel du régime de Sécurité Sociale ne donne lieu à aucun financement Employeur.

Soit une ventilation pour la part employeur ou pour la part salariée :

Régime frais de santé	Tarifs y compris mutualisation ANI (2%) pour les cotisations concernées	Couverture conventionnelle	appelées pour 2010 et 2011 à un taux de 0.80
Régime Général	Famille SS – Oblig.	0,915	0,732
Alsace Moselle	Famille SS – Oblig.	À tarifer	À tarifer

### ■ Article 22-10 : Modalités de paiement des cotisations

Les cotisations des Régimes pour les adhésions obligatoires et facultatives sont payables trimestriellement à terme échu et sont recouvrées auprès de l'Entreprise, seule responsable du paiement des cotisations.

Chaque règlement doit être accompagné

- de l'effectif des salariés cotisants ;
- des éléments correspondant à la base de calcul pour la période appelée ;
- de la ventilation par régime (prévoyance, santé) et par type d'adhésion (obligatoire, facultative)

### ■ Article 22-11 : Révision du financement des Régimes

Les taux de cotisation sont maintenus par l'Organisme pour une période de 5 ans pour la prévoyance (2010, 2011, 2012, 2013, 2014), et pour une période de 2 ans pour les frais de santé (2010, 2011) sous réserve qu'il n'y ait pas d'évolution de la réglementation et/ou des régimes obligatoires de la Sécurité Sociale durant ces années.

Après la période de maintien des taux de cotisations assurée par l'Organisme (frais de santé pour 2010 et 2011 et prévoyance pour 2010 à 2014), les cotisations seront automatiquement révisées annuellement, sans qu'il soit nécessaire qu'un avenant à la CCNM soit établi, dans la stricte proportion des résultats techniques du régime et après approbation du comité de gestion sous réserve que l'augmentation ne dépasse pas 10% du montant de la cotisation précédemment définie. Dans la même limite, le comité de gestion pourra décider, pour éviter une augmentation des cotisations, de diminuer à due concurrence actuarielle les garanties.

### ■ Article 22-12 : Suivi des Régimes – Comité de gestion

Un comité de gestion constitué par les signataires de la CCNM est chargé de suivre l'évolution des régimes conventionnels. Il se réunit au moins une fois par an.

Il est composé d'un représentant de chacune des organisations syndicales signataires de la CCNM et d'un nombre égal de représentants des Entreprises, désignés par l'Organisation patronale de branche. Par ailleurs, par décision prise à la majorité de ses membres, le comité de gestion peut décider de s'adjoindre des observateurs, qui ne disposent pas du droit de vote. En ce cas, chaque Organisation syndicales non signataire de la CCNM désigne un représentant en qualité d'observateur.

Le comité est présidé, alternativement pour une durée de deux ans, par un représentant des organisations syndicales de salariés et un représentant des entreprises. La première présidence est déterminée par tirage au sort.

Le comité se réunit au moins une fois par an avant le 15 septembre de chaque année. Des réunions exceptionnelles peuvent être organisées à la demande d'un de

ses membres pour traiter des questions spécifiques ou urgentes, ou à la demande de l'Organisme pour une révision des garanties et/ou des cotisations.

Le comité peut inviter à ses réunions des représentants de l'Organisme ou toute autre personne qu'il juge utile.

Les convocations sont faites par l'Organisation patronale de branche, en accord avec le président du comité. La convocation précise l'ordre du jour.

Les décisions du comité sont prises à la majorité simple.

Le comité de gestion étudie et analyse le rapport d'information sur les comptes de résultats des Régimes transmis par l'Organisme.

Celui-ci s'engage à communiquer chaque année les comptes techniques des Régimes ainsi qu'une analyse détaillée de ceux-ci au plus tard le 31 juillet suivant la clôture de l'exercice ainsi que tout document ou information complémentaire qui pourrait être utile au suivi des Régimes.

Le comité est habilité à effectuer toute proposition d'aménagement des Régimes, tant au niveau des garanties que des cotisations, et à analyser et valider les propositions de modifications faites par l'Organisme.

Pour ce faire, le comité peut demander à l'Organisme toute information utile d'ordre administratif, financier, ou social.

Il examine les problèmes d'interprétation et d'application des régimes, et définit les aides à financer par le fonds social.

Il est également habilité à réexaminer le choix de l'Organisme effectué en vertu de l'article 22-3 de la CCNM.

### ■ Article 22-13 : **Renégociation**

Conformément à l'article L 912-2 du Code de la Sécurité sociale, les parties signataires réexamine, dans un délai qui ne peut excéder 5 ans à compter de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel de la CCNM, le choix de l'Organisme. A cet effet, le comité de gestion se réunit spécialement au plus tard six mois avant l'échéance.

En cas de dénonciation de l'Organisme, et sauf signature d'un accord de substitution, les présentes dispositions des régimes de prévoyance et de frais de santé resteront en vigueur durant une période d'un an à compter de la date d'expiration de la période de négociation, conformément aux articles L. 2261-10 et L. 2261-11 du Code du travail.

## CHAPITRE VI

### GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS

#### ET DES COMPETENCES (GPEC)

#### Article 23

##### Définition

Les Entreprises entrant dans le champ d'application de la réglementation engagent une négociation portant sur :

- les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'Entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi ainsi que sur les salaires ;
- la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- les mesures d'accompagnement associées (formation, VAE, bilan de compétences, accompagnement de la mobilité) ;
- de manière facultative : les modalités d'information – consultation du comité d'entreprise – applicables en cas de projet de licenciement économique ;

- les conditions d'accès et de maintien dans l'emploi des salariés âgés et de leur accès à la formation professionnelle.

#### Article 24

##### Formalisation

Pour s'adapter à l'évolution des métiers, plusieurs types d'accords peuvent être conclus :

- des accords sans perspective ou menace à terme de suppression d'emplois, ces accords s'appuyant sur des outils traditionnels de la mobilité ;
- des accords qui encouragent la mobilité en identifiant des menaces sur certains emplois ou métiers ; l'Entreprise cherche alors à accompagner, de manière anticipée, l'évolution ou la disparition de certains emplois, en privilégiant l'accompagnement de projets individuels de mobilité et le recours au volontariat ;

- des accords qui organisent, de manière anticipée, la gestion d'une restructuration certaine ; les emplois menacés sont identifiés et l'accord vise, par le recours à du volontariat accompagné, à donner davantage de temps pour faciliter le reclassement dans un autre emploi des salariés concernés.

Ces accords nécessitent la mise en place d'outils ou de politiques spécifiques afin de donner une visibilité sur l'évolution des métiers et les besoins de compétences en découlant, et les modalités d'information du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi.

---

#### Article 25

---

#### **Grille de métiers-repères**

Une grille des métiers-repères est établie et mise à jour par l'Observatoire des métiers.

# TITRE **III**

## STRUCTURES PARITAIRES

### CHAPITRE I

#### OBSERVATOIRE DES METIERS

Les innovations techniques et technologiques propres au secteur des marchés financiers, la diversité des produits, des services, entraînent une transformation continue des métiers ; aussi afin d'anticiper ces changements en termes de qualifications, de besoins de formation et d'améliorer la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, il est constitué un Observatoire des métiers.

L'Observatoire des métiers appuie son analyse sur des informations fournies par les Entreprises à sa demande. Les informations ainsi demandées sont communiquées à l'Organisation patronale de branche au plus tard dans les 5 semaines suivant la demande. Elles sont traitées par l'Organisation patronale de branche de manière à garantir la confidentialité des données propres à chaque Entreprise.

#### Article 26

##### Rôle et missions de l'Observatoire des métiers

L'Observatoire des métiers a pour mission d'éclairer les instances paritaires de la branche professionnelle sur l'évolution des emplois et des qualifications.

L'Observatoire des métiers est une structure de veille active sur l'évolution des métiers (tendances, évolutions, ...), sur les facteurs susceptibles de faire évoluer les métiers et les qualifications. Il a pour missions de réaliser des études ponctuelles ou récurrentes sur certains métiers ou d'organiser des groupes de travail sur un point précis.

Pour ce faire, afin de permettre aux salariés d'avoir des points de repères dans leur profession et d'y guider leur carrière, il procède notamment à l'étude de :

- l'évolution des métiers repères et des emplois,
- l'identification des emplois sensibles,
- la mise à jour de la nomenclature des métiers repères le cas échéant,
- l'identification des qualifications nécessaires et des compétences,
- la mesure des conséquences éventuelles sur l'emploi,
- la définition des orientations souhaitables en matière de formation, reconversion et mobilité professionnelle,
- l'analyse de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au sein de la branche,
- l'analyse de l'emploi des seniors,
- l'analyse de la pénibilité au travail.

#### Article 27

##### Comité de pilotage paritaire

L'Observatoire des métiers est composé de façon paritaire d'un représentant de chacune des Organisations syndicales de branche et de représentants de l'Organisation patronale de branche. Il est présidé par un représentant de l'Organisation patronale de branche.

Il se réunit au moins une fois par an et décide, à la majorité de ses membres, des études à réaliser et de leur diffusion éventuelle.

Les heures de réunion du comité de pilotage, auxquelles s'ajoutent 2 heures de préparation par réunion, sont considérées de plein droit comme temps de travail effectif et payées à l'échéance normale. Ces heures ne s'imputent pas sur les 30 heures de crédit conventionnel accordées au titre de l'article 6-1 de la CCNM. L'Organisation patronale de branche informe les employeurs concernés lorsque l'un de leurs salariés a participé à une réunion du comité de pilotage.

L'Observatoire des métiers précise ses conditions de fonctionnement dans un règlement intérieur.

#### Article 28

##### Publication et diffusion des travaux

L'Observatoire des métiers établit un procès-verbal de ses réunions. Après approbation, le procès-verbal est transmis en double exemplaire aux Entreprises, à charge pour ces dernières de le remettre à leurs représentants du personnel si elles en ont.

Les modalités de diffusion de chaque étude réalisée par l'Observatoire des métiers sont définies par le comité de pilotage paritaire prévu à l'article 27 de la CCNM.

Lorsqu'une mise à disposition publique est décidée, ces études sont placées sur la partie publique du site Internet de l'Organisation patronale de branche.

## CHAPITRE II

### COMMISSION PARITAIRE

#### Article 29

##### Composition

La Commission paritaire est composée d'un nombre équivalent de représentants des Entreprises, désignés par l'Organisation patronale de branche, et de représentants des salariés, désignés, selon les modalités prévues par l'article 6-1 de la CCNM, par les Organisations syndicales de branche, à raison d'un membre par Organisation.

#### Article 30

##### Compétences

La Commission paritaire est compétente pour :

- formuler des avis sur les problèmes d'interprétation de la CCNM et des accords de branche, à la demande soit d'une Organisation syndicale de branche, soit de l'Organisation patronale de branche ;
- remplir une mission de conciliation en cas de conflit collectif du travail dans une Entreprise ou au niveau de la branche, et qui n'aurait pu être réglé dans l'Entreprise, à la demande, selon les cas, du chef d'entreprise ou de l'Organisation patronale de branche, ou d'au moins une Organisation syndicale de branche ;
- valider les accords collectifs qui lui sont soumis dans les conditions de l'article 11 de la CCNM en vérifiant, sans pouvoir opérer aucune modification, que les procédures en matière de négociation collective ont été respectées et que l'accord qui lui est soumis est conforme à la réglementation en vigueur ;
- formuler des avis en cas de licenciement individuel d'un salarié pour faute grave ou lourde, en se prononçant sur la qualification des fautes professionnelles invoquées ;
- formuler des avis sur le caractère avéré ou non des situations de discrimination syndicale auxquelles pourraient être confrontés des salariés au titre de leurs activités syndicales.

La saisine de la Commission paritaire en ce qui concerne d'éventuelles situations de discrimination syndicale

est nécessairement faite sur présentation d'un dossier conforme à un format qu'elle détermine

#### Article 31

##### Fonctionnement

Pour chacune de ses attributions, la Commission paritaire est présidée en alternance, pour chaque demande, examinée dans l'ordre chronologique de sa mise en état, par un représentant des Organisations syndicales de branche ou par un représentant des Entreprises désigné par l'Organisation patronale de branche.

Dans ses attributions de validation des accords collectifs, la Commission paritaire est saisie dans les 15 jours de la signature de l'accord par la partie signataire la plus diligente. Elle se prononce dans les 4 mois de sa saisine. A défaut de décision rendue dans ce délai, l'accord est réputé avoir été validé. Les membres de la Commission paritaire sont tenus au secret sur les dispositions des accords qui leur sont soumis.

Lorsqu'elle siège pour rendre un avis sur un licenciement individuel, la Commission paritaire est saisie par le salarié, dans les 15 jours de la notification de son licenciement, et se réunit au plus tard dans les 45 jours de la saisine. À l'issue de la réunion, elle rend un avis sur le caractère « grave » ou « lourd » de la faute invoquée ; en cas de partage des voix, l'avis reflète les positions de chaque délégation.

#### Article 32

##### Heures de réunion et de préparation

Les heures de réunion de la Commission paritaire, auxquelles s'ajoutent 2 heures de préparation par réunion, sont considérées de plein droit comme temps de travail effectif et payées à l'échéance normale. Ces heures ne s'imputent pas sur les 30 heures de crédit conventionnel accordées au titre de l'article 6-1 de la CCNM. L'Organisation patronale de branche informe les employeurs concernés lorsque l'un de leurs salariés a participé à une réunion de la Commission paritaire.



# TITRE **IV**

## RELATIONS INDIVIDUELLES

### CHAPITRE I

#### CONTRAT DE TRAVAIL

##### Article 33

##### **Embauche**

Toute personne embauchée est tenue de présenter les pièces justifiant de son identité et de ses diplômes ou toutes pièces équivalentes pour les salariés ressortissants d'Etats étrangers.

En cas de modification ultérieure dans ces informations, le salarié est tenu d'en informer son employeur sans délai.

Toute personne embauchée fait l'objet d'un examen médical conforme à la réglementation en vigueur, et ce au plus tard avant l'expiration de la période d'essai.

L'employeur porte à la connaissance des salariés les textes et accords collectifs qui leur sont applicables, ainsi que le règlement intérieur de l'entreprise.

##### Article 34

##### **Conditions d'engagement**

Les conditions d'engagement sont fixées par écrit et précisent :

- la date d'engagement,
- la nature du contrat,
- l'intitulé du poste,
- la catégorie occupée,
- la durée de la période d'essai et l'éventualité de son renouvellement,
- éventuellement, la nécessité d'un agrément ou d'une certification professionnelle, dont l'obtention doit avoir lieu avant la fin de la période d'essai, sauf en cas de retard imputable à l'organisme certificateur,
- la rémunération,
- le lieu de travail et le cas échéant les conditions de mobilité,
- la durée du travail à laquelle est soumis l'intéressé,
- le ou les régimes de retraite et de prévoyance,

- la convention collective de rattachement,
- la durée du préavis.

Le contrat de travail (ou la lettre d'engagement) est établi en double exemplaire, dont l'un est remis au salarié.

##### Article 35

##### **Non concurrence**

L'employeur peut instituer une interdiction de concurrence à l'égard d'un salarié relevant d'une catégorie cadre pour le cas où il viendrait à cesser ses fonctions. Cette interdiction a pour objectif d'assurer la sauvegarde des intérêts légitimes de l'entreprise.

L'engagement de non concurrence fait l'objet d'une clause spécifique dans le contrat de travail du salarié. Cette clause est insérée avec l'accord des deux parties, soit dans le contrat initial, soit par avenant. Elle ne peut être rédigée de façon à empêcher un collaborateur de réaliser une activité professionnelle.

La clause de non-concurrence est assortie de limitations précises au regard de la situation du salarié :

- Limitation géographique de l'engagement
- Limitation de l'engagement dans le temps
- Limitation de l'engagement au regard de la nature de l'activité et des spécificités de l'emploi du salarié.

En contrepartie de cette obligation de non concurrence, le salarié perçoit, pendant toute la durée d'application de la clause, une indemnité mensuelle dont le montant est défini par les parties au moment de l'établissement de la clause mais qui est au moins égal à la moitié du dernier salaire brut mensuel fixe perçu.

La clause de non concurrence comporte également la faculté pour l'employeur de lever l'interdiction de concurrence.

En cas de licenciement pour motif économique, l'employeur est tenu de lever l'interdiction de concurrence.

## Article 36

**Période d'essai**

La durée de la période d'essai est fixée à :

- 2 mois pour les employés,
- 3 mois pour les agents de maîtrise,
- 4 mois pour les cadres.

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour la même durée à l'initiative du salarié ou de l'employeur.

La durée de la période d'essai ainsi que la faculté de la renouveler sont expressément prévues par la lettre d'engagement ou le contrat de travail, la période d'essai ne se présument pas.

Les délais de prévenance en cas de rupture de la période d'essai sont les suivants :

	A l'initiative du salarié	A l'initiative de l'employeur
Moins de 8 jours de présence	24 heures	24 heures
Entre 8 jours et 1 mois de présence	48 heures	48 heures
Après 1 mois de présence	48 heures	2 semaines
Après 3 mois de présence	48 heures	1 mois

## Article 37

**Affectation à un poste**

L'affectation du personnel est déterminée par l'employeur en fonction des besoins du service.

En cas de vacances ou de création de poste susceptible d'être pourvu par affectation interne, l'employeur examine en priorité les profils des personnes travaillant dans l'Entreprise.

## Article 38

**Modification de l'affectation**

Tout changement de niveau professionnel ou d'emploi autre que temporaire donne lieu à un entretien avec le salarié concerné, puis fait l'objet d'une notification écrite de l'employeur. La rémunération du salarié concerné est revue afin de prendre éventuellement en compte les responsabilités complémentaires qu'il peut assumer à ce titre.

Lorsqu'un membre du personnel est affecté à titre temporaire pendant plus de trois mois à un emploi de qualification supérieur, il reçoit de manière rétroactive, à partir du quatrième mois et jusqu'à la fin de cette affectation, une prime prenant en compte les responsabilités complémentaires qu'il assume à ce titre.

Aucune mutation à l'initiative de l'employeur, pour des raisons non inhérentes à la personne du salarié, ne peut entraîner de réduction de sa rémunération fixe.

## Article 39

**Télétravail**

L'employeur peut mettre en place le télétravail dès lors que certains collaborateurs peuvent avoir vocation à réaliser une partie significative de leur activité professionnelle, et ce de façon régulière, hors du cadre physique de l'entreprise.

Ce mode d'organisation du travail est mis en place conformément à la réglementation en vigueur et donne notamment lieu à la consultation du comité d'entreprise et du CHSCT, si de telles institutions existent au sein de l'entreprise. Il appartient en outre à l'employeur de mettre à disposition les moyens nécessaires à la réalisation du télétravail.

A titre individuel, le télétravail donne lieu à la signature d'un avenant au contrat de travail qui prévoit les conditions dans lesquelles cette organisation du travail est mise en place.

en cours de scolarité pendant les périodes de vacances scolaires ou universitaires par un contrat de travail à durée déterminée spécifique, appelé contrat d'auxiliaire de vacances étudiant.

Ces contrats ont pour objet de permettre à ces jeunes de prendre contact avec le monde de l'entreprise, et de les aider dans leur orientation professionnelle.

Ils s'inscrivent dans le cadre de la réglementation en vigueur relative au contrat de travail à durée déterminée pour les étudiants.

Ce contrat est conclu à durée déterminée à terme précis pendant les périodes de vacances scolaires ou universitaires.

Les auxiliaires de vacances bénéficient des dispositions de la CCNM à l'exception de celles relatives à la période d'essai, à la classification et à la rémunération.

## Article 40

**Contrat d'auxiliaire de vacances étudiant**

Les Signataires constatent qu'il est d'usage, dans le secteur des marchés financiers, de recruter des jeunes

## Article 41

**Contrat à durée déterminée senior**

Les conditions de conclusion et les modalités d'application du contrat à durée déterminée senior sont régies par la réglementation en vigueur.

**CHAPITRE II****PRINCIPES DE DÉONTOLOGIE**

## Article 42

**Principes et objectifs**

Le salarié est tenu de respecter, dans l'exercice de ses fonctions, des principes de déontologie propres aux activités de marchés financiers, résultant de la loi, du règlement et des règles et usages professionnels.

Ces principes, qui prennent la forme de règles de bonne conduite ont pour objet d'assurer que le salarié agit avec équité, loyauté et diligence, au mieux des intérêts du client et favorise l'intégrité du marché.

## Article 43

**Mise en œuvre**

L'Entreprise décline le cas échéant ces règles de bonne conduite en politiques, procédures et mesures adaptées à la nature, l'importance, la complexité et la diversité des services d'investissement qu'elle fournit ou des activités qu'elle exerce. En ce cas, elle informe ses salariés de cette déclinaison.

## Article 44

**Domaines d'application**

Le salarié veille particulièrement au respect des règles de conduite en matière de :

- secret professionnel, tant à l'intérieur de l'entreprise qu'à l'égard des tiers ;
- conflit d'intérêts, tant en termes de leur prévention que, le cas échéant, de leur gestion ;
- lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme ;
- abus de marché, notamment au regard de ses obligations en termes de circulation d'informations privilégiées en dehors du cadre normal de ses fonctions ;
- transactions personnelles ;
- conditions dans lesquelles des cadeaux et avantages peuvent être reçus ou offerts par l'Entreprise.

A cet effet, le salarié participe aux actions de formation que l'employeur met le cas échéant en place.

Le salarié a en tout état de cause toujours la faculté de faire part, au responsable de la conformité de l'Entreprise, de ses interrogations sur les éventuels dysfon-

ctionnements liés à la mise en œuvre des obligations de conformité au sein de l'Entreprise.

## CHAPITRE III

### HARCELEMENTS

#### Article 45

##### Harcèlement sexuel

L'employeur met en place toutes mesures nécessaires à la prévention des agissements de harcèlement sexuel.

Conformément à la réglementation, aucun salarié ou candidat à une embauche ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, au sens de l'article 15 de la CCNM, ni être sanctionné, pour avoir subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement sexuel ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire.

#### Article 46

##### Harcèlement moral

L'employeur met en place toutes mesures nécessaires à la prévention des agissements de harcèlement moral ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité des salariés, d'altérer leur santé physique ou mentale ou de compromettre leur avenir professionnel.

Conformément à la réglementation, aucun salarié ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, au sens de l'article 15 de la CCNM, ni être sanctionné, pour avoir subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire.

## CHAPITRE IV

### CLASSIFICATION ET REMUNERATION

#### Article 47

##### Classification

Chaque salarié se voit attribuer une classification à laquelle correspond un salaire minimum hiérarchique fixé au niveau de la branche.

La classification résulte de l'affectation dans une catégorie définie en fonction de l'emploi occupé.

#### Article 48

##### Les catégories

Les emplois sont classés en huit catégories :

- 2 catégories employés (I.A, I.B),
- 2 catégories maîtrises (II.A et II.B),
- 3 catégories cadres et cadres supérieurs (III.A, III.B, III.C),
- 1 catégorie cadres dirigeants (IV).

## TITRE IV - RELATIONS INDIVIDUELLES

La classification des emplois est effectuée en fonction de critères objectifs et qualitatifs qui sont :

- le contenu de l'activité du poste,
- l'autonomie et l'initiative requises par le poste,
- la technicité requise par le poste,
- la formation, adaptation et expérience requises par le poste,
- le niveau de responsabilité requis par le poste.

Chaque salarié se voit attribuer une catégorie correspondant au poste qu'il occupe à titre permanent.

L'affectation d'un salarié, pour des raisons non inhérentes à la personne du salarié, à un emploi correspondant à une catégorie inférieure à la catégorie de son emploi précédent est sans conséquence sur sa classification.

Les huit catégories sont décrites dans le tableau suivant :

### TABLEAU DES CRITÈRES CLASSANTS

EMPLOYÉS					
CATÉGORIE OU NIVEAU D'EMPLOI	CONTENU DE L'ACTIVITÉ DU POSTE	AUTONOMIE ET INITIATIVE REQUISES PAR LE POSTE	TECHNICITÉ REQUISE PAR LE POSTE	FORMATION, ADAPTATION ET EXPÉRIENCE REQUISES PAR LE POSTE	NIVEAU DE RESPONSABILITÉ REQUIS PAR LE POSTE
<b>I.A</b>	Travaux simples, répétitifs et peu diversifiés à exécuter selon des consignes précises	Contrôle constant Initiative limitée	Aucune mise en œuvre de connaissance particulière	Simple initiation professionnelle	Respect des consignes
<b>I.B</b>	Travaux spécialisés s'inscrivant dans un cadre élargi à l'environnement immédiat du poste	Poste soumis à un contrôle périodique Initiatives dans le cadre de méthodes et usages bien définis	Bonne connaissance des techniques professionnelles du poste	Formation professionnelle confirmée ou expérience équivalente	Responsable du bon déroulement des modes opératoires du poste Doit rendre compte des incidents

## TABLEAU DES CRITÈRES CLASSANTS

<b>AGENTS DE MAITRISE</b>		<p>L'exercice des fonctions d'agent de maîtrise nécessite une maîtrise opérationnelle d'une ou plusieurs techniques acquises par une expérience ou une formation adaptée.</p> <p>Un agent de maîtrise doit avoir les capacités à résoudre un problème donné et un certain niveau d'autonomie et de responsabilités.</p>			
<b>CATÉGORIE OU NIVEAU D'EMPLOI</b>	CONTENU DE L'ACTIVITÉ DU POSTE	AUTONOMIE ET INITIATIVE REQUISES PAR LE POSTE	TECHNICITÉ REQUISE PAR LE POSTE	FORMATION, ADAPTATION ET EXPÉRIENCE REQUISES PAR LE POSTE	NIVEAU DE RESPONSABILITÉ REQUIS PAR LE POSTE
<b>II.A</b>	Travaux complexes s'inscrivant dans un cadre plus large que la catégorie précédente et requérant un premier niveau d'expertise	Contrôle des résultats finaux Initiatives relatives à la réalisation technique des tâches à effectuer	Très bonne maîtrise des techniques de sa spécialité et connaissance des techniques des spécialités voisines	Connaissance générale ou diplôme professionnel reconnu ou formation spécifiques ou expérience équivalente	Responsable de la bonne fin de ses travaux et maîtrisant les conséquences directes de ceux-ci sur son environnement
<b>II.B</b>	Travaux complexes avec animation d'une petite équipe à fonctions homogènes ou Travaux nécessitant une compétence professionnelle éprouvée	Autonomie dans sa spécialité ou dans son domaine d'expertise	Très bonne maîtrise des techniques nécessaires à sa spécialité et/ou capacité à faire partager sa technicité à d'autres collaborateurs	Niveau de formation supérieure ou large expérience acquise dans la profession	Responsable de la bonne fin des travaux réalisés par son équipe ou Responsable de la qualité technique de ses travaux personnels

## TABLEAU DES CRITÈRES CLASSANTS

<b>CADRES</b>		<p>L'exercice des fonctions de cadres demande une capacité à concevoir, apprécier, décider et entreprendre, des qualités relationnelles, une aptitude à la créativité et à l'initiative.</p> <p>Certains cadres occupent dans l'entreprise une position hiérarchique qui leur confère une responsabilité de gestion sur un ensemble de personnels et de moyens matériels dans les limites de délégation dont ils sont investis.</p> <p>Les cadres sont amenés à exercer tant des actions d'animation, de formation et de contrôle que de prévision, d'organisation ou de coordination.</p>			
CATÉGORIE OU NIVEAU D'EMPLOI	CONTENU DE L'ACTIVITÉ DU POSTE	AUTONOMIE ET INITIATIVE REQUISES PAR LE POSTE	TECHNICITÉ REQUISE PAR LE POSTE	FORMATION, ADAPTATION ET EXPÉRIENCE REQUISES PAR LE POSTE	NIVEAU DE RESPONSABILITÉ REQUIS PAR LE POSTE
<b>III.A</b>	Exercice d'une fonction de management, d'étude, de conseil ou de contrôle par délégation directe d'un cadre de catégorie plus élevée	Dans le cadre d'objectifs définis, le but à atteindre est indiqué et la façon de faire est seulement suggérée	Aptitude à réaliser ou superviser une ou plusieurs activités possédant un contenu et un objectif spécifiques ou Aptitude à réaliser des projets impliquant l'assimilation de pratiques complexes ou de théories scientifiques	Niveau de formation supérieur ou large expérience acquise dans la profession	Responsable des résultats des équipes placées sous son autorité ou Responsable du résultat des travaux qu'il a engagés
<b>III.B</b>	Exercice d'une fonction de management importante, d'étude, de conseil ou de contrôle par délégation directe d'un cadre de niveau inférieur	Dans le cadre d'une politique précise et d'objectifs à atteindre propose les moyens à mettre en œuvre	Aptitude à analyser et traiter les problèmes liés à son activité en tenant compte des effets produits sur les activités connexes	Large expérience professionnelle et réelle expertise sur une activité	Responsable des résultats liés à son champ d'activité et de l'utilisation des ressources mises à sa disposition
<b>III.C</b>	Assure le management et contrôle la stratégie d'une ou plusieurs fonctions ou activités de l'entreprise ou assure une fonction d'expert confirmé	Assure la gestion opérationnelle au jour le jour dans le cadre d'une stratégie définie par le comité de Direction ; peut représenter l'entreprise par délégation de l'employeur	Connaissances approfondies et pratiques dans plusieurs domaines professionnels	Large expérience professionnelle	Responsable des résultats liés à son champ d'activité et de l'utilisation des ressources mises à sa disposition

## TABLEAU DES CRITÈRES CLASSANTS

CADRES DIRIGEANTS					
CATÉGORIE OU NIVEAU D'EMPLOI	CONTENU DE L'ACTIVITÉ DU POSTE	AUTONOMIE ET INITIATIVE REQUISES PAR LE POSTE	TECHNICITÉ REQUISE PAR LE POSTE	FORMATION, ADAPTATION ET EXPÉRIENCE REQUISES PAR LE POSTE	NIVEAU DE RESPONSABILITÉ REQUIS PAR LE POSTE
<b>IV</b>	Assure la Direction d'une ou plusieurs fonctions majeures de l'entreprise	Participe à l'élaboration de la stratégie et au développement de l'entreprise, choisit les moyens à mettre en œuvre Dirige et contrôle la stratégie de l'entreprise et l'exécution des activités Peut représenter l'entreprise par délégation de l'employeur	Connaissances approfondies et pratiques dans plusieurs domaines professionnels et aptitude à proposer et à remettre en cause des concepts	Large expérience professionnelle	Responsable des résultats liés à son champ d'activité, en termes de communication, de coordination, de développement et d'efficacité

### Article 49

#### Changement de catégorie à l'ancienneté

L'employeur classe :

- en catégorie I.B, tout salarié qui dans l'Entreprise, relève de la catégorie I.A depuis au moins cinq ans ;
- en catégorie II.B, tout salarié qui dans l'Entreprise, relève de la catégorie II.A depuis au moins cinq ans.

Lorsqu'un salarié relevant de la catégorie I.B depuis au moins cinq ans chez son employeur en fait la demande, ce dernier procède à l'examen de sa situation afin de déterminer sa capacité à passer en catégorie II.A. Un entretien individuel est notamment organisé à cet effet. L'employeur qui fait passer un salarié de la catégorie I.B à la catégorie II.A, assure que le salaire net perçu par le salarié au titre sa nouvelle catégorie ne soit pas inférieur à celui perçu au titre de l'ancienne.

### Article 50

#### Salaires minima hiérarchiques

Des salaires minima hiérarchiques sont fixés pour les différentes catégories d'emploi et font l'objet d'un barème annexé à la CCNM. Ce barème fait l'objet de négociations au niveau de la branche professionnelle au moins une fois par an.

### Article 51

#### Appointements fixes mensuels

Les appointements fixes mensuels sont payables 12 fois dans l'année et sont fixés dans l'entreprise ; ils ne peuvent en aucun cas être inférieurs aux salaires minima hiérarchiques définis à l'article 50 de la CCNM pour une activité exercée à temps complet.

Ils peuvent être majorés individuellement en fonction de l'appréciation de la qualité des services du collaborateur concerné.



Les appointements fixes mensuels peuvent dépasser le salaire minimum hiérarchique du ou des niveaux supérieurs au niveau de classement d'un salarié, sans entraîner pour autant le passage de celui-ci à un niveau supérieur.

---

#### Article 52

##### **Garantie d'augmentation minimum**

Tout salarié dont les appointements fixes mensuels ne seraient pas modifiés pendant trois années rémunérées consécutives peut demander à être reçu par l'employeur ou son représentant pour que son cas soit examiné ou que lui soient indiqués les motifs de cette absence d'augmentation. En toute hypothèse, il lui est attribué une augmentation de ses appointements fixes mensuels égale à 40 % du cumul en euros des augmentations appliquées au salaire minimum hiérarchique correspondant à sa classification au cours des 3 années considérées.

De même, tout salarié dont les appointements fixes mensuels ont été augmentés (mesures collectives et/ou individuelles) d'une somme inférieure à la garantie minimum ci-dessus, se voit appliquer les dispositions

ci-dessus, ses appointements étant complétés à due concurrence.

Cette garantie cesse de s'appliquer lorsque les appointements fixes mensuels dépassent de 50 % le salaire minimum hiérarchique correspondant à la classification de l'intéressé.-

L'attribution d'une augmentation minimum garantie fixe le point de départ d'une nouvelle période triennale.

---

#### Article 53

##### **Éléments variables**

La rémunération peut comporter des éléments variables fixés par chaque employeur, à son appréciation

---

#### Article 54

##### **Intéressement et participation**

Des accords relatifs à l'intéressement et à la participation peuvent être conclus avec les délégués syndicaux ou les représentants élus du personnel, conformément à la réglementation en vigueur.

## CHAPITRE V

### RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

---

#### Article 55

##### **Préavis**

En cas de démission, et sauf réduction décidée d'un commun accord par les parties, le délai de préavis est fixé à deux mois pour les non cadres et à trois mois pour les cadres.

En cas de licenciement, hors le cas de faute grave ou lourde, le délai de préavis est fixé conformément à la réglementation.

Toutefois en cas de licenciement, quel qu'en soit le motif, à l'exception des licenciements pour fautes graves ou lourdes, le salarié a la faculté de réduire la durée de son préavis ; il n'est alors rémunéré que jusqu'à la date de son départ effectif, sauf accord contraire.

---

#### Article 56

##### **Heures de recherche d'emploi**

Pendant la période de préavis, le salarié qui en fait la demande est autorisé à s'absenter deux heures par jour, en vue de la recherche d'un nouvel emploi.

Ces heures ne sont rémunérées qu'en cas de licenciement. En cas de démission, l'employeur peut demander au salarié qui souhaite bénéficier de cette facilité de lui fournir un engagement sur l'honneur que ces heures seront effectivement utilisées pour la recherche d'un nouvel emploi.

La détermination de ces heures et leur regroupement éventuel sont précisés par arrangement à l'amiable. En cas de désaccord, les deux heures sont choisies un jour par le salarié, un jour par l'employeur.

## Article 57

**Rupture amiable**

Les procédures de rupture conventionnelle du contrat de travail sont soumises à la réglementation en vigueur.

## Article 58

**Licenciement – Procédure**

Les procédures de licenciement sont soumises à la réglementation en vigueur, ainsi qu'à la CCNM en matière de délai de préavis et d'heures de recherche d'emploi.

L'employeur qui envisage de licencier un salarié pour faute grave ou lourde doit en informer un représentant du personnel, autre que le salarié concerné le cas échéant, en même temps qu'il convoque le salarié à l'entretien préalable.

Le salarié faisant l'objet d'une convocation à un entretien préalable pouvant conduire à un licenciement pour faute grave ou lourde peut se faire assister de deux personnes de son choix appartenant à l'Entreprise ; en l'absence de représentants syndicaux dans l'Entreprise, autres que le salarié concerné le cas échéant, d'une part, et de recours à un conseiller du salarié prévu par la réglementation d'autre part, le salarié peut se faire assister d'un représentant désigné par une Organisation syndicale de branche.

## Article 59

**Licenciement – Indemnité****■ Article 59-1 : Ancienneté**

Tout salarié licencié ayant plus d'un an d'ancienneté à droit, sauf faute grave ou lourde, à une indemnité de licenciement calculée en fonction de son ancienneté.

L'ancienneté s'apprécie au sein d'une même entreprise à compter du premier jour de travail du contrat en cours, sauf reprise d'ancienneté stipulée dans le contrat de travail.

**■ Article 59-2 : Calcul et montant**

L'indemnité de licenciement est calculée sur la moyenne des appointements fixes bruts perçus par l'intéressé au cours des douze derniers mois.

L'indemnité de licenciement est égale à un demi-mois par année d'ancienneté. Elle est plafonnée à 12 mois.

En cas de licenciement pour motif économique, l'indemnité est égale à un demi-mois par année de

présence jusqu'à 10 ans d'ancienneté et à trois-quarts de mois par année de présence pour la tranche dépassant 10 ans d'ancienneté. Elle est plafonnée à 15 mois.

## Article 60

**Licenciement – Recours**

Le salarié licencié pour faute grave ou lourde a la faculté de saisir, par lettre recommandée avec accusé de réception, la Commission paritaire prévue aux articles 30 et 31 de la CCNM dans les quinze jours qui suivent la notification du licenciement.

Ce recours n'est pas suspensif.

## Article 61

**Licenciement – Mesures d'accompagnement**

En cas de licenciement rendu nécessaire par des difficultés économiques, des mutations technologiques ou des réorganisations internes, les Entreprises s'efforcent de faciliter les reclassements tant internes qu'externes.

A cette fin, indépendamment des différents dispositifs issus de la réglementation en vigueur, une Bourse des Emplois est mise en place par l'Organisation patronale de branche : peuvent notamment y figurer les candidatures du personnel licencié pour motif économique, sous réserve qu'ils aient individuellement donné leur accord pour y figurer, ainsi que les offres d'emploi des Entreprises.

Les employeurs sont tenus d'examiner les candidatures y figurant avant de procéder à toute embauche, et d'informer l'Organisation patronale de branche des embauches réalisées par ce biais.

## Article 62

**Retraite**

Les droits à pension de retraite sont déterminés conformément à la réglementation en vigueur.

## Article 63

**Départ à la retraite****■ Article 63-1 : Conditions**

Le départ volontaire à la retraite se fait conformément à la réglementation en vigueur.

**■ Article 63-2 : Indemnité**

Lors de son départ volontaire à la retraite, tout salarié a droit, en fonction de son ancienneté dans l'Entreprise,

appréciée au premier jour d'embauche du contrat en cours, à une indemnité égale à :

- 10 % des appointements fixes mensuels bruts par année de présence pour les 10 premières années,
- 30 % des appointements fixes mensuels bruts par année de présence au-delà de 10 ans d'ancienneté.

---

## Article 64

---

### Mise à la retraite

#### ■ Article 64-1 : **Conditions**

Conformément à la réglementation en vigueur, l'employeur peut mettre à la retraite d'office l'un de ses collaborateurs dès lors que ce dernier a atteint l'âge de 70 ans.

L'employeur qui souhaite mettre à la retraite un salarié âgé de 65 à 69 ans en mesure de bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein au sens de la Sécurité Sociale, doit l'interroger par écrit tous les ans, trois mois au moins avant son anniversaire (au titre de ses 65, 66, 67, 68 et 69 ans), sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

En cas de réponse négative du salarié dans le délai d'un mois à compter de cette demande, ou à défaut de l'avoir interrogé dans les conditions prévues au précédent alinéa, l'employeur ne peut procéder à la mise à la retraite du salarié.

Le délai de préavis applicable à la mise à la retraite est fixé à trois mois.

#### ■ Article 64-2 : **Indemnité**

Lorsqu'un employeur met à la retraite l'un de ses salariés dans les conditions prévues à l'article 64-1 de la CCNM, ce dernier a droit à une indemnité de rupture, calculée conformément à la réglementation en vigueur. Cette indemnité ne peut être inférieure à l'indemnité calculée en vertu de l'article 63-2 de la CCNM.

# TITRE

## ORGANISATION DU TRAVAIL

### CHAPITRE I

#### DUREE DU TRAVAIL ET CONGES

##### Article 65

###### **Durée du travail**

La durée du travail et la répartition de celle-ci sont déterminées par l'employeur dans le cadre de la réglementation en vigueur (aménagement du temps de travail, heures supplémentaires, travail de nuit, ...).

Les horaires de travail et leurs modalités d'organisation sont fixés par l'employeur conformément à la réglementation applicable et adaptés aux activités exercées par l'entreprise.

En cas de présence sur le lieu de travail demandée par l'employeur, pour une durée inférieure à 4 heures, le salarié se voit attribuer, en sus du paiement de ses heures de travail effectif, une indemnisation de son temps de déplacement.

L'internationalisation des marchés financiers et les évolutions de la réglementation peuvent conduire à l'élargissement de l'amplitude journalière des horaires d'ouverture des Entreprises et nécessiter un aménagement des horaires de travail, notamment par le recours à plusieurs équipes successives ou chevauchantes.

##### Article 66

###### **Congés payés – Fixation**

La période des congés est fixée, sauf autres dispositions fixées dans les entreprises, du 1er juin au 30 septembre ; toutefois, les salariés peuvent, s'ils le désirent, et avec l'accord de leur employeur, prendre leur congé en dehors de cette période.

Les congés de chaque année doivent être pris au plus tard le 31 mai de l'année suivante, ou au terme de l'exercice pris comme référence dans l'Entreprise.

Les dispositions relatives aux jours de congé supplémentaires dus en cas de fractionnement du congé principal en dehors de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année sont définies par les articles L. 3141-18 à 20 du Code du travail.

En ce qui concerne le choix des dates de congé annuel, lequel est arrêté trois mois et demi avant le terme de l'exercice pris comme référence dans l'Entreprise, il est organisé dans chaque Entreprise un roulement qui tient compte, par priorité, de l'ancienneté dans l'Entreprise, des congés scolaires pour les salariés ayant des enfants d'âge scolaire, des dates de congé du conjoint travaillant dans une autre entreprise et du tour de départ de l'année précédente. Les conjoints travaillant dans une même Entreprise ont droit à un congé simultané.

En tout état de cause, la fixation des dates de congé annuel reste subordonnée aux nécessités du service

##### Article 67

###### **Congés payés – Durée**

Conformément à la réglementation, tout salarié ayant un an de travail effectif a droit à un congé payé annuel de 30 jours ouvrables ou 25 jours ouvrés.

Les périodes légales de congés de maternité n'entraînent pas de réduction des droits au congé.

## Article 68

**Absences exceptionnelles**

Tout salarié bénéficie, sur justification, d'une autorisation exceptionnelle d'absence, sans réduction de rémunération, dans les cas suivants :

Déménagement (une fois par an maximum, hors mutation professionnelle)	1 jour ouvré
Mariage du salarié	5 jours consécutifs ouvrés
Naissance ou arrivée d'un enfant en vue d'adoption	3 jours ouvrés
Mariage d'un enfant	2 jours ouvrés
Décès du conjoint, du partenaire de PACS ou d'un enfant	3 jours ouvrés
Décès des parents, des beaux-parents, d'un frère ou d'une sœur	2 jours ouvrés
Décès d'autres descendants ou ascendants du salarié	1 jour ouvré
Garde d'enfant à charge (au sens de l'article L. 513-1 du Code de la Sécurité sociale), malade ou handicapé, de moins de 16 ans	5 jours ouvrés par année civile, quel que soit le nombre d'enfants
Préparation d'un contrôle des connaissances en vue de l'obtention d'une certification professionnelle au sens du règlement général de l'AMF	1 jour ouvré
Préparation d'examens en vue de l'obtention d'un diplôme dans le cadre des plans de formation d'entreprise	1 jour ouvré

Ces absences sont concomitantes à la survenance de l'événement.

Par ailleurs, lorsqu'un salarié passe un examen en vue de l'obtention d'une certification professionnelle au sens du règlement général de l'AMF, le temps nécessaire à cet examen est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à échéance normale.

## Article 69

**Jours fériés**

Le 1<sup>er</sup> mai est jour férié et chômé.

Les jours fériés définis à l'article L.3133-1 du Code du travail sont rémunérés (à l'exception, le cas échéant, du jour retenu pour la Journée de solidarité).

Ces jours sont chômés (à l'exception, le cas échéant, du jour retenu pour la Journée de solidarité) lorsqu'ils tombent un jour ouvré, sauf si l'Entreprise reste

ouverte du fait de l'ouverture des principaux marchés, chambre de compensation ou systèmes de règlement-livraison dont dépend son activité. Dans ce dernier cas, l'employeur prévoit, au minimum, une journée de fermeture de remplacement ou attribuée à chacun un congé compensatoire de même durée pris individuellement.

Par ailleurs, tout salarié à qui il est demandé de travailler un jour de fermeture de l'entreprise bénéficie au minimum d'un congé compensatoire de même durée pris individuellement.

Les principes énoncés au présent article s'appliquent quelles que soient les autres mesures de compensation mises en œuvre dans les Entreprises.

## CHAPITRE II

### EVOLUTION DE CARRIERE

Les Entreprises se trouvent dans un contexte en constante évolution. Elles doivent rapidement s'adapter aux aléas économiques, aux innovations permanentes des produits et des technologies, à une réglementation en croissance. Pour aider leurs salariés à évoluer et pour rester compétitive sur leurs marchés, les Entreprises doivent anticiper la transformation des métiers et veiller à l'adaptation permanente des compétences de leurs collaborateurs.

C'est dans ce cadre que plusieurs types d'entretien peuvent être mis en place au sein des Entreprises.

#### Article 70

##### **L'entretien d'évaluation/appréciation**

Tout salarié ayant au moins un an d'ancienneté dans l'Entreprise bénéficie d'un entretien individuel d'évaluation/appréciation au moins une fois tous les ans. La procédure d'évaluation est soumise pour avis au Comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail, au Comité d'entreprise ou aux Délégués du personnel, lorsque ceux-ci exercent les compétences de l'une des deux autres institutions représentatives du personnel, en cas de carence, conformément à la réglementation en vigueur.

Cet entretien annuel est l'occasion d'un échange entre le responsable et le collaborateur, en vue d'évaluer la performance du collaborateur et de fixer ses objectifs tout en tenant compte de ses aspirations individuelles et des besoins de l'équipe au sein de laquelle il est placé.

L'entretien annuel permet, à partir du projet professionnel du salarié, dès lors que celui-ci est validé par sa hiérarchie, de formuler, le cas échéant, des demandes d'actions de formation ou de préparer son départ en formation. Il permet également une meilleure compréhension entre le salarié concerné et sa hiérarchie directe et contribue à inscrire chaque salarié dans une logique de progrès.

Cet entretien, qui a un caractère contradictoire, sans que les avis exprimés par le salarié puissent donner lieu à sanction, n'exclut pas les possibilités offertes par l'article 72 de la CCNM.

Les conclusions de cet entretien sont consignées dans des documents standardisés correspondant au modèle défini par l'Entreprise.

Ce document est soumis aux observations et à la signature du salarié concerné. Dans l'hypothèse où celui-ci manifesterait un désaccord avec son supérieur hiérarchique, il pourra alors bénéficier d'un nouvel entretien au niveau hiérarchique immédiatement supérieur.

Une synthèse des résultats de ces entretiens portant sur les souhaits exprimés en matière de formation fait l'objet d'une communication au comité d'entreprise, ou, à défaut, aux délégués du personnel, lors de l'élaboration du plan de formation annuel.

#### Article 71

##### **L'entretien de carrière**

Dans un souci d'anticipation des évolutions de l'environnement des entreprises, et d'accompagnement des salariés, les Entreprises peuvent mettre en place des entretiens individuels de carrière entre les salariés et une personne chargée des ressources humaines en son sein.

Cet entretien a pour objectif de faire le point sur la situation professionnelle du salarié, son développement professionnel, ses aspirations (carrière, rémunération, reconnaissance des mérites, validation de l'expérience...). Cette approche vise à contribuer à la motivation des salariés, à les accompagner dans leur parcours professionnel et à maîtriser le taux de rotation du personnel.

Il est déconnecté des questions d'évaluation opérationnelle de la période passée.

Lorsque cet entretien fait l'objet d'une formalisation écrite, le salarié est associé à cette formalisation, notamment par la prise en compte de ses éventuelles observations.

Les entretiens de carrière se déroulent selon une périodicité définie dans chaque Entreprise et sont confidentiels. A l'issue de ces entretiens, initiés par la direction chargée des ressources humaines, cette dernière et le salarié étudient l'opportunité d'associer le manager à cette démarche.

## Article 72

**Requêtes et réclamations**

L'employeur ou son représentant reçoit tout salarié qui demande à lui présenter une requête ou une réclamation.

Le salarié peut se faire accompagner par un délégué du personnel ou, à défaut, par un représentant syndical appartenant à l'entreprise ou, à défaut, par un salarié de l'entreprise.

**CHAPITRE III****FORMATION PROFESSIONNELLE**

## Article 73

**Principes généraux et négociation**

La formation professionnelle continue est organisée dans le cadre de la réglementation en vigueur, des accords de branche et des accords d'entreprise susceptibles d'être conclus entre les partenaires sociaux, visant le développement de la formation professionnelle.

Elle fait l'objet d'une négociation triennale de branche. Dans ce cadre, les objectifs et les moyens destinés à la formation professionnelle font, le cas échéant, l'objet d'un accord de branche.

## Article 74

**Plan de formation**

La formation professionnelle fait l'objet d'un plan de formation au sein des entreprises, ayant principalement pour objet :

- l'adaptation au poste de travail,
- l'entretien et le perfectionnement des connaissances,
- le développement des compétences.

Conformément à la réglementation, ce plan est soumis, tous les ans, pour consultation, au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel ou aux délégués syndicaux.

## Article 75

**Clause de dédit formation**

En fonction des caractéristiques propres de certaines fonctions, l'employeur peut décider d'accorder à un salarié la possibilité de suivre une formation en dehors du cadre du plan de formation.

Dans cette hypothèse, une clause de dédit-formation peut être signée entre l'employeur et le salarié, compte tenu de l'investissement réalisé par l'Entreprise.

L'objet d'une telle clause est notamment de prévoir les modalités de remboursement par le salarié des frais engagés par l'employeur. La clause précise, outre la date, la nature et la durée de la formation, son coût réel, ainsi que les modalités de remboursement à la charge du salarié démissionnaire.

# TITRE VI

## GARANTIES SOCIALES

### CHAPITRE I MATERNITE ET ADOPTION

Au-delà de la réglementation relative à la protection des salariées en état de grossesse, les femmes en couches et la maternité, les dispositions suivantes s'appliquent dans les Entreprises.

#### Article 76

##### Réduction d'horaires

Les femmes enceintes bénéficient, à compter du quatrième mois de grossesse, d'une réduction du temps de travail d'une demi-heure par demi-journée ou d'une heure par jour, sans réduction de salaire.

#### Article 77

##### Congés de maternité et d'adoption

##### ■ Article 77-1 : Congé de maternité

Les salariées bénéficient du congé légal de maternité majoré d'une semaine.

Sous réserve que la salariée ait au moins neuf mois d'ancienneté dans l'entreprise à la date présumée de son accouchement, ce congé donne lieu à versement par l'employeur d'une indemnité complétant les indemnités journalières prévues par la réglementation de la Sécurité Sociale à concurrence du salaire fixe mensuel normal.

Lorsque le congé fait suite à une suspension du contrat de travail sans rémunération par l'employeur, le bénéfice du versement par l'employeur du complément des indemnités journalières de la Sécurité Sociale est subordonné à la reprise effective du travail entre ces

deux périodes, cette reprise devant avoir lieu pendant une durée au moins égale à celle nécessaire à l'ouverture des droits auxdites indemnités journalières, conformément à la réglementation en vigueur.

##### ■ Article 77-2 : Congé d'adoption

Les salariés adoptant conformément à la réglementation en vigueur, bénéficient du congé légal d'adoption majoré d'une semaine.

Les possibilités de partage du congé entre les deux parents adoptants se fait conformément à la réglementation en vigueur.

Sous réserve que les salariés aient au moins neuf mois d'ancienneté dans l'entreprise à la date de l'arrivée de l'enfant au foyer, ce congé donne lieu à versement par l'employeur d'une indemnité complétant les indemnités journalières prévues par la réglementation de la Sécurité Sociale à concurrence du salaire fixe mensuel normal.

#### Article 78

##### Reprise d'activité professionnelle

A l'issue de ces congés, les salariés sont réintégrés dans leur emploi, ou dans un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, le cas échéant réévaluée compte tenu de la réglementation.

A leur retour dans leur Entreprise, ils peuvent demander à bénéficier d'un entretien de carrière avec un responsable des ressources humaines afin de faciliter leur reprise et de faire le point sur leur orientation professionnelle.



## CHAPITRE II

### MALADIE

#### Article 79

##### Principes généraux

Le salarié informe son employeur de toute absence pour maladie ou accident dans les 24 heures, sauf cas de force majeure. Il doit en outre, faire parvenir dans les 72 heures à l'employeur, un certificat médical précisant la durée de l'arrêt de travail.

L'employeur peut faire effectuer une contre-visite par un médecin de son choix. Si, à l'issue de la contre-visite, l'arrêt de travail est confirmé, le maintien du salaire est appliqué selon les modalités énoncées ci-après ; en revanche, si la contre-visite infirme l'arrêt de travail, le versement complémentaire de l'employeur peut être suspendu.

Le maintien de salaire peut également être suspendu si le salarié ne se soumet pas aux contrôles médicaux initiés par la Sécurité Sociale ou par l'employeur.

#### Article 80

##### Maintien de salaire

En cas d'arrêt de travail reconnu par la Sécurité Sociale, les salariés comptant au moins six mois d'ancienneté dans l'Entreprise ou un an dans la branche bénéficient, en complément des indemnités journalières de la Sécurité Sociale, du maintien par l'employeur de son salaire fixe mensuel jusqu'au 180<sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail si la maladie se prolonge.

Le maintien intervient, sous réserve du versement d'indemnités journalières de la Sécurité Sociale et déduction faite de celles-ci, à compter du 1<sup>er</sup> jour d'absence pour les 1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> arrêts de travail et dès le 4<sup>ème</sup> jour d'absence pour le 3<sup>ème</sup> arrêt et les suivants à l'exception de l'hospitalisation qui est prise en charge dès le 1<sup>er</sup> jour par l'employeur.

En cas d'interruptions de travail répétées causées par la même maladie, la durée des arrêts de travail survenus au cours des douze derniers mois se cumule pour le décompte des mois pendant lesquels l'intéressé bénéficie du maintien de son salaire mensuel fixe.

Durant la période de maintien du salaire, la rémunération nette que recevra le salarié ne pourra pas être supérieure à la rémunération nette, hors CSG et CRDS, toutes cotisations ou contributions déduites, qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué de travailler.

#### Article 81

##### En relais du maintien de salaire

A l'issue de la période de maintien de salaire fixe mensuel, sous réserve que le salarié ait au moins 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou un an dans la branche, le régime de prévoyance conventionnel verse une indemnité journalière complémentaire à celle versée par la Sécurité Sociale selon les modalités décrites dans l'annexe II.

#### Article 82

##### Temps partiel thérapeutique

En cas de reprise du travail à temps partiel pour raison médicale autorisée par la Sécurité Sociale et le médecin du travail, les salariés bénéficient d'une prise en charge par l'Organisme liée au taux d'activité du salarié. Cette prise en charge est dès lors plafonnée à 50 % du salaire de référence, tel que défini à l'article 22-8 de la CCNM, en complément des indemnités journalières de la Sécurité Sociale, et dans la limite du salaire net qu'aurait perçu le salarié s'il avait travaillé à temps complet.

## CHAPITRE III

### INVALIDITE – DECES

---

#### Article 83

##### **Prise en charge de l'invalidité**

A partir de la date de reconnaissance de l'état d'invalidité permanente par la Sécurité Sociale, le salarié classé en invalidité bénéficie, en complément de la rente d'invalidité de la Sécurité sociale et à compter de la prise d'effet du classement, du versement d'une rente par le régime de prévoyance (les garanties et revalorisations sont détaillées dans l'annexe II).

---

#### Article 84

##### **Décès – Garanties**

Les garanties en cas de décès d'un salarié répondent au double objectif, d'une part, d'assurer une couverture financière immédiate, permettant de faire face aux dépenses courantes et, d'autre part, de reconstituer le revenu familial (les garanties et revalorisations sont détaillées dans l'annexe II).

# ANNEXE I

## DISPOSITIONS TRANSITOIRES

### A. MAINTIEN DES DISPOSITIONS TRANSITOIRES DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA BOURSE POUR LES PERSONNELS AYANT L'ANCIENNETÉ REQUISE À LA DATE DE SON ADOPTION

#### A.1 Indemnité de licenciement

Pour les salariés ayant au moins 2 ans d'ancienneté à la date de la signature de la Convention collective nationale de la Bourse (26 octobre 1990), l'indemnité de licenciement quel que soit le motif sauf faute grave ou lourde, sera calculée de la manière suivante :

- 1° sur la base l'article 37 de l'ancienne convention des agents de change de mai 1979 et en fonction de l'ancienneté atteinte à la date d'adoption de la Convention collective nationale de la bourse (c'est-à-dire ½ mois par semestre ou fraction de semestre pour les huit premières années puis ¾ de mois par semestre ou fraction de semestre pour les années suivantes).
- 2° et sur la base de la CCNM (art. 59-2) au titre de la période postérieure à cette date pour une durée maximum égale au temps restant à courir avant que le salarié n'atteigne 24 ans d'ancienneté, ou 60 ans d'âge.

En tout état de cause le montant total de l'indemnité de licenciement versée ne pourra dépasser 24 mois de salaire brut fixe.

#### A.2 Calcul des congés payés

Les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise au jour de signature de la Convention collective nationale de la Bourse (26 octobre 1990), et les Chefs et Sous-Chefs de Service, présents dans l'entreprise à cette date, ont le choix entre :

- a) Régime légal et conventionnel
- b) 3 semaines consécutives en saison et 3 semaines hors saison.

Pour l'appréciation de l'ancienneté de 10 ans, il est convenu que toute année commencée à la date du 1<sup>er</sup> juin est réputée accomplie.

### B. TAUX DE DOTATION AUX COMITÉS D'ENTREPRISE

Le taux de 1,40 %, fixé à l'article 13 de la CCNM, sera atteint progressivement à compter de l'entrée en vigueur de la CCNM selon les modalités suivantes :

- 1,77 % jusqu'au 31 décembre 2010 ;
- 1,75 % du 1<sup>er</sup> janvier 2011 et jusqu'au 31 décembre 2011 ;
- 1,65 % du 1<sup>er</sup> janvier 2012 et jusqu'au 31 décembre 2012 ;
- 1,60 % du 1<sup>er</sup> janvier 2013 et jusqu'au 31 décembre 2013 ;
- 1,40 % à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

Les Signataires conviennent de se réunir au cours du premier trimestre 2013 afin d'examiner l'opportunité de réviser cet échancier, plus particulièrement en vue d'instaurer une année supplémentaire de transition.

Les entreprises nouvellement assujetties à la CCNM, appliquent le taux en vigueur au moment de leur entrée dans son champ d'application.

### C. MÉDAILLES PROFESSIONNELLES

Tout salarié qui remplit les conditions nécessaires à l'attribution de la Médaille d'argent ou de la Médaille d'or peut demander à recevoir celle-ci. Toutefois, l'abaissement des seuils d'attribution des médailles professionnelles réalisé par la CCNM par rapport à la Convention collective nationale de la bourse ne peut permettre à un salarié de prétendre deux fois à l'attribution de la même médaille.

### D. RÈGLEMENT INTÉRIEUR DU CIE

Au plus tard dans les trois mois qui suivent l'adoption de la CCNM, la question d'une éventuelle modification du règlement intérieur est examinée par l'Assemblée plénière dans les conditions prévues à l'article 21-12 de la CCNM.

## E. CRÉDIT D'HEURES DES MEMBRES TITULAIRES DE COMMISSIONS DU CIE

Le crédit d'heures prévu à l'article 21-14 de la CCNM est applicable à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2010.

## F. DEVENIR DES CLAUSES DE NON-CONCURRENCE ANTÉRIEURES QUI SERAIENT NON-CONFORMES À LA CCNM

Les clauses de non concurrence des contrats de travail des agents de maîtrise qui ont été signés avant l'entrée en vigueur de la CCNM restent applicables, sous réserve d'être conformes à la réglementation.

## G. CLASSIFICATION

Les Entreprises disposent d'un délai de quatre mois, à compter de la signature de la CCNM, pour mettre en place la nouvelle classification et les salaires minima hiérarchiques associés.

### G.1 Correspondance entre anciennes et nouvelles classifications

A la date d'effet de la CCNM, la classification des personnels non cadres présents dans les Entreprises est automatiquement modifiée de la manière suivante :

- les salariés des catégories A et B relèvent de la catégorie I.A ;
- les salariés des catégories C et D relèvent de la catégorie I.B ;
- les salariés des 1<sup>ers</sup> et 2<sup>èmes</sup> échelons de la catégorie E relèvent de la catégorie II.A ;
- les salariés des 3<sup>èmes</sup> et 4<sup>èmes</sup> échelons de la catégorie E relèvent de la catégorie II.B ;
- les salariés de la catégorie F relèvent de la catégorie III.A ;
- les salariés de la catégorie G relèvent de la catégorie III.B ;
- les salariés de la catégorie H relèvent de la catégorie III.C ;
- L'affectation à la catégorie IV des cadres dirigeants relève de la seule appréciation de l'employeur.

### G.2 Modification de la grille de salaires minima hiérarchiques

A la date d'effet de la CCNM, la grille des salaires minima applicable est la suivante (à partir de la grille négociée pour 2010) :

- Catégorie I.A : SMH =  $(1.404 + 1.658) / 2 = 1.531$  €
- Catégorie I.B : SMH =  $(1.532 + 2.177) / 2 = 1.855$  €
- Catégorie II.A : SMH =  $(2.180 + 2.289) / 2 = 2.234$  €
- Catégorie II.B : SMH =  $(2.398 + 2.507) / 2 = 2.452$  €
- Catégorie III.A : SMH = 2.668 €
- Catégorie III.B : SMH = 3.256 €
- Catégorie III.C : SMH = 4.087 €
- Catégorie IV : hors classification, la rémunération des cadres dirigeants étant réglementée par ailleurs.

La modification des salaires minima hiérarchiques ne peut conduire à diminuer la rémunération de ceux qui sont déjà au-dessus du salaire minimum hiérarchique qui leur est applicable, mais contraint à réévaluer la situation des salariés ayant une rémunération actuelle inférieure au nouveau salaire de la catégorie à laquelle ils sont affectés.

Par ailleurs, et jusqu'à fin 2014, est maintenue une grille spécifique des salaires minima hiérarchiques au bénéfice des salariés des catégories I.A, I.B, II.A et II.B qui, à la date d'entrée en vigueur de la CCNM, sont classés dans un échelon dont le salaire minimum hiérarchique, tel que fixé par l'accord du 7 décembre 2009, est supérieur à celui résultant de la nouvelle grille. Chaque élément de la grille ainsi maintenue évolue de la même façon que l'élément de la nouvelle grille auquel il se rapporte conformément au tableau ci-dessous :

Grille CCNM	Grille CCNB
Catégorie I.A	Catégories A (3 <sup>ème</sup> et 4 <sup>ème</sup> échelon) et B (1 <sup>er</sup> à 4 <sup>ème</sup> échelon)
Catégorie I.B	Catégorie D (1 <sup>er</sup> à 4 <sup>ème</sup> échelon)
Catégorie II.A	Catégorie E (2 <sup>ème</sup> échelon)
Catégorie II.B	Catégorie E (4 <sup>ème</sup> échelon)

# ANNEXE II

## GARANTIES DES RÉGIMES DE PRÉVOYANCE ET DE FRAIS DE SANTÉ

### A • LE RÉGIME DE PRÉVOYANCE

#### A-1 Garantie Décès

Lors de son affiliation, le salarié choisit la prestation qui sera versée à son décès : soit le capital décès seul, soit le capital décès augmenté d'une rente éducation. Ce choix de la prestation peut être modifié ultérieurement par simple déclaration à l'organisme désigné.

Si lors du décès du salarié, aucun enfant n'est à la charge du salarié ou si les enfants à charge ont plus de 19 ans, l'option capital décès seul sera retenue.

#### Montant du Capital décès

Le montant de la prestation décès est en % du salaire de référence défini à l'article 22-8 de la CCNM :

Capital décès toutes causes	Options	
	«Capital Seul»	«Capital + Rente éducation»
Célibataire, veuf ou divorcé sans enfant (CVDO)	140%	140%
Marié (1) sans enfant	300%	300%
Quelle que soit la situation de famille avec un enfant	450%	300%
Majoration par enfant à charge supplémentaire	+ 100%	+ 60%

(1) est assimilé au mariage le concubinage notoire ou le lien par un PACS si le salarié, à la date de son décès, est libre par ailleurs de tout lien de mariage ou de contrat PACS et dans la mesure où le concubin notoire ou le partenaire du PACS est désigné comme bénéficiaire en cas de décès du salarié.

#### Montant de la rente éducation

Si l'option avec rente éducation est retenue, en cas de décès, il est versé au profit de chaque enfant à charge à la date du décès, une rente temporaire définie comme suit :

- **15%** du salaire de référence par enfant jusqu'au 12<sup>ème</sup> anniversaire ;
- **20%** du salaire de référence par enfant jusqu'au 19<sup>ème</sup> anniversaire ;
- **25%** du salaire de référence par enfant jusqu'au 26<sup>ème</sup> anniversaire en cas de poursuite d'études.

En tout état de cause, le salaire minimum de référence pour le versement des rentes éducation est égal à 70% du plafond de la Sécurité sociale de l'année du décès.

#### Enfant à charge

Lorsque les garanties prennent en compte les enfants à charge au moment du décès du salarié, sont considérés comme tels :

- les enfants du salarié, ceux de son conjoint non divorcé ou du concubin notoire, non séparé de corps judiciairement, du partenaire lié par un PACS
  - S'ils sont âgés de moins de 21 ans ou s'ils sont atteints d'une infirmité telle qu'ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice,
  - Ou si, âgés de moins de 26 ans ils justifient de la poursuite de leurs études avec inscription régulière au régime de la Sécurité sociale des étudiants,
  - Ou encore si, âgés de moins de 26 ans, ils sont sous un contrat d'apprentissage ou en formation alternée : dans ces deux cas, ils sont considérés comme étant à charge pendant la durée de celui-ci ou celle-ci,
- Les enfants du salarié décédé, nés dans les 300 jours suivant le décès.

## ■ **Garantie Invalidité Absolue et définitive**

Si le salarié est reconnu en invalidité absolue et définitive (IAD), il lui est versé le montant du capital décès seul par anticipation. Ce versement met fin à la garantie décès.

L'invalidité absolue et définitive du salarié s'entend de :

- la reconnaissance par la sécurité sociale d'une invalidité de 3<sup>ème</sup> catégorie ou d'une incapacité permanente d'un taux de 100 % au titre des accidents du travail ou des maladies professionnelles,
- le mettant définitivement dans l'incapacité de se livrer à la moindre activité rémunératrice,
- l'obligeant à recourir sa vie durant à l'aide d'une tierce personne pour accomplir les actes ordinaires de la vie.

## ■ **Bénéficiaire en cas de décès**

Le capital est versé en priorité aux bénéficiaires désignés par le salarié.

A défaut de bénéficiaire(s) désigné(s), le capital est attribué aux ayants droits.

Dans le cas où plusieurs bénéficiaires sont désignés et si le salarié n'a pas fait de choix pour la prestation décès, il sera retenu l'option « capital décès + rente éducation » en cas de présence d'un enfant à charge de moins de 20 ans dans les bénéficiaires, l'option « capital seul » dans le cas contraire.

Si lors du décès du salarié, aucun enfant n'est à la charge du salarié ou si les enfants à charge ont plus de 19 ans, l'option capital décès seul sera retenue.

## **A.2 Garantie Incapacité temporaire de travail**

La garantie prend effet à l'issue de la période de maintien de salaire prévue à l'article 80 de la CCNM.

Le versement des Indemnités journalières par l'Organisme se poursuit aussi longtemps que le salarié perçoit des indemnités de la Sécurité Sociale. Il cesse au plus tôt lors de la reprise de travail, ou lors de la reconnaissance de l'état d'invalidité permanente du salarié, ou au 1095<sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail, ou lors du décès, ou de la liquidation de la pension vieillesse conformément à la réglementation en vigueur.

En cas de rechute pour la même maladie indemnisée par le régime de prévoyance, après une reprise de travail de moins de six mois, il n'est pas fait application de la période de franchise.

Le montant total de l'indemnité journalière versée par le régime de prévoyance est égal à 100% du salaire de référence net, versé au salarié, sous déduction des indemnités journalières brutes versées par la Sécurité Sociale. En tout état de cause, le total de l'indemnisation résultant du cumul des indemnités journalières de la Sécurité Sociale, du salaire perçu au titre d'une activité à temps partiel, et des indemnités versées par le régime de prévoyance ne peut être supérieur au salaire net d'activité qu'aurait perçu le salarié s'il avait continué à travailler.

Les prestations sont versées à l'entreprise si le bénéficiaire des prestations a son contrat de travail maintenu, directement au bénéficiaire des prestations si son contrat de travail est rompu.

## **A.3 Garantie Invalidité et incapacité permanente**

Le montant de cette rente est égal à 100 % du salaire de référence net versé au salarié sous déduction des prestations brutes versées par la Sécurité Sociale. En cas d'invalidité permanente de 1<sup>ère</sup> catégorie, la prestation du régime de prévoyance calculée dans les mêmes conditions que celles fixées ci-dessus est réduite de 40 %.

En tout état de cause, le total des indemnisations perçues par le salarié ne peut être supérieur au salaire net d'activité qu'il aurait perçu s'il avait continué de travailler.

Ce total d'indemnisation se compose du cumul :

- de la rente d'invalidité versée par la Sécurité Sociale,
- du salaire perçu au titre d'une activité à temps partiel,
- du montant des allocations chômage dans le cas d'une invalidité permettant d'exercer une activité rémunérée,
- s'il y a lieu des indemnités journalières versées au titre de la garantie incapacité temporaire de travail,
- et de la rente versée par le régime de prévoyance ou au titre d'un autre régime.

Le versement de cette rente se poursuit aussi longtemps que dure celui de la Sécurité Sociale. Il cesse au plus tôt à la fin de la reconnaissance de l'invalidité, à la date de liquidation de la pension de vieillesse ou au décès, conformément à la réglementation en vigueur.

Les prestations sont versées à l'entreprise si le bénéficiaire de la garantie reçoit un bulletin de salaire de l'entreprise, directement au bénéficiaire dans le cas contraire.

## ■ Incapacité permanente suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle

Les prestations sont celles prévues pour les invalides classés en 2<sup>ème</sup> catégorie sous réserve que le taux d'incapacité fonctionnelle soit au moins égal à 66 %. Si le taux est ou devient inférieur à 66 %, pour être égal ou supérieur à 33 %, le montant de la rente est affecté du coefficient minorant 3N/2. En deçà de 33 %, le versement de la rente est suspendu.

### A.4 Maintien de la garantie Décès – Invalidité absolue et définitive

Les garanties Décès-Invalidité absolue et définitive sont maintenues à tout salarié en arrêt de travail percevant à ce titre des prestations de l'organisme assureur à compter du 1er jour d'indemnisation, sous réserve que la date de cet arrêt soit située dans la période d'assurance ou que cet arrêt ait fait l'objet d'une reprise de la garantie maintien décès au titre des risques en cours à la date d'adhésion de l'entreprise.

Ce maintien de garanties s'accompagne d'une exonération du paiement des cotisations afférentes aux garanties décès, incapacité temporaire de travail, invalidité et incapacité permanente.

### A.5 Exclusions

Ne donnent pas lieu aux garanties décès, incapacité temporaire de travail, invalidité et incapacité permanente et n'entraînent aucun paiement à la charge de l'Organisme, les sinistres qui résultent :

- d'une participation active du salarié dans des événements de guerre civile ou étrangère, d'émeutes, d'actes de terrorisme, de rixes, à l'exclusion des cas de légitime défense ou d'assistance à personne en danger ;
- d'un fait intentionnellement causé ou provoqué par un bénéficiaire condamné à ce titre, en cas de décès du participant. Le capital ou les rentes seront toutefois versés, sur justification d'un jugement ayant autorité de la chose jugée déterminant toutes les responsabilités :
  - aux autres bénéficiaires désignés,
  - ou aux bénéficiaires subséquents selon l'étude des désignations prévues dans la clause bénéficiaire ;
- de la transmutation du noyau de l'atome.

Le fait que l'Organisme ait payé des prestations correspondant à la réalisation d'un risque exclu, même à plusieurs reprises, ne saurait impliquer, de sa part,

une renonciation tacite au droit de se prévaloir de ces exclusions.

### A.6 Risques en cours à la date d'adhésion au régime

Pour le salarié en arrêt de travail à la date de prise d'effet des garanties de prévoyance, si son contrat de travail est en cours et s'il bénéficie de prestations du régime de Sécurité Sociale sans être indemnisé au titre d'un régime de prévoyance complémentaire, le présent régime prend en charge le versement des prestations complémentaires dans les conditions prévues au titre du présent régime.

Cette prise en charge n'a toutefois lieu que pour autant que l'Entreprise ait adhéré au présent régime dans les délais prévus à l'article 22-4 de la CCNM. En cas d'une adhésion au-delà de ces délais, l'Organisme calcule la prime additionnelle à payer par l'Entreprise, durant au maximum 3 ans, nécessaire pour bénéficier des garanties du présent régime.

Pour adhérer, les Entreprises qui avaient antérieurement un régime de prévoyance, doivent communiquer à l'Organisme l'état détaillé des personnes en arrêt de travail indemnisées ou non par le régime antérieur, et des bénéficiaires de prestations décès. L'Organisme propose alors à l'Entreprise sa prime additionnelle à payer durant au maximum 3 ans permettant au régime de prendre en charge les engagements suivants :

- la revalorisation selon les modalités du présent régime des prestations versées sous réserve que celle-ci ne soit pas prise en charge par l'assureur existant ;
- le paiement des prestations pour les personnes en arrêt de travail non bénéficiaires de prestations au titre du régime existant ;
- les garanties incapacité temporaire de travail et invalidité-incapacité permanente dans le cas d'un arrêt de travail autre que celui déjà survenu et encore en cours ;
- la garantie décès dans le cas où les personnes ne seraient pas garanties par le régime existant ;
- la revalorisation selon les modalités du présent régime de la garantie décès du régime existant, ou le différentiel de garantie décès si la garantie décès du régime existant est inférieure à celle du présent régime, ou la garantie décès du présent régime en cas de transfert des provisions maintien décès constituées par l'assureur existant.

Toutefois, la garantie décès n'est garantie que si le contrat de travail du salarié est en cours à la date d'effet des garanties de la prévoyance du présent régime.

Dans le cas où la prime additionnelle ne serait pas réglée selon l'échéancier établi, l'adhésion de l'Entreprise au présent régime serait suspendue.

### A.7 Revalorisation

Les rentes éducation, les indemnités journalières et les rentes d'invalidité complémentaires à celles de la Sécurité Sociale ainsi que la base de prestations sont revalorisées chaque 1<sup>er</sup> janvier en fonction du taux de revalorisation des pensions du régime de base de la Sécurité Sociale.

La première revalorisation des prestations intervient le 1<sup>er</sup> janvier suivant la date anniversaire du sinistre générateur des prestations. La revalorisation est effectuée sur la base du pourcentage de revalorisation des pensions du régime de base de la Sécurité Sociale constaté entre le 31 décembre de l'exercice au cours duquel s'est produit le sinistre et le 1<sup>er</sup> janvier, date de la revalorisation.

- ne pas avoir dépassé la date anniversaire de ses 25 ans s'il est en apprentissage ;
- ne pas avoir dépassé la date anniversaire de ses 26 ans s'il bénéficie d'un contrat de professionnalisation, et que ses ressources n'excèdent pas 80 % du SMIC ;
- être atteint d'une infirmité permanente l'empêchant de se livrer à une quelconque activité rémunératrice, ayant entraîné à ce titre, le bénéficiaire jusqu'à l'âge de 20 ans des avantages de la Sécurité Sociale en qualité d'ayant droit du salarié ;
- ne pas avoir dépassé la date anniversaire de ses 26 ans s'il est non salarié, reconnu à charge par l'administration fiscale ou non imposable et s'il justifie de la poursuite d'études secondaires ou supérieures à temps plein dans un établissement public ou privé ;
- l'enfant, s'il remplit l'une des conditions énumérées ci-dessus, au titre duquel le salarié verse une pension alimentaire.

## B. LE RÉGIME FRAIS DE SANTÉ

### B.1 Bénéficiaires de la Garantie Frais de Santé

Sont bénéficiaires les salariés mentionnés à l'article 22-6 de la CCNM ainsi que leurs familles.

Par famille, il faut comprendre :

- le conjoint à charge du salarié au sens de la Sécurité sociale. Est assimilé à celui-ci le partenaire lié par un PACS ainsi que le concubin notoire au sens de la Sécurité Sociale.
- le(s) enfant(s) à charge, c'est-à-dire :
  - l'enfant légitime, naturel reconnu ou non, adoptif ou recueilli<sup>(1)</sup> du salarié, de son conjoint, de son Partenaire lié par PACS ou de son concubin, s'il est effectivement à charge du salarié, c'est à dire si celui-ci pourvoit à ses besoins et assure son entretien, à la date du sinistre et s'il remplit l'une des conditions suivantes :
    - bénéficier des prestations Sécurité Sociale sous le numéro d'immatriculation du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un PACS ou de son concubin ;

### B.2 Dispenses d'affiliation

Une dispense d'affiliation du salarié est admise :

- Au jour de la date d'entrée en vigueur du régime de frais de santé, pour le salarié bénéficiant d'une assurance frais de santé en qualité d'ayant droit de son conjoint, concubin ou partenaire d'un PACS tel que défini par la loi, en application d'un régime frais de santé obligatoire pour lui, dès lors qu'il apporte à son employeur un document attestant chaque année de cette couverture obligatoire pour un niveau de prestations au moins équivalent. Cette faculté n'est pas offerte au salarié embauché postérieurement à la date d'effet de l'adhésion au régime. La dispense prend fin en cas de modification de la qualité d'ayant droit, de non-renouvellement annuel de l'attestation de couverture obligatoire, de diminution des prestations à un niveau inférieur à celles fixées par la CCNM, de cessation du régime obligatoire ou à la demande du salarié.
- Pour le salarié bénéficiaire de la Couverture Maladie Universelle Complémentaire (CMU-C) qui la justifie, chaque année, auprès de son employeur, par la production de l'attestation de droit à la protection complémentaire.
- Pour le salarié bénéficiaire de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé visée à l'article L. 863-1 du Code de la Sécurité sociale, jusqu'à

(1) C'est-à-dire en tant qu'ayants droit d'un ascendant, d'un collatéral(e) ou à la suite d'un placement par la DDASS.



l'échéance du contrat individuel s'il ne peut pas le résilier par anticipation.

- Pour le salarié bénéficiant d'une couverture obligatoire de remboursement de frais de santé du fait d'une autre activité exercée simultanément (salarié à employeurs multiples) : le salarié est affilié chez l'employeur auprès duquel il a le plus d'ancienneté.
- Pour le salarié à temps très partiel, (ou apprentis), n'ayant qu'un seul employeur et dont la cotisation salariale au régime serait égale ou supérieure à 10% de sa rémunération.
- Les salariés ayant choisi d'être dispensés d'affiliation peuvent à tout moment revenir sur leur décision et solliciter par écrit, auprès de leur employeur, leur adhésion au régime ; l'adhésion prendra effet le 1er jour du mois suivant la demande, et sera alors irrévocable.

### B.3 Exclusions

Sont exclues de la garantie toutes les dépenses de soins ou interventions non prises en charge par la Sécurité Sociale, sauf pour les cas expressément prévus dans le tableau descriptif des garanties du régime.

Le présent régime respecte les conditions posées par l'article L. 871-1 du Code de la Sécurité sociale relatif au contrat responsable.

Le paiement des prestations est par ailleurs conditionné au respect des dispositions légales en termes de prescription.

En tout état de cause, le cumul des prestations versées au titre de ces régimes et celles versées au titre du régime Sécurité Sociale ne peut excéder, pour chaque acte, les frais réels engagés.

### B.4 Tableau des garanties

Les garanties sont décrites dans le tableau joint en annexe 3 de la CCNM.

Les remboursements mentionnés dans ce tableau intègrent pour certains actes les prestations de la Sécurité Sociale en fonction des conditions d'indemnisation de celle-ci en vigueur à la date de signature de la CCNM. La diminution ultérieure de cette indemnisation entraîne éventuellement une modification des cotisations du régime frais de santé.

### B.5 Cas des salariés dont le contrat de travail est suspendu ou rompu (congrés légaux, invalidité, retraités, ayants droit d'un salarié décédé)

En cas de suspension du contrat de travail donnant lieu à rémunération ou indemnisation (maintien total ou partiel de salaire par l'employeur ou indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées par l'employeur ou pour son compte par un organisme tiers), la garantie est maintenue pour le salarié et, le cas échéant, l'ensemble de sa famille pour la période considérée.

Les cotisations de l'Entreprise et du salarié sont maintenues et dues pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée.

En cas suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à maintien de salaire par l'employeur ou versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, le salarié peut demander à l'Entreprise le maintien de sa garantie, pendant la durée de la suspension de son contrat de travail, sous réserve d'en faire la demande et de s'acquitter de l'intégralité des cotisations (part employeur et part salarié) définies à l'article 22-9 de la CCNM.

Les cotisations sont à régler directement auprès de l'Organisme.

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, peuvent bénéficier de garanties frais de santé par la souscription d'une garantie individuelle, sans condition de période probatoire ni d'examens ou questionnaires médicaux au profit des personnes suivantes :

- les anciens salariés bénéficiaires de prestations d'incapacité ou d'invalidité,
- les anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite ou de préretraite,
- les anciens salariés privés d'emploi, bénéficiaires d'un revenu de remplacement, (licencié, fin de CDD de plus d'un an...)
- les ayants droits qui étaient garantis par l'intermédiaire d'un salarié décédé ; le maintien est effectif pour une durée maximale de 12 mois à compter du décès.

Les intéressés doivent en faire la demande auprès de l'Organisme dans les six mois suivant la rupture du contrat de travail ou le décès du salarié.

La nouvelle garantie prend effet au plus tard le lendemain de la demande.

Les cotisations sont intégralement prises en charge par l'intéressé.

## **C** • CAS DES SALARIÉS LICENCIÉS

L'article 14 de l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2008, instaure la « portabilité des droits » à la couverture complémentaire Prévoyance et Frais de Santé, en cas de rupture indemnisée par l'assurance chômage, c'est à dire hors faute lourde, pendant une durée correspondant au nombre de mois d'assujettissement au régime de couverture complémentaire chez le dernier employeur et dans la limite de 9 mois.

Le régime conventionnel finance ce maintien par mutualisation, c'est-à-dire que la cotisation des actifs prend en charge cette disposition.

Le bénéficiaire de cette disposition peut faire valoir son droit auprès de l'Organisme qui en contrôle la validité.

## **D** • PÉRIODE DE COUVERTURE

Pour ouvrir droit aux prestations prévoyance et frais de santé, la date du sinistre (décès, arrêt de travail, soins de santé) doit survenir tant que les Régimes sont en vigueur et tant que le salarié concerné fait partie des salariés bénéficiaires.

## **E** • RÉSILIATION

En cas de résiliation ou de non renouvellement de la désignation de l'Organisme :

le salaire de référence servant au calcul des prestations cesse d'être revalorisé à la date d'effet de la résiliation ou du non renouvellement de la désignation ;

les garanties en cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive telles que définies à l'article A-1 de l'annexe II de la CCNM sont maintenues au niveau atteint pour les bénéficiaires de prestations incapacité temporaire totale et invalidité – incapacité permanente tant que se poursuit l'arrêt de travail ou le classement en invalidité ;

les prestations incapacité, invalidité, rentes éducation continuent à être servies par l'Organisme mais cessent d'être revalorisées à la date d'effet de la résiliation ou du non renouvellement de la désignation.

En application de l'article L. 912-3 du Code de la Sécurité sociale, les parties signataires organiseront la poursuite de la revalorisation des rentes en cours de service, au minimum selon la clause de revalorisation définie dans le présent régime de prévoyance.

## **F** • AFFILIATION AUX GARANTIES OPTIONNELLES

Au-delà des garanties conventionnelles, l'Organisme peut proposer aux Entreprises des contrats standards optionnels facultatifs, négociés avec l'Organisation patronale de branche, concernant tant la prévoyance que les frais de santé.

# ANNEXE

## TABLEAU DESCRIPTIF DES GARANTIES DU RÉGIME FRAIS DE SANTÉ

HOSPITALISATION	
Etablissement Conv et NConv	100 % DE LA BR (1)
Chambre particulière / jour	néant
Forfait journalier	100 % des Frais Réels dans la limite de 18 euros par jour

SOINS COURANTS	
Généralistes	100 % DE LA BR (1)
Spécialistes	100 % DE LA BR (1)
Analyses – auxiliaires – Actes de spécialité – Electroradiologie et Ostéodensitométrie	100 % DE LA BR (1)
Transport	100 % DE LA BR (1)

PHARMACIE	
100 % DU TFR (1)	

DENTAIRE	
Franchise prothèses 6 mois pour tout nouvel entrant	
Soins	100 % DE LA BR (1)
Orthodontie remboursée	100 % DE LA BR (1)

OPTIQUE	
Franchise 6 mois pour tout nouvel entrant 1 paire lunettes / an	
Verres simples	2% pmSS/verre
Verres complexes	2% pmSS/verre
Montures	100 % des Frais Réels (1) dans la limite de 3,5 % du PMSS
Lentilles acceptées	100 % des Frais Réels (1) dans la limite d'un plafond annuel et par bénéficiaire égal à 3,5% du PMSS

Prise en charge des actes de prévention (2) dans la limite des prestations garanties par le contrat (3) 100 % DE LA BR (1)	
---	--

- (1) sous déduction du Montant Remboursé par la Sécurité Sociale  
 (2) figurant sur la liste établie par l'arrêté du 8 juin 2006  
 (3) à titre indicatif, le détartrage est remboursé dans la limite prévue par le poste soins dentaires  
 BR = Base de Remboursement de la Sécurité Sociale  
 TFR = Tarif Forfaitaire de Responsabilité  
**SS = Sécurité Sociale**  
**PMSS 2010 = 2 885 €/mois**

Fait à Paris le 11 juin 2010

Pour l'AMAFI :	Monsieur Jean-Bernard Laumet
	Monsieur Jean-Claude Bassien
	Monsieur Olivier Brot
	Monsieur Eric Fichot
	Monsieur Christian Fine
Pour la CFDT Bourse :	Monsieur Jean-François Bibient
	Monsieur Thierry Faure
Pour la CFTC M-F :	Monsieur Alain Froelich
Pour la CGC – Marchés financiers :	Monsieur Louis Noel Guerra
	Madame Evelyne Marc
Pour F.O. Bourse :	Monsieur Daniel de Beckers
	Monsieur Eric Leroy
Pour le SPI – MT :	Monsieur Jean Pierre N'Dala
	Monsieur Philippe Dionnet