

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ACTIVITÉS DE MARCHÉS FINANCIERS DU 11 JUIN 2010

IDCC 2931

Brochure 3257

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR
[HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/](http://www.legisocial.fr/)

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 29/05/2025

Activités de marchés financiers

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.

TABLE DES MATIÈRES

Convention collective nationale des activités de marchés financiers du 11 juin 2010	3
Article - Préambule	3
Titre Ier Dispositions générales	3
Titre II Vie collective de la branche	4
Chapitre Ier Droit syndical	4
Chapitre II Institutions représentatives du personnel	6
Chapitre III Egalité professionnelle	6
Chapitre IV Médailles du travail professionnelles	6
Chapitre V Dispositifs de branche	7
Chapitre VI Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences GPEC	9
Titre III Structures paritaires	10
Chapitre Ier Observatoire des métiers	10
Chapitre II Commission paritaire	10
Titre IV Relations individuelles	11
Chapitre Ier Contrat de travail	11
Chapitre II Principes de déontologie	13
Chapitre III Harcèlements	13
Chapitre IV Classification et rémunération	13
Chapitre V Rupture du contrat de travail	14
Titre V Organisation du travail	16
Chapitre Ier Durée du travail et congés	16
Chapitre II Evolution de carrière	17
Chapitre III Formation professionnelle	17
Titre VI Garanties sociales	17
Chapitre Ier Maternité et adoption	17
Chapitre II Maladie	18
Chapitre III Invalidité. - Décès	18
Textes Attachés	19
Accord du 17 décembre 2013 relatif aux salaires minimaux hiérarchiques au 1er janvier 2014	19
Annexe I Dispositions transitoires du 11 juin 2010	19
Annexe II Garanties des régimes de prévoyance et de frais de santé du 11 juin 2010	20
Annexe III Tableau descriptif des garanties du régime frais de santé du 11 juin 2010	24
Avenant n° 1 du 16 juin 2011 relatif aux frais de santé	24
Avenant n° 1 du 16 juin 2011 relatif au régime de prévoyance	25
Avenant n° 1 du 5 décembre 2013 portant modification de l'article 13 de la convention et du B de l'annexe I	25
Adhésion par lettre du 12 juin 2017 de la CGT Bourse investissement à la convention collective des activités de marchés financiers du 11 juin 2010	25
Avenant n° 2 du 31 août 2017 relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé	25
Accord du 26 mars 2018 relatif à la prorogation des mandats des membres du comité interentreprises de la Bourse (CIE Bourse)	30
Accord du 13 décembre 2018 relatif à la désignation d'un opérateur de compétences (OPCO)	30
Accord du 4 juillet 2019 relatif à la prorogation des mandats des membres du comité interentreprises de la Bourse (CIE Bourse)	31
Avenant n° 3 du 6 octobre 2020 relatif au régime de frais de santé	32
Accord du 18 mars 2021 relatif à la substitution des articles 13 et 21 de la convention collective	32
Accord du 18 mars 2021 relatif à la composition et aux moyens de fonctionnement du CASCI Bourse	33
Accord de substitution du 25 novembre 2021 relatif à l'article 39 « Télétravail » de la convention collective	38
Avenant n° 4 du 21 juin 2022 relatif au régime frais de santé	39
Accord du 28 juin 2023 relatif à la réduction du temps de travail	42
Avenant rectificatif du 6 septembre 2022 à l'avenant n° 4 du 21 juin 2022 relatif au régime frais de santé	49
Accord du 30 mai 2024 relatif aux catégories objectives de bénéficiaires des régimes de protection sociale complémentaire et au maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail	49
Avenant n° 5 du 3 décembre 2024 relatif aux régimes de prévoyance et frais de santé	51
Accord du 7 avril 2025 relatif à la mise en place d'un dispositif de participation	56
Avenant n° 1 du 7 avril 2025 à l'accord du 28 juin 2023 relatif à la réduction du temps de travail	61
Textes Salaires	65
Accord du 9 décembre 2010 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2011	65
Accord du 17 décembre 2012 relatif aux salaires minima hiérarchiques au 1er janvier 2013	65
Accord du 5 janvier 2015 relatif aux salaires minima hiérarchiques au 1er janvier 2015	66
Accord du 8 décembre 2015 relatif aux salaires minima hiérarchiques au 1er janvier 2016	66
Accord du 8 décembre 2016 relatif aux salaires minima hiérarchiques au 1er janvier 2017	66

Accord du 16 janvier 2018 relatif aux salaires minima hiérarchiques au 1er janvier 2018	66
Accord du 17 janvier 2019 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2019	67
Accord du 3 décembre 2019 relatif aux salaires minima hiérarchiques au 1er janvier 2020	67
Accord du 25 novembre 2021 relatif à la revalorisation des salaires minima hiérarchiques au 1er janvier 2022	67
Accord du 14 septembre 2022 relatif à la revalorisation des salaires minima hiérarchiques 2022	68
Accord du 8 décembre 2022 relatif à la revalorisation des salaires minima hiérarchiques au 1er janvier 2023	68
Accord du 25 avril 2023 relatif à la revalorisation des salaires minima hiérarchiques 2023	69
Accord du 12 décembre 2023 relatif à la revalorisation des salaires minima hiérarchiques 2024	69
Textes parus au JORF	71
Arrêté du 12 août 2019	71
Arrêté du 3 octobre 2019	71
Arrêté du 21 mai 2021	71

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ACTIVITÉS DE MARCHÉS FINANCIERS DU 11 JUIN 2010

Signataires	
Patrons signataires	AMAFI ; SPI-MT.
Syndicats signataires	CFDT Brosue ; CFTC Marchés fcienarns ; CGC Marchés fireiancns ; FO Bourse.
Organisations adhérentes signataires	CGT Brouse investissement, par l'intermédiaire du 12 juin 2017 (BO n°2017-30).

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

Le 12 décembre 2008, l'association française des marchés financiers (AMAFI), héritière de l'association française des sociétés de bourse (AFSB), précédemment créée à 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 réédition d'un nouveau cadre conventionnel régissant les relations entre les employeurs et leurs salariés est en effet apparue nécessaire sur le fondement du constat, lenouvellement 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 nombreux évolutions qui sont intervenues depuis, non seulement dans l'environnement économique et juridique de la profession, créées par le texte, mais aussi au niveau de la réglementation sociale.

Sur la base d'un projet de texte proposé par l'association française des marchés financiers conformément à l'article 2 b de la CCNB, se sont engagées alors des discussions entre les organisations syndicales de bourse et l'association française des marchés financiers. Ces discussions ont conduit à amender plusieurs points.

La présente convention collective nationale des activités de marchés financiers (CCNM), signée le 11 juin 2010, est le fruit de ces discussions 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 la sécurité sociale de mai 1979, la CCNM se situe dans le prolongement direct de la CCNB. Elle tient compte des différentes évolutions qu'a connues la branche depuis 1990 tout en s'attachant à améliorer certains aspects : l'abandon du terme « bourse » dans sa dénomination toutefois ainsi que l'effacement d'une activité qui est désormais incorporée dans l'ensemble du secteur des « marchés financiers ».

Les signatures de la CCNM sont par ailleurs toutes portées par les deux parties en vue de son extension.

Les entreprises exerçant principalement des activités de réception et de distribution 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 par l'entreprise d'investissement au sein de la directive 2004/39/CE du 21 avril 2004.

Sont toutefois exclus du présent champ d'application les entreprises exerçant une de ces activités qui, à la date de signature de la CCNM, avaient déjà une autre activité dans la branche.

Les entreprises ainsi désignées à la CCNM sont nommées ci-après : les « Entreprises ». Elles sont représentées par l'association française des marchés financiers (AFMA) ainsi qu'une organisation partenaire de branche (ci-après : « l'organisation patronale de bourse »).

Article 2 - Durée. – Entrée en vigueur En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

La CCNM est effective pour une durée indéterminée, sauf révision ou dénonciation conformément aux modalités prévues ci-après. Toutefois, des années ou des périodes peuvent être courtes pour une durée déterminée à la condition qu'ils le prévoient expressément.

La CCNM entre en vigueur le 1er juillet 2010.

Article 3 - Modalités d'évolution En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

Article 3.1 - Révision En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

Chacune des parties peut demander, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque signataire, la révision d'un ou de plusieurs articles de la CCNM.

La demande de révision est accompagnée d'une proposition de réécriture ou de modification des articles concernés.

Les négociations consécutives à la demande de révision s'ouvrent au plus tard 3 mois après la date de notification de la demande à l'ensemble des parties.

Article 3.2 - Dénonciation En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

Chaque partie a la possibilité de dénoncer la CCNM avec un préavis de 3 mois.

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

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

- ? l'article 1er 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 II et III relatives à la prévoyance et aux assurances de santé ;
- ? les articles 47 et 48 relatifs à la sécurité sociale et aux catégories ;
- ? l'article 64 relatif à la mise à la retraite.

Titre Ier Dispositions générales

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

La présente convention (ci-après : « la CCNM ») règle sur le travail entre les deux parties et les entreprises qui exercent à titre principal l'une ou l'autre 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 presse ;
- ? le placement financier ;
- ? le placement non financier ;
- ? l'exploitation d'un système multilatéral de négociation ;
- ? l'exploitation d'un marché réglementé ;
- ? l'exploitation d'un système de compensation.

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

Les négociations consécutives à la dénonciation s'engagent au plus trad dnas un délai de 2 mios à cmpeotr de l'avis de dénonciation.

La CNCM ou les ditnsioips preletalinemt dénoncées rsteet en vigueur jusqu'à la santgiure d'une nuvollee cieootnvnn ou, à défaut d'accord, pdnaent une durée de 18 mios à copmter de la dtae de dépôt auprès de l'administration du tvaaril de la dénonciation, ces 18 mios ilnucant une période de préavis de 3 mois.

(1) *Altice étendu suos réserve de l'application des dntiopiissos de l'article L. 2261-10 du cdoe du travail.*
(Arrêté du 27 février 2012, art. 1er)

Titre II Vie collective de la branche

Chapitre Ier Droit syndical

Article 4 - Liberté d'opinion et liberté syndicale
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

Les saineiatgrs rcnenanseist la liberté d'opinion ainsi que le droit de chque salarié et eeuypolmr d'adhérer aux osnagriotains sancidelys de salariés ou d'employeurs de son choix, dnas le rpcseet de la réglementation en vigueur.

Cette rsocnnansaicee s'effectue dnas le rescept des dnpoissiots retielavs à la ltute cnrote les diinistriroacms à tuot menmot de la carrière, énoncées dnas l'article 15 de la CCNM.

L'exercice de la liberté syndicale, nteoammt en matière de cmcnuitoomian et de réunion, se fiat dnas le reecpst de la réglementation en vigueur.

Article 5 - Organisations syndicales de branche
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

Les cdntoinois dnas lluseeeqls une oogaitsianrn sadynclie est considérée représentative au nevau de la bnrhcae (ci-après : « les oirtoagianss syacdinles de bnhcrae ») snot définies conformément à la réglementation en vigueur.

Article 6 - Représentation des organisations syndicales de branche
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

Article 6.1 - Heures de délégation de branche
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

Chaque oorstnaiaign sadiycnle de bcrhane puet désigner 2 représentants sduciynax de branche. Elle dposie d'un crédit mnsuel de 30 heuers de délégation qu'elle répartit à sa cenovance etne ses représentants.

Pour que le ou les salariés concernés bénéficient d'heures de délégation conventionnelles, cuqhae oaiaiosrtgn sinadlye de bcnhrae communique, puor cuachn des représentants sdaniuycx de bnahcre qu'elle désigne à l'organisation prlaatoe de branche, le nom de celui-ci, le nmrobe d'heures qui lui est attribué ainsi que les coordonnées de son employeur. Ctete ciitmouoamcn est effectuée au monis 1 fios par an anavt le 30 juin de l'année en cours, cqhaue otoiagnirasn sialndye de bnahrce aaynt la possibilité de mefiidor à tuot moment, puor psrie d'effet le mios suivant, le nom de son ou ses représentants et, le cas échéant, la répartition du crédit d'heures etne eux.

L'organisation ptrolanae de bnrcahe iomnfre snas délai le ou les eoruyelpms concernés de la qualité de représentant scidnyal de bcahre d'un ou de pursuile de leurs salariés.

Article 6.2 - Droit syndical
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

Les cditoionns d'exercice du doirt sacnydil dnas les Etnrieprses snot régies conformément à la réglementation en vigueur, nenamtmot en temers de désignation, de nbmore et de meynos d'exercice des moisniss des délégués syndicaux.

Aucun représentant du ponseenrl ou délégué sdyincal ne puet fira l'objet d'une mursee discriminatoire, nntaemomt en matière

de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de potrmioon psenlenlore ou de mutation.

Article 6.3 - Délégués du personnel et délégués syndicaux
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

Dans les Erpsnereits cmpotant ernte 11 et 25 salariés, le délégué du peonrsnl qui est désigné conformément aux diliipsnotoss légales cmome délégué synaicdl bénéficie, puor l'exercice de ses 2 mandats, d'un crédit d'heures ttaol de 15 hueres par mois.

Dans les Espirrtees cpamrott entre 26 et 49 salariés, les 2 délégués du poenrsnl qui snot désignés conformément aux dpososiintis légales cmome délégué scaiydnl bénéficient chacun, puor l'exercice de lures 2 mandats, d'un crédit d'heures total de 15 hruées par mios (1).

(1) *Alinéa étendu suos réserve de l'application des dnsotisioips de l'article L. 2143-6 du cdoe du travail.*
(Arrêté du 27 février 2012, art. 1er)

Article 6.4 - Représentant de section syndicale
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

Chaque osnaatrigion scdlaiyne de bnhcrae non représentative dnas une Ensteprie d'au mnois 50 salariés puet cnoiseuttr une scction sdicaylne et désigner un représentant de la siceton sacnlidy charge de la représenter dnas l'Entreprise.(1)

Dans les Eptreeensis de mions de 50 salariés, une oriatsgoinan salncidy de branche non représentative dnas l'Entreprise concernnée puet désigner, puor la durée de son mandat, un délégué du ponseenrl comme représentant de siction syndicale.(2)

Le représentant de la sioetcn sncldiyae est doté des mêmes prérogatives que le délégué scdyainl à l'exception du pioovur de négocier et cunlcroe des aoccdrs collectifs.

Dans les esteirnrpes d'au mnios 50 salariés, il dispose, puor l'exercice de ses fonctions, d'un crédit d'heures de 4 hurees par mois.

(1) *Alinéa exclu de l'extension, comme étant crtniaroe aux disonpsotiis du peerimr alinéa de l'article L. 2142-1-1 du cdoe du travail.*
(Arrêté du 27 février 2012, art. 1er)

(2) *Alinéa de l'extension, comme cntervonneat aux dsooinspitis de l'article L. 2142-1-4 du cdoe du travail.*
(Arrêté du 27 février 2012, art. 1er)

Article 7 - Allocation syndicale
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

Chaque ogosnaitarin scindalye de brnahce reçoit de l'organisation plonatrae de bharne une alcoaitlon de fitnonnenmcot puor l'accomplissement des mosiinss d'intérêt général qu'elle mène au nevau de la branche.

Le mtnnaot anuenl de ctete alaitcool est égal à 7,5 fios le Simc meesnul burt en vugeir au 1er jvinaer de l'année de son versement. Ce mnnoat est réparti en échéances égales, versées tteimlmeilnreesrt au début de cuqhae trimestre. Puor roevicer l'intégralité de cette allocation, caquhe oatogiairnrsn saidlcye de bcrnahe diot aoivr participé à au mions 75 % des réunions organisées au nevau de la branche, qu'il s'agisse de réunions piairtares ou de réunions de négociation. A défaut, l'allocation est versée au prorata de sa pircpotitaian à ces réunions, les éventuelles régularisations étant effectuées sur les vsmeneetrs dus au ttrie de l'année suivante.

Article 8 - Autorisations d'absence
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

Les crédits d'heures conventionnels, asini que les hreues de réunion consacrées à la vie ctecilovle de la brnahce (observatoire des métiers et cmimissions paritaires), snot de pelin droit considérés cmome tmeps de trvaail et payés à échéance normale. L'organisation paolanre de bhrcae evnione les ciotconnava à ces réunions aux ositiganaonrs slayndies de bnhrae ainsi qu'à lrues représentants qui lui ont été désignés conformément à l'article 6.1 de la CCNM. Elle tient des flleuis de présence puor ces réunions, et arusse a porreooisti l'information des euloreymps concernés lsoruqe l'un de lreus salariés y a participé en tnat que

représentant d'une oaoorstangin siylnacde de branche. Au sien des Entreprises, cquuhae stcioen snilacyde dispose, au piorft de son délégué sdinaycl appellé à prcitaepir à la négociation d'une cnoovenitou ou d'un aorcccd d'entreprise, d'un crédit d'heures supplémentaire puor la préparation des réunions. Ce crédit est égal au tmeps fixé puor la durée de celles-ci. Par ailleurs, sur daemnde écrite de l'organisation syndicale de brcahne adressée à l'employeur concerné, les tliaretuis de mdnaats sainucydx snot autorisés à s'absenter puor pciripetar aux congrès et assemblées générales de luer organisation. Ces asebnces ne snot pas ipalmtbeus sur leurs dorits à congé et ne dnnoent leiu à acunue reetnue de salaire.

Article 9 - Suspension du contrat de travail et réintégration En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

Tout salarié appelé à rilmper un maadnt dnas le crdae d'une oasgoaitnirn sladciye de brnhace dnas des ctoionnds tlees qu'il ne puet puls occupepr son elmpoi au sien de son Errsntiee puet ddmaeenr la sspeuonsn de son craotnt de travail.

A l'expiration de ce mandat, l'intéressé est réintégré dnas l'Entreprise, dnas des ctoninoids d'emploi égales ou équivalentes à cleels qui étaient les seiness aavnat sa msie en disponibilité. Anvat son rtuoer dnas l'Entreprise, il puet danmeder à bénéficier d'un eettnein de carrière aevc un rbpealnssoe des reurceos hemunias aifn de fcitiaer sa réintégration professionnelle. Lros de sa réintégration, sa rémunération aunnle est réévaluée d'un mtionat au mnios égal à la mney noe des aoaumentitgms générales accordées dnas l'Entreprise pnadent la sinposusen de son catnort de travail.

Article 10 - Négociation des accords collectifs de branche En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

Chaque oaiagoritnsn sdaycinle de bhcrane puet dmednear à l'organisation parnaloate de brahne l'ouverture de négociations de bhncrae sur un ou pursueils thèmes précis. L'organisation ptnolaare de bacnrhe fiat prat snas délai de cttee dmednae aux arteus onsiiraotnags seyncidlas de branche.

Lorsqu'elle est saisi d'une daednme de négociation émanant d'au mions 3 oitgaarosnis synaldcie de branche, l'organisation ptnolaore de bnhcara ifnmore l'ensemble des oontsagriniyas snacldiyes de brnhcae dnas le délai de 1 mios et porvouqe la teune d'une réunion de négociation dnas les 2 mios qui sevnuit la réception de la demande. Lrqouse la dadmnee de négociation émane de mions de 3 oiasoarngtais sinydeals de branche, si l'organisation ptnolaore de bcrnhae n'est pas fvlbaaroie à l'ouverture des négociations, elle en inromfe l'ensemble des orontagsiians scydeinalbs de bhacnre dnas le délai de 1 mios ; au cas contraire, elle porvouqe la teune d'une réunion de négociation dnas les 2 mios qui sneuivit la réception de la demande.

Article 11 - Négociations et conclusion des accords collectifs d'Entreprise En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

Article 11.1 - Négociation dans les Entreprises ayant un délégué syndical En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

Dans les Ertseineprs au sien delqueesls une ou puestlirs oaoiaitnrgss sialcnedys ont procédé à la désignation d'un ou de pusrelis délégués sdyncauils dnas les coonidtins prévues par la réglementation en vigueur, les adocrcs cliftelocs snot négociés par le ou les délégués syndicaux. Ces adocrcs etenrnt en vuueig dnas les cniotonds prévues par la réglementation en vigueur.

Article 11.2 - Négociation dans les Entreprises ou établissements de moins de 200 salariés dépourvus de délégué syndical En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

Dans les Epsertinres ou établissements de minos de 200 salariés, dépourvues de délégué sdnicyal ou de délégué du psorennel désigné cmome délégué syndical, les adocrcs céticfolis snot négociés aevc les élus taltruieis du comité d'Entreprise ou de la délégation uunqie du personnel. En l'absence de tlees institutions, cttee négociation puet être menée aevc les délégués du pnseernol titulaires.

Ces accdors potnert sur les msurees dnot la msie en ?uvre est subordonnée par la loi à un aocrcc collectif, à l'exception des adrcocs cefiocls mentionnés à l'article L. 1233-21 du cdoe du travail.

travail.

Il aepanrptit à l'Entreprise d'informer les oiaotoasigrnns senliyacds de bhcrnae de l'engagement de ttuoie négociation de cttee nature. L'accord clonou au temre d'une telle négociation diot être validé par la csooimmin prtairae de branche. *En cas de négociation aevc les délégués du personnel, à défaut de comité d'entreprise, l'accord diot être cclou aevc les délégués du pseorenrl représentant la majorité des sefguars exprimés lors des dernières élections.* (1) A défaut, il est réputé non écrit.

Le tepms passé à la négociation d'accords cicfltloes par les mmebers telaiutrs du comité d'Entreprise ou les délégués du prnseoensl tliratuires n'est pas itbmlpuae sur le crédit d'heures de délégation lié à l'exercice de luers fotoconnis représentatives. Ils bénéficient à cet effet d'un crédit d'heures spécifique dnas la ltmiie mmxilaae de 10 heuers par mois.

(1) *Phrsae euxcle de l'extension, comme étant conirtare aux dnpiissioitos de l'article L. 2232-22 du cdoe du travail.*
(Arrêté du 27 février 2012, art. 1er)

Article 11.3 - Négociation dans les Entreprises ou établissements de plus de 200 salariés dépourvus de délégué syndical En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

Dans les Eetespnris ou établissements de puls de 200 salariés, dépourvus de délégué sdciyal ou de délégué du peroensl désigné cmome délégué syndical, et aaynt des innittouists représentatives du personnel, la négociation d'accord colteclf puet être menée aevc un représentant de la sietocn syndicale, désigné et mandaté conformément à la réglementation en vigueur.

Il aainraptit à l'Entreprise d'informer les onntriaogass sianydecls de bncahre de l'engagement de tuote négociation de cette nature. Pour être valable, l'accord signé diot répondre aux cdoointinos d'approbation et de dépôt fixées par la loi, lueaqlle prévoit nmaometnt l'approbation par les salariés de l'Entreprise à la majorité des sreuffags exprimés. A défaut, il est réputé non écrit. Le tmeps passé à la négociation d'accords cclotifels par les représentants de sintecos sydilecnas n'est pas ibtlpmuae sur le crédit d'heures de délégation lié à l'exercice de lures fontcinos représentatives. Ils bénéficient à cet effet d'un crédit d'heures spécifique dnas la lmitie mmalaixe de 10 hereus par mois.

Article 11.4 - Négociation avec un salarié mandaté dans les Entreprises ou établissements dépourvus de délégué syndical En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

Dans les Epertriess ou établissements dépourvus de délégué sidcyal et d'institutions représentatives du preonensl en raiosn d'une crncae aux élections professionnelles, des ardocs d'entreprise ou d'établissement pveuent être cunolcs aevc un salarié mandaté par une ogoatisinarn sylidnace de bnarcheo à défaut par une oraisgtaonin slandcyie représentative au naieve naoanitl et iesfrnpinteesnorol(1). Chquae oraatnioisgn saiynclde de bhncareou, le cas échéant, cqahue osoiraagnitn scdyanlie représentative au neivau nitonaal et interprofessionnel(1) ne puet matndaer qu'un suel salari.

Il aetianprpt à l'Entreprise d'informer les oargnaotisis scdeiyalns de banrhce de l'engagement de tuote négociation de ctete nature. Les qualités du salarié mandaté snot cleels définies par la loi. Il bénéficie d'un crédit d'heures de 10 hruees mamixm par mios aux fnis d'exercer sa mission.

Pour être valable, l'accord signé diot répondre aux cdontionis d'approbation et de dépôt fixées par la loi, lullaqee prévoit ntmmamnoet l'approbation par les salariés de l'Entreprise à la majorité des sreuffags exprimés. A défaut, il est réputé non écrit. Les règles de la dénonciation et de la révision des adocrcs ainsn signés s'appliquent conformément à la réglementation en vigueur.

Ces accdors peonrt sur les msreeus dnot la msie en ?uvre est subordonnée par la loi à un aocrcc collectif, à l'exception des adrcocs clitoeflcs mentionnés à l'article L. 1233-21 du cdoe du travail.

(1) *Tmeres ecuxls de l'extension, cmome étant conarrties aux diopistsonis de l'article L. 2232-24 du cdoe du travail.*
(Arrêté du 27 février 2012, art. 1er)

Chapitre II Institutions représentatives du personnel

Article 12 - Délégués du personnel
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

Les dotiospnisis ritaveels au nrombe de délégués, à l'électorat, à l'éligibilité et aux citioondns d'exercice du mdanat de délégué du pesorensl snot réglées en aaoticpllin de la réglementation en vigueur.

En vue des élections, il est fiat appel aux orngatasiinos sealidnycsde branche (1) puor l'établissement d'un potlcoore préelectoral, dnas les ctiotdnons prévues à l'article L. 2314-3 du cdoe du travail.

(1) Tmeres elucxs de l'extension, comme étant catnierors aux dnopisotiiss de l'article L. 2314-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 27 février 2012, art. 1er)

Article 13 - Comité social et économique
En vigueur étendu en date du 10 avr. 2021

La citotosnuitn et le fieennnctmnoot du comité sicoal et économique snot régis par les dntoioispsis légales et réglementaires en vigueur.

En vue des élections, il est fiat apepl aux ostnnaroiaigs scdylnieas puor l'établissement d'un plotrocoe préelectoral, dnas les cniiodots prévues à l'article L. 2314-5 du cdoe du travail.

Le mtannot des suntbieovns versées par l'employeur au comité sicoal et économique est fixé conformément aux dsiositnpsos légales.

Article 14 - Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

Le CHCST est chargé de la pitocroen de la santé, de la sécurité des salariés et de l'amélioration de ireus ciitdnoons de travail. La constitution, la désignation des mbeirms et le fniceoemnnott des CSHCT snot régis conformément à la réglementation en vigueur.

Chapitre III Egalité professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

Les sitgaraenis amfinrfet que la mixité dnas les epmlois des différents métiers et catégories peosnelesrinlofs est un fatceur d'enrichissement collectif, de cohésion saciale et d'efficacité économique.

Article 15 - Non-discrimination
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

Aucun salarié ne puet farie l'objet d'une mrsuee discriminatoire, dcitree ou indirecte, nmeamtnot en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de poirmttoon professionnelle, de miottaun ou de rllvnueeumeoet de contrat.

En acuin cas, l'employeur ne puet prednre de mresue damiiitocnrrise en ce qui ccrnenoe neonatmmt le recrutement, la cudiointe et la répartition du travail, la fmoitaron professionnelle, les mutations, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les meruess de dcslnipiie et de licenciemient.

Les Ersreneitps s'engagent à être vlnraigis qunat à l'application de ctete réglementation et ne cniannerouout aucun comportement, ni poopr punovat être qualifiés de discriminant.

Article 16 - Egalité entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

Chaque Eertirpnse veille au rpcseet de l'égalité de ttermaniet ernte les hmmos et les feemms dnas le travail. Cet eanengngmet ipquimle nntmoamet le reepct des pepnrciis svtniaus :
? idntitroncies des disirtiicaomns en matière d'embauche ;
? ancsebe de différenciation en matière de rémunération et de déroulement de carrière ;
? otaignblos d'élaboration d'un ropaprt écrit et de négociation aevc le comité d'entreprise.
Ce rraoppt écrit diot ctmopeorr une alsynae reaspnot sur des idnricatues pertinents, tles que :
? données chiffrées pneremattt de meuesrr les écarts ;
? données etaxicvpiels sur les évolutions constatées ou à prévoir, le cas échéant ;
? données éventuelles tnneat ctpome de la soiauttin particulière de l'entreprise ;
? mreesus adoptées au cours de l'année écoulée afin d'assurer l'égalité professionnelle, ojceibtfs prévus puor l'année à venir, définition des aitncos à mneer et évaluation de luer coût.

(1) Atrcie étendu suos réserve de l'application des dooiinssstps de l'article L. 2241-9 du cdoe du travail, qui prévoient la définition et la pmaooimargrtm de meruses pantemrtet de seupprimr les écarts de rémunération ente les femems et les hommes.

(Arrêté du 27 février 2012, art. 1er)

Chapitre IV Médailles du travail professionnelles

Article 17 - Attributions
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

L'organisation prtolaane de bnacrhe décerne des médailles du tavrial pionoslefensles destinées à récompenser l'ancienneté des salariés au sien d'une ou de peulurss Entreprises.

Les médailles du tavaril pfoleernnlisieoss snot :
? la médaille d'argent, accordée après 25 années de svirece ;
? la médaille d'or, accordée après 35 années de service.

Article 18 - Conditions d'attribution
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

Les médailles du traavil peneorscioenlfsls snot attribuées aux salariés qui en fnot la ddmenae à luer eympelour et qui rlpeenimsst les ctdnioonis d'ancienneté rueisqes (25 ou 35 ans), en penlie activité.

Les années d'interruption d'activité des salariés aimds à l'invalidité ou à la lnguoe mdaiale au trite de la sécurité saicole sont, dnas le cas où l'intéressé rernepd son activité, assimilées, à cnccrucneroe de 5 années, à des années de srvice puor l'application du présent chapitre.

Le temps de svierge nonaatil est assimilé à une période d'activité s'il s'inscrit entre duex périodes d'activité au sien d'une Entreprise.

Article 19 - Demande d'attribution
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

Les médailles du taviral prnefsieloosesls snot décernées sur dneamde de l'employeur, accompagnée d'une aoaetttsitn de carrière établie par ses sions et adressée à l'organisation paatlrone de branche.

Lorsque l'attestation établit que les ctdionnis d'attribution snot réunies, l'organisation potlanare de bhcarne délivre un diplôme décernant la médaille du tavarl professionnelle. Ce diplôme est envoyé par l'organisation praaotone de brcnahe à l'employeur qui le rmeet à l'intéressé.

Article 20 - Prime
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

Lors de l'attribution d'une médaille du tivaarl professionnelle, l'employeur vesre au salarié concerné une pirme s'elevant à :
? 1 mios de ses anneomipteeps fxies melnesus puor la médaille d'argent ;
? 2 mios de ses aptoetnpnimes fexis mlnseues puor la médaille d'or.

La pimre versée par l'employeur est majorée de 1/2 mios losque le salarié jiiufste d'une ancienneté prrope dnas l'Entreprise qui atrbiue la médaille. Cttee ancienneté est de :
? 20 ans puor la médaille d'argent ;
? 30 ans puor la médaille d'or.

sécurité sociale, est renvoyé à la négociation.

(Arrêté du 27 février 2012, art. 1er)

Article 22.2 - Durée. – Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

Chapitre V Dispositifs de branche

Article 21 - Constitution du comité des activités sociales et culturelles interentreprises Bourse (« CACI Bourse »)
En vigueur étendu en date du 10 avr. 2021

Il est constitué un comité des activités scolaies et culturelles interentreprises Bourse (« CACI Bourse ») etne les comités scolaux et économiques (« CSE »), ou entreprises, intéressés puor auessrr la gtoesn de leurs activités scolaies et culturelles communes, conformément à la réglementation en vigueur.

Les dispositifs définissant les régimes prévoyance et fars de santé ont une durée indéterminée. Eells porenrdt efeft le pieemr juor du mios civil sinuant la pacibutlon au Jnrauol ocefil de l'arrêté ministériel d'extension prévu par l'article L. 2261-15 du cde du travail, y copimrs puor les arrêts de travail en cours à cette dtae et puor les périodes indemnisées qui lui snot postérieures.

(1) L'article 22, rdneu ilpcalpane cptome tneu de l'impossibilité d'étendre les dsoonsiipps de l'article 22-4, en tnat qu'elles cionnenvrteet aux dtinoispss de l'article L. 912-1 du cde de la sécurité sociale, est renvoyé à la négociation.

(Arrêté du 27 février 2012, art. 1er)

Article 22.3 - Organisme assureur
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

(1) Ailrtce étendu suos réserve du respect des dsitsoiopnis des alictes R. 2312-44 et R. 2312-45 du cde du travail.
(Arrêté du 17 sepmbtree 2021 - art. 1)

Les eereiptnrss snot lribes d'adhérer à l'organisme aresusur de luer choix. L'adhésion diot pmrrtetee l'application intégrale du dsoistpif conventionnel.

Article 22.6 - Salariés bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Peuvent adhérer au CSACI Bursoe :
? les ersitnepers snas CSE ou aevc CSE à atrtuoniibs réduites, et les CSE d'entreprises etrnat dnas le cmhap d'application de la CCNM ;
? les etnpsrries du suectr fnicaeinr ou atpnrepaant à un groupe du seectr fnicaeinr conformément aux diispoitsos de l'article L. 2261-6 du cde du travail, diposnat ou non d'un CSE, dnot le cehf d'entreprise ou le CSE le cas échéant, shoietaut bénéficié de la gistoen mutualisée oefrte par l'adhésion au CCASI Brusoe snas puor ataut eertrn dnas le champ d'application de la CCNM.

Cet aroccd de bhcnare est clcnou en référence à l'article R. 2312-44 du cde du travail afin de déterminer un nmrbœ de mmebrs représentant les salariés au sein du CACI Bourse supérieure à la lmtie légale de dzoue représentants et de feixr les pcprieps de gvncaonure de ce drenair aevc les moneys associés puor son fonctionnement.

(1) Acltrie étendu suos réserve du respct des doinolistsps des arclies R. 2312-44 et R. 2312-45 du cde du travail.
(Arrêté du 17 sptbmeree 2021 - art. 1)

Article 21.2 - Contrat d'adhésion et convention de transfert
En vigueur étendu en date du 10 avr. 2021

Un ctonart d'adhésion couplé à une cvnooitnen de trnaferst signé entre cquhae CSE, ou cqahue epeisnrte snas CSE, et le CCSAI Bourse a puor oeibt de fsmoraielr l'adhésion et les modalités de rtaeirt du CACI des CSE ou de tteous les entireserps (assujetties ou non à la CCNM) ne disonpast pas de CSE asni que le tfnsreat de la gsetion des ASC aevc les mneyos faeirnicns correspondants.

(1) Alrcite étendu suos réserve du repcset des dootpssiinis des aciltes R. 2312-44 et R. 2312-45 du cde du travail.
(Arrêté du 17 sptbmeree 2021 - art. 1)

Article 22 - Régimes de prévoyance et de frais de santé
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

Article 22.1 - Institution des régimes
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

La CNCM isnutite des régimes cofcetlis otlrbaeoijgs de prévoyance et de frais de santé (ci-après : « les régimes ») bénéficiant à tuos les salariés des Entreprises, snas cnidiotn d'ancienneté.

(1) L'article 22, rednu ilpcalpane cptome tneu de l'impossibilité d'étendre les dsoonsiipps de l'article 22-4, en tnat qu'elles cieeeeotnnnrt aux dtinoispss de l'article L. 912-1 du cde de la

Sont bénéficiaires des régimes les salariés iitnrscs à l'effectif de l'entreprise, et le cas échéant luers anatys droit, à l'exception de cuex dnot le caotrnt de taiavr est suspendu. Toutefois, les greeanits de ? fairs de santé ? et de prévoyance lourde snot mneanietus louqsre durant la siunesposn de son cotrant de travail, le salarió bénéficie :

? snot d'un maienit de salaire, ttoal ou pariel ;
? snot d'indemnités journalières complémentaires financées au mnois puor ptirae par l'employeur, qu'elles sieont versées denitmrect par l'employeur ou puor son ctpmoe par l'intermédiaire d'un tries ;
? snot d'un rveneu de rcamelepment versé par l'employeur (activité partielle, congé de reclassement, congé de mobilité ?).

Les citotsnais de l'entreprise et du salarié snot meaninuets pdennat tuote la période de sniseposun du carnott de tvarial indemnisée.

Dans cttee hypothèse, l'assiette des coastnitos et des peitnratos en cas de snesuospn du ctrnoat de tairval est en pncprie déterminée comme siut :

? lorsqu'elle est calculé sur une bsae foiairrtfae snas lein aevc le mntrat des rémunérations perçues, cttee aetsstie conintue à s'appliquer pendnat cette période de sispusnoen ;
? lorsqu'elle est fixée par référence à la rémunération versée, l'assiette à rtneir est le mtnaont de l'indemnité versée dnas le cadre de la sniesopn du cortant de travial (indemnisation légale, le cas échéant complétée d'une iseotimdiann complémentaire ou cnvnoielnoletne versée par l'employeur).

Ces stlitupaoins snot aibcplpleas suos réserve des cnitnoidos particulières cneveunos au sein de l'entreprise (par exemple, en feavur d'une rseionoicuttn d'assiette sur une bsae plinee conprodaersnt au saalire perçu avant la suspension).

Article 22.7 - Risques garantis
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

Les régimes crempneont :

? d'une part, les gtaaierns de prévoyance (capital décès, rtene éducation, invalidité et incapacité permanente, incapacité triroapmee de travail) ;
? d'autre part, la gaantire fairs de santé.

Pour la gatraine décès, le salarié cishoit lros de son aiftfoilan snot

un ctiapal décès seul, soit un ctiapal décès et une rtnee éducation. Le salarié a à tout memnot la possibilité de mideofir 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 ctaatipl décès suel sera en tout état de cause appliquée.

Le régime frais de santé garantit le salarié et sa famille à titre obligatoire.

Les avantages droit du salarié, tels que définis ci-dessus, sont octroyés aux affiliés au régime social de l'assurance maladie d'affiliation.

La structure de la caisse du régime est la suivante :
? « isolé » couvre le salarié célibataire sans enfant ;
? ou « famille » couvre le salarié avec des enfants.

Le régime frais de santé s'inscrit dans le cadre des garanties dont « retraite sociale » et répond 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 sont adaptées en fonction des évolutions législatives et réglementaires régissant les garanties des contrats dont responsables.

Les régimes sont strictement basés sur la sélection médicale, ni préventionnielle médical. Les garanties ne sont pas établies en fonction de l'âge du participant.

Les garanties des régimes sont décrites dans les annexes II (prévoyance) et III (frais de santé).

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 En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

Le salaire de référence servira de base au calcul des prestations de prévoyance est le salaire brut annuel moyen à cotisations de sécurité sociale, après éventuelle déduction fiscale 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 types 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 répartition proportionnelle du salaire de référence.

(1) L'article 22, rediudi la convention collective de l'impossibilité d'étendre les dispositions de l'article 22-4, en tant qu'elles concernent l'assurance maladie, est renvoyé à la négociation.
(Arrêté du 27 février 2012, art. 1er)

Article 22.9 - Financement des régimes En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

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

La veille au niveau de la caisse par garantie est la suivante :

Prévoyance	Tranche A	Tranche B
Décès	0,78	0,78
Incapacité invalidité 180 J	0,26	0,54

Soit une veille au niveau de la caisse :

Prévoyance	Tranche A	Tranche B
Décès	0,546	0,546
Incapacité invalidité 180 J	0,182	0,378

Soit une veille au niveau de la caisse :

Prévoyance	Tranche A	Tranche B
Décès	0,234	0,234
Incapacité invalidité 180 J	0,078	0,162

La cotisation du régime d'assurance maladie est la suivante à compter du 1er juillet 2022 :

Taux contractuels	Régime général	Régime local
Isolé	1,59 % PMSS	0,90 % PMSS
Famille	2,05 % PMSS	1,60 % PMSS

Taux d'appel	Régime général	Régime local
Isolé	1,27 % PMSS	0,72 % PMSS
Famille	1,64 % PMSS	1,28 % PMSS

La cotisation du régime d'assurance maladie est financée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié.

sont recouvrées auprès de l'Entreprise, sauf pour les employeurs qui paient des cotisations.

Chaque règlement doit être accompagné :
? de l'effectif des salariés cotisants ;
? des éléments complémentaires à la base de calcul pour la période appelée ;
? de la veille au niveau de la caisse (prévoyance, santé) et par type d'adhésion (obligatoire, facultative).

(1) L'article 22, rediudi la convention collective de l'impossibilité d'étendre les dispositions de l'article 22-4, en tant qu'elles concernent l'assurance maladie, est renvoyé à la négociation.
(Arrêté du 27 février 2012, art. 1er)

Article 22.10 - Modalités de paiement des cotisations

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

Les cotisations des régimes pour les adhésions obligatoires et facultatives sont payées à terme échu et

la sécurité sociale, est renvoyé à la négociation.
(Arrêté du 27 février 2012, art. 1er)

Article 22.11 - Révision du financement des régimes En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

Les taux de cotisations sont fixés 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) sauf réserve qu'il n'y ait pas d'évolution de la réglementation et/ou des régimes ouvrant des droits de la sécurité sociale durant ces années.

Après la 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) sauf réserve qu'il n'y ait pas d'évolution de la réglementation et/ou des régimes ouvrant des droits de la sécurité sociale durant ces années.

(1) L'article 22, r^edigé par l'*article 22.11*, en tant qu'elles coïncident avec les dispositions de l'*article L. 912-1* du code de la sécurité sociale, est renvoyé à la négociation.

(Arrêté du 27 février 2012, art. 1er)

Article 22.12 - Suivi des régimes. – Comité de gestion En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

Un comité de gestion constitué par les signataires de la CNCM est chargé de suivre l'évolution des régimes conventionnels. Il se réunit au moins 1 fois par an.

Il est composé d'un représentant de chaque des organisations syndicales et patronales de la convention collective nationale des activités de marchés fonctionnelles et d'un nommé égal de représentants des Entreprises, désignés par l'organisation patronale de branche. Par ailleurs, par décision prisée à la majorité de ses membres, le comité de gestion peut décider de s'ajouter des observateurs, qui ne disposent pas du droit de vote. En ce cas, ceux-ci doivent être nommés par la CNCM désigne un représentant en qualité d'observateur.

Le comité est présidé, alternativement pour une durée de 2 ans, par un représentant des organisations syndicales et un représentant des entreprises. La première présidence est déterminée par tirage au sort.

Le comité se réunit au moins 1 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 cotisations 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 réunions sont fixées par l'organisation patronale de branche, en accord avec le président du comité. La composition précise l'ordre du jour.

Les décisions du comité sont prises à la majorité simple.

Le comité de gestion étudie et présente le rapport d'information sur les comptes de résultats des régimes tenus par l'organisme.

Celui-ci s'engage à communiquer chaque année les métiers et leurs effectifs 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 rapport complémentaire qui paraît 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 assurer et veiller les points de modification proposés 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 fournir 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 CNCM.

(1) L'*article 22.12*, r^edigé par l'*article 22.12*, en tant qu'elles coïncident avec les dispositions de l'*article L. 912-1* du code de la sécurité sociale, est renvoyé à la négociation.

d'étendre les dispositions de l'*article 22.12*, en tant qu'elles coïncident avec les dispositions de l'*article L. 912-1* du code de la sécurité sociale, est renvoyé à la négociation.
(Arrêté du 27 février 2012, art. 1er)

Article 22.13 - Renégociation En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

Conformément à l'*article L. 912-2* du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux réexaminent, dans un délai qui ne peut excéder 5 ans à compter de la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel de la CNCM, le contenu de l'organisme. A cet effet, le comité de gestion se réunit spécialement au plus tard 6 mois avant l'échéance.

En cas de dénonciation de l'organisme, et sauf si l'accord de substitution, les présentes dispositions des régimes de prévoyance et de frais de santé résultent en vivant dans une période de 1 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.

(1) L'*article 22.13*, r^edigé par l'*article 22.13*, en tant qu'elles coïncident avec les dispositions de l'*article L. 912-1* du code de la sécurité sociale, est renvoyé à la négociation.
(Arrêté du 27 février 2012, art. 1er)

Chapitre VI Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences GPEC

Article 23 - Définition En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

Les termes entrant dans le champ d'application de la réglementation engagent une négociation partagée 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 salariés ;
- ? la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- ? les mesures d'accompagnement associées (formation, VAE, plan de compétences, accès au poste) ;
- ? de manière fluctuante : les modalités d'information ? la direction du comité d'entreprise ? abordables en cas de projet de renouvellement 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 En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

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

- ? des accords sur la répartition des emplois, ces accords s'appuyant sur des outils de pilotage de la mobilité ;
- ? des accords qui reconnaissent la mobilité en intégrant des métiers sur certains emplois ou métiers ; l'entreprise cherche alors à accompagner, de manière anticipée, l'évolution ou la création de certains emplois, en privilégiant l'accompagnement de projets innovants de mobilité et le recours au volontariat ;
- ? des accords qui organisent, de manière anticipée, la gestion d'une répartition des emplois ; les emplois menacés sont identifiés et l'accord vise, par le moyen à moyen terme, à accompagner, à donner une nouvelle vie aux emplois concernés.
- Ces accords nécessitent la mise en place d'outils ou de méthodes 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 En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

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

Titre III Structures paritaires

Chapitre Ier Observatoire des métiers

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

Les évolutions techniques et technologiques prévoient une accélération des marchés financiers, la diversité des produits, des services, entraînent une transformation citéen du secteur des métiers ; assurant ainsi l'anticipation ces changements en termes de qualifications, de besoins de formation et d'amélioration de la prévisionnelle des emplois et des compétences, il est constitué un objectif essentiel des métiers.

Article 26 - Rôle et missions de l'observatoire des métiers *En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010*

L'observatoire des métiers a puor misiosn d'éclairer les intensas peitarias de la bnhcrae pfnisollonesere sur l'évolution des eimlops et des qualifications.

L'observatoire des métiers est une sutrtcru de vellie avtice sur l'évolution des métiers (tendances, évolutions?), sur les ftaercus sebtpusciles de friae évoluer les métiers et les qualifications. Il a puor mnossiis de réaliser des études polleutnces ou récurrentes sur cienrats métiers ou d'organiser des gproues de taviarl sur un pinot précis.

Pour ce faire, aifn de prmrtee aux salariés d'avoir des pitons de repères dnas luer psroefison et d'y giedur luer carrière, il procède nmtnmaot à l'étude de :

- ? l'évolution des métiers repères et des eilomps ;
- ? l'identification des emlipos ssebenils ;
- ? la msie à juor de la ntloueacnmre des métiers repères le cas échéant ;
- ? l'identification des quioifctnliaas nécessaires et des compétences ;
- ? la mseure des conséquences éventuelles sur l'emploi ;
- ? la définition des otaernontis seoitaublahs en matière de formation, roveoernscin et mobilité plossrnonfeleie ;
- ? l'analyse de l'égalité plnsoefisironle etnre les hemmos et les fmemes au sien de la bhrnace ;
- ? l'analyse de l'emploi des senioris ;
- ? l'analyse de la pénibilité au travail

: l'analyse de la permilité au travail.
L'observatoire des métiers aipue son asanyle sur des
immftioaons fnieours par les Erneiertpss à sa demande. Les
iotmoniafnrs asnii demandées snot communiquées à
l'organisation pnarlate de bnchare au puls trad dnas les 5
seameins siavnut la demande. Elels snot traitées par
l'organisation ptarolne de bhacrne de manière à gtniar la
confidentialité des données poerprs à cquahe Entreprise.

Article 27 - Comité de pilotage paritaire
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

L'observatoire des métiers est composé de façon prédictive d'un représentant de chaque secteur d'activité et de représentants de l'organisation porteuse de la branche. Il est présidé par un représentant de l'organisation portante de la branche.

Il se réunit au moins 1 fois par an et décide, à la majorité de ses membres, des études à réaliser et de lancer la fusion 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 concedé annuellement accordées au titre de l'article 6.1 de la CCNM. L'organisation patronale de l'entreprise nommée les responsables concernés lorsque l'un de leurs salariés a participé à une réunion du comité de pilotage.

L'observatoire des métiers précise ses conditions de

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 duififson de cahuqe étude réalisée par l'observatoire des métiers snot définies par le comité de potialge pritaarie prévu à l'article 27 de la ctenivonon ceclvtioe nlonataie des activités de marchés financiers. Lorsqu'une msie à dpitissioen pbuulq est décidée, ces études snot placées sur la pairet pquibile du stie iretenent de l'organisation prtaaoe de branche.

Chapitre II Commission paritaire

Article 29 - Composition

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

La cimiososmn ptrialaire est composée d'un nmrboe équivalent de représentants des Entreprises, désignés par l'organisation ptalnoare de branche, et de représentants des salariés, désignés, soeln les modalités prévues par l'article 6.1 de la CCN, par les oaritionsangs snydeacis de branche, à rsoian d'un mmirbee par organisation.

Article 30 - Compétences
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

La csiiommsn prtariae est compétente puor :
? fulrmoer des aivs sur les problèmes d'interprétation de la CNCM et des aocrdcs de branche, à la demande siot d'une ostoairingn siyclane de branche, siot de l'organisation protlanae de bcnhare ;
? rmliepr une msiosin de ciaociinoltn en cas de cinfoit ctlicolff du taarivl dnas une Epiernsrte ou au nevieu de la branche, et qui n'aurait pu être réglé dnas l'Entreprise, à la demande, sleon les cas, du cehf d'entreprise ou de l'organisation poalartne de branche, ou d'au moins une oangtirsaison sadniylce de brchnae ;
? veliadrl les ardccos cloctetils qui lui snot simuos dnas les cininotdos de l'article 11 de la conoitnevnl cietlvoce noaitlae des activités de marchés faciinerns en vérifiant, snas poivour opérer aucnue modification, que les procédures en matière de négociation cvcleiltoe ont été respectées et que l'accord qui lui est suoims est cofrmnoe à la réglementation en viuegr ;
? fueormlr des aivs en cas de lcemienincet indviiuedl d'un salari puor futae gvare ou lourde, en se prononçant sur la quiacofitlian des fueats pooenseilsreflns invoquées ;
? fmerlour des aivs sur le caractère avéré ou non des snoatutis de diimrcatinon sdiynclae aleleuxqus puoranriet être confrontés des salariés au titre de luers activités syndicales. La siinsae de la csiommsn partriaie en ce qui cecnnore d'éventuelles suttoianis de dcmmnsritioain scyialdne est nécessairement fiate sur présentation d'un diseosr crnofome à un famort qu'elle détermine.

Article 31 - Fonctionnement *En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010*

Pour chacune de ses attributions, la commission paritaire est présidée en alternance, pour chaque demande, examinée dans l'ordre suivant : de sa mise en état, par un représentant des organisations syndicales de branche ou par un représentant des élus désigné par l'organisation paritaire de branche.

Dans ses atoibtiutrs de voitliaadn des arccdos collectifs, la ciosimomsn ptrairie est sisiae dnas les 15 jrous de la srgtina de l'accord par la piarte saigtairne la puls diligente. Elle se poconne dnas les 4 mios de sa saisine. A défaut de décision rnudee dnas ce délai, l'accord est réputé avoir été validé. Les meebrms de la csommsiion piaattrie snot tunes au secret sur les dnosositipiis des adocrcs qui luer snot soumis.

Lorsqu'elle siège pour rendre un avis sur un licenciement individuel, la commission pénale 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. A 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 En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

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'ajoutent pas sur les 30 heures de crédit conventionnel accordées au titre de l'article 6.1 de la convention collective nationale des activités de marchés financiers. L'organisation nationale de bourse informe les employeurs concernés lorsqu'un de leurs salariés a participé à une réunion de la commission paritaire.

Titre IV Relations individuelles

Chapitre Ier Contrat de travail

Article 33 - Embauche En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

Toute personne embauchée est tenue de présenter les pièces justifiant de son identité et de ses diplômes ou tous les pièces équivalentes pour les salariés résidant dans d'autres Etats étrangers. En cas de manutention ultérieure dans ces informations, le salarié est tenu d'en informer son employeur dans délai. Toute personne embauchée fait l'objet d'un examen médical communiqué à la réglementation en vigueur, et ce au plus tard avant l'expiration de la période d'essai. L'employeur propose à la conclusion des salariés les taxes et accords collectifs qui leur sont applicables, ainsi que le règlement intérieur de l'entreprise.

Article 34 - Conditions d'engagement En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

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 d'information à l'organisme compétent ;
? la rémunération ;
? le lieu de travail et les conditions de mobilité ;

? la durée du travail à l'heure est si vous l'intéressé ;
? le ou les régimes de retraite et de prévoyance ;
? la convention collective de ramification ;
? 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 En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

L'employeur peut saisir une réclamation de non-concurrence à l'égard d'un salarié relevant d'une catégorie dans le cas où il vaudrait à cesser ses fonctions. Cette réclamation peut aboutir à assurer la sécurité 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 certain nombre de réaliser une activité professionnelle.

La cause 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 cas 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 cause mais qui est au moins égal à la moitié du salaire net mensuel perçu.

La cause de non-concurrence comprend 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 En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

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

? 2 mois pour les employés ;

? 3 mois pour les cadres.

La période d'essai peut être renouvelée 1 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 préférence en cas de rupture de la période d'essai sont les suivants :

	à l'initiative DU SALAIRE	à 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

(1) Article étendu sous réserve du respect du principe de l'accord entre les parties au renouvellement de la période d'essai au-delà de la fin de la période initiale, conformément à l'article L. 1221-21 du code du travail, tel qu'interprété par la chambre régionale de la Cour de cassation.

(Arrêté du 27 février 2012, art. 1er)

Article 37 - Affectation à un poste En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

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

En cas de vacance ou de création de poste dans le supérieur, il reçoit de manière rétroactive, à partir du quatrième mois et jusqu'à la fin de cette affectation, une prime pour exercer les responsabilités complémentaires qu'il assume à ce titre.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

Tout changement de niveau professionnel ou d'emploi autorisé que traite l'employeur dans le cadre du contrat de travail concerné, plus 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 un autre poste pendant plus de 3 mois à un emploi de niveau supérieur, il reçoit de manière rétroactive, à partir du quatrième mois et jusqu'à la fin de cette affectation, une prime pour exercer les responsabilités complémentaires qu'il assume à ce titre.

Aucune modification 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 38 - Modification de l'affectation

Article 39 - Télétravail
En vigueur étendu en date du 27 déc. 2021

Article 39.1 - Mise en œuvre du télétravail
En vigueur étendu en date du 27 déc. 2021

Le télétravail est ouvert aux activités de l'entreprise pouvant être exercées à distance. L'employeur détermine les postes et les activités éligibles au télétravail selon des critères objectifs.

Article 39.2 - Condition d'accès au télétravail
En vigueur étendu en date du 27 déc. 2021

Le passage en télétravail repose sur la base du dialogue vaorant le salarié et l'employeur, sauf dans le cas de raccord au télétravail pour certains établissements ou cas de force majeure.

Le salarié éligible et volontaire fait sa demande à son employeur conformément à la procédure mise en place dans l'entreprise.

L'employeur peut après examen, accepter ou refuser sa demande. Conformément aux dispositions de l'article L. 1222-9 du code du travail, l'employeur montre son refus d'accéder à une demande de relocalisation au télétravail dès lors que l'accès au télétravail est ouvert dans l'entreprise par un accord collectif de travail ou par une charte, et que le salarié demande officiellement un poste télétravaillable en vertu d'une disposition de cet accord ou de cette charte, ou dès lors qu'il s'agit d'un salarié en statut de hanapied ou ayant un proche. Dans les autres cas, l'employeur est invité à préciser les raisons de son refus d'accéder à la demande de télétravail émanant d'un salarié.

Le refus du salarié d'accepter le télétravail n'est pas, en soi, un motif de rupture du contrat de travail.

Article 39.3 - Organisation du télétravail : charge de travail, temps de travail, droit à la déconnexion
En vigueur étendu en date du 27 déc. 2021

La durée du travail du salarié est identifiée par l'heure sur site ou en télétravail. Les dispositions normatives relatives à la durée maximale quotidienne, aux durées malamées hebdomadaires, au temps de repos, au temps de pause et au décompte des heures de travail s'appliquent ainsi que celles concernant les salariés sous contrat de forfait jours.

La charge du travail exercé à distance doit correspondre au volume de travail effectué lors de la localisation dans les locaux de l'entreprise. En conséquence, cela ne devrait pas entraîner de dépassements en termes de temps de travail effectif.

L'exercice du télétravail doit se faire dans le respect du droit à la déconnexion.

(1) *Alors étendu sous réserve d'être complété par un accord d'entreprise ou par une charte élaborée par l'employeur déterminant de façon suffisamment précise les délais horaires dans lesquels l'employeur peut habiter ou non dans le cadre du télétravail, conformément au 4° du II de l'article L. 1222-9 du code du travail.*
(Arrêté du 23 septembre 2022 - art. 1)

Article 39.4 - Équipements et usage des outils numériques liés au télétravail
En vigueur étendu en date du 27 déc. 2021

Qu'il s'agisse d'outils fournis par l'employeur ou d'outils personnels du salarié, l'utilisation des outils numériques est encadrée par l'employeur, auquel il incombe de prendre, dans le respect du règlement (UE) 2016/679 du 27 avril 2016 sur la protection des données personnelles (RGPD) et des principes de la CNIL, les mesures nécessaires pour assurer la protection des données personnelles du salarié en télétravail et celles traitées par ce dernier à des fins professionnelles.

L'employeur est tenu d'informer les télétravailleurs de toutes les règles d'utilisation des équipements ou outils fournis ou

de service de communication électronique, utilisés dans le cadre du télétravail, et des sanctions en cas de non-respect de telles restrictions.

Le cas échéant, le télétravailleur est tenu de renseigner les équipements qui lui sont confiés.

Article 39.5 - La prise en charge des frais professionnels
En vigueur étendu en date du 27 déc. 2021

Le choix des modalités de prise en charge éventuelle des frais personnels peut être, le cas échéant, un sujet de dialogue social au sein de l'entreprise.

Article 39.6 - Santé, sécurité et prévention des risques
En vigueur étendu en date du 27 déc. 2021

Les règles de l'entreprise en matière de santé et de sécurité au travail s'appliquent aux salariés en télétravail au même titre qu'aux salariés présents sur site.

La présomption d'imputabilité relative aux accidents de travail s'applique également en cas de télétravail. Si les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et à la sécurité au travail sont applicables aux salariés en télétravail, il doit être tenu compte du fait que l'employeur ne peut avoir une complète maîtrise du lieu dans lequel s'exerce le télétravail et de l'environnement qui relève de la sphère privée.

Le télétravail est une modalité d'organisation du travail qui fait l'objet d'une évaluation des risques professionnels adaptée. L'employeur définit la méthode d'évaluation des risques qui peut notamment intégrer les risques liés à l'éloignement du salarié de la communauté de travail et à la régulation de l'utilisation des outils numériques.

Article 39.7 - Égalité de traitement
En vigueur étendu en date du 27 déc. 2021

Le salarié bénéficie dans le cadre de son activité en télétravail des mêmes droits et avantages individuels et collectifs que ceux accordés aux salariés en situation de travail tout en maintenant dans les locaux de l'entreprise.

Ainsi, l'ensemble des règles applicables en matière de rémunération, de durée de travail, de déroulement de carrière, d'accès à la formation sont équivalentes à celles des salariés travaillant dans les locaux de l'entreprise.

Article 39.8 - La continuité du dialogue social
En vigueur étendu en date du 27 déc. 2021

Les règles relatives aux négociations périodiques ouvertes en vigueur, y compris lorsqu'elles sont effectuées du dialogue social sont les mêmes pour tous les salariés en télétravail. De même, les salariés en télétravail ont les mêmes droits collectifs que les salariés qui travaillent dans les locaux de l'entreprise s'agissant de leurs relations avec les représentants du personnel, si elles existent, et de l'accès aux instances syndicales.

Les représentants élus du personnel et les mandatés syndicaux, lorsqu'ils existent, bénéficient, en vertu de la loi, de moyens de fonctionnement équivalents, qu'ils soient dans les locaux de l'entreprise ou en télétravail.

Article 39.9 - La mise en œuvre du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure
En vigueur étendu en date du 27 déc. 2021

En application de l'article L. 1222-11 du code du travail, le télétravail peut être imposé unilatéralement par l'employeur, en cas de circonstances exceptionnelles ou en cas de force majeure, afin de garantir la protection des salariés et permettre la continuité des activités de l'entreprise.

Dans ce cadre, l'employeur porte une attention particulière au maintien d'un dialogue social renforcé et à la participation d'une équipe sociale des salariés, et des instances

représentatives du personnel lorsqu'elles existent.

Article 39.10 - Télétravail occasionnel ou lié à la situation individuelle d'un salarié

En vigueur étendu en date du 27 déc. 2021

Conformément au I de l'article L. 1222-9 du code du travail, les salariés bénéficient la possibilité de demander à leur employeur de recourir au télétravail de façon occasionnelle. Le gestionnaire étudie la demande en cinq jours à compter de la réception.

Par ailleurs, les règles précédentes ne concernent pas les situations d'aménagement de poste pour raisons de santé liée à une situation de handicap. Ces situations font l'objet d'une réglementation du travail ad hoc décidée en lien avec le service de santé au travail. Les emplois présentent une particularité aux demandes de télétravail émanant des salariés rencontrant des handicaps.

Article 40 - Contrat d'auxiliaire de vacances étudiant

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

Les situations concernent qu'il est d'usage, dans le secteur des marchés financiers, de recruter des jeunes 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 pratiquer une profession dans 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 titre précis pendant les périodes de vacances scolaires ou universitaires.

Les auxiliaires bénéficient des mêmes droits que les stagiaires à l'exception de certains avantages à la période d'essai, à la conclusion et à la rémunération.

Article 41 - Contrat à durée déterminée senior

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

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

Chapitre II Principes de déontologie

Article 42 - Principes et objectifs

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

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 protègent la formation 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

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

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

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

Le salarié veille particulièrement au respect des règles de droit 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 bâtimennt de corruption et le financement du terrorisme ;
? abus de marché, notamment au regard de ses informations privilégiées en dehors du cadre normal de ses fonctionnements ;
? transnationale polemneers ;
? contraintes d'obligations légales 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 en place échéant en place.

Le salarié a en tout état de cause la faculté de faire partie, au sein de l'entreprise, de ses organisations sur les éventuels défauts et fautes liés à la mission en œuvre des éléments de conformité au sein de l'entreprise.

Chapitre III Harcèlements

Article 45 - Harcèlement sexuel

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

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

Conformément à la réglementation, aucun salarié ou coordinateur à une fonction 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 refusé de subir des agressions de harcèlement sexuel ou pour avoir témoigné de telles agressions ou les avoir relatées.

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

Article 46 - Harcèlement moral

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

L'employeur met en place toutes mesures nécessaires à la prévention des agressions de harcèlement moral ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail résultant de la pression exercée par l'autorité sur l'agent au profit de l'autre, à la dignité des salariés, d'altérer leur santé physique ou mentale ou de compromettre leur travail 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 refusé de subir des agressions de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de telles agressions ou les avoir relatées.

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

Chapitre IV Classification et rémunération

Article 47 - Classification

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

Chaque salarié se voit attribuer une classification à la fois dans un système 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 - Catégories

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

Les emplois sont classés en 8 catégories :

- ? 2 catégories employés (I.A, I.B) ;
 - ? 2 catégories maîtrise (II.A, II.B) ;
 - ? 3 catégories cadres et dirigeants supérieurs (III.A, III.B, III.C) ;
 - ? 1 catégorie cadres dirigeants (IV).
- La classification des emplois est effectuée en fonction de critères objectifs et quantitatifs qui sont :
? le taux d'activité du poste ;
? l'autonomie et l'initiative exercées par le poste ;

? la technicité reiusqe par le potse ;
 ? la formation, apttdoaian et expérience reueqsis par le psote ;
 ? le niaevu de responsabilité rqueis par le poste.
 Chaque salarié se viot atetriubr une catégorie cnrrdpaonsoet au potse qu'il opccue à ttrie permanent.
 L'affectation d'un salarié, puor des rainoss non inhérentes à la pñronsee du salarié, à un eoplmi coaserinnropdt à une catégorie

inférieure à la catégorie de son eomlpi précédent est snas conséquence sur sa classification.
 Les 8 catégories snot décrites dnas le tlaebau paegs suivantes.

Tableau des critères classants
 Employé

Catégorie ou niveau d'emploi	Contenu de l'activité du psote	Autonomie et iiiatnvtie requises par le ptsoe	Technicité requise par le ptose	Formation, adaptation et expérience requises par le potse	Niveau de responsabilité requis par le ptose
I.A	Travaux simples, répétitifs et peu diversifiés à exécuter soeln des cingesnos précises.	Contrôle constant. Initiative limitée.	Aucune msie en ?uvre de cnoncsnasaie particulière.	Simple inaitioin professionnelle.	Respect des consignes.
I.B	Travaux spécialisés s'inscrivant dnas un cardé élargi à l'environnement immédiat du poste.	Poste suoims à un contrôle périodique. Iavteiintis dnas le crdae de méthodes et ugaess bein définis.	Bonne cnsnincaosae des tuehcqeins pnslioilnoreeess du poste.	Formation pfsoneleloinre confirmée ou expérience équivalente.	Responsable du bon déroulement des mdoes opératoires du poste. Diot rderne cmpote des incidents.
III.C	Assure le maenaegnmt et contrôle la stratégie d'une ou preusuis fnoinctos ou activités de l'entreprise ou arssue une fooinctn d'expert confirmé.	Assure la gietosn opérationnelle au juor le juor dnas le cardé d'une stratégie définie par le comité de dociretn ; puet représenter l'entreprise par délégation de l'employeur.	Connaissances apipenodorf et piqruates dnas piluresus dimnoaes pronsnesoiel	Large expérience professionnelle.	Responsable des résultats liés à son chmap d'activité et de l'utilisation des reescosrus meiss à sa disposition.

Article 49 - Changement de catégorie à l'ancienneté
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

L'employeur clssae :

? en catégorie I.B, tuot salarié qui dnas l'Entreprise relève de la catégorie I.A depuis au mnois 5 ans ;
 ? en catégorie II.B, tuot salarié qui dnas l'Entreprise relève de la catégorie II.A depuis au mnios 5 ans.

Lorsqu'un salarié rlvaenet de la catégorie I.B depius au mnios 5 ans cezh son eolueypmr en fiat la demande, ce dnreier procède à l'examen de sa soiitautn aifn de déterminer sa capacité à psaser en catégorie II.A. Un eerintten inidevidul est nmemnotat organisé à cet effet. L'employeur qui fiat psaser un salarié de la catégorie I.B à la catégorie II.A aussre que le srialae net perçu par le salarié au titre de sa nluolve catégorie n'est pas inférieur à cleui perçu au titre de l'ancienne.

Article 50 - Salaires minima hiérarchiques
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

Des saraleis miimna hiérarchiques snot fixés puor les différentes catégories d'emploi et fnot l'objet d'un barème annexé à la CCNM. Ce barème fiat l'objet de négociations au neaviu de la brhacne prlsnoiolfnseee au moins 1 fios par an.

Article 51 - Appointements fixes mensuels
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

Les aieeoottmpnns fexis melnseus snot plyabaes 12 fios dnas l'année et snot fixés dnas l'entreprise ; ils ne puneevt en acuin cas être inférieurs aux salreias mminia hiérarchiques définis à l'article 50 de la coonevintn cvitlloecce noltaanie des activités de marchés fnrianices puor une activité exercée à tpmes complet. Ils peuevnt être majorés ieilmduveIndent en ficonotn de l'appreciation de la qualité des sceivers du caoluotbrlear concerné.

Les attipnpeomens fixes meunesls penuvet dépasser le sriliae miimumm hiérarchique du ou des naivux supérieurs au niaveu de cslnesemat d'un salarié, snas entraîner puor auntat le pgasase de celui-ci à un naeviu supérieur.

Article 52 - Garantie d'augmentation minimum

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

Tout salarié dnot les anpeoetmpnits feixs mlsneues ne sraieent pas modifiés pnedant 3 années rémunérées consécutives puet dmaeednr à être reçu par l'employeur ou son représentant puor que son cas siot examiné ou que lui sineot indiqués les motifs de cette acesbne d'augmentation. En totue hypothèse, il lui est attribué une atgieunamton de ses anomipetnetps feixs mnsluees égale à 40 % du cmuul en eours des amnuietnatgos appliquées au sriliae miimumm hiérarchique cadprnososoert à sa cscaisoitflain au cuors des 3 années considérées.

De même, tuot salarié dnot les antoemnetppis feixs mlsneues ont été augmentés (mesures civcteoles et/ou individuelles) d'une smome inférieure à la grtinae mmiium ci-dessus se viot aplipquer les dntipsoisios ci-dessus, ses amnteponpiets étant complétés à due concurrence.

Cette ganiarte cses de s'appliquer lsrqoue les aetmotnpipens fixes meuelsns dépassent de 50 % le saarile miimumm hiérarchique cnrspooedhrat à la cclsfaaiitison de l'intéressé. L'attribution d'une attoeagnumin mmuiiun garantie fxie le ponit de départ d'une nuvelloe période triennale.

Article 53 - Eléments variables
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

La rémunération puet coprmetor des éléments vbraiaels fixés par cqahue employeur, à son appréciation.

Article 54 - Intéressement et participation
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

Des aocdrcts rleafits à l'intéressement et à la piratitiaopcn pveneut être cncouls aevc les délégues sayudncix ou les représentants élus du personnel, conformément à la réglementation en vigueur.

Chapitre V Rupture du contrat de travail

Article 55 - Préavis
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

En cas de démission, et sauf réduction décidée d'un commun accord par les parties, le délai de préavis est fixé à 2 mois pour les non-cadres et à 3 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, seul qu'en soit le motif, à l'exception des cas de licenciement pour motif économique, 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
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

Pendant la période de préavis, le salarié qui en fait la demande est autorisé à s'absenter 2 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 remboursement éventuel sont précisés par arrêté ministériel. En cas de désaccord, les 2 heures sont conservées un jour par le salarié, un jour par l'employeur.

Article 57 - Rupture amiable
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

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

Article 58 - Licenciement. – Procédure
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

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

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

Le salarié fait l'objet d'une convention à un entretien préalable pour éviter tout litige à un licenciement pour cause grave ou lourde. Il peut se faire assister de 2 personnes de son choix au rendez-vous 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 rôles 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
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

Article 59.1 - Ancienneté
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

Tout salarié licencié ayant plus de 1 an d'ancienneté a droit, sauf cause grave ou lourde, à une indemnité de licenciement calculée en fonction de son ancienneté.

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

Article 59.2 - Calcul et montant
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

L'indemnité de licenciement est calculée sur la moyenne des deux derniers mois de l'emploi, fixés brut perçus par l'intéressé au cours des 12 dernières mois.

L'indemnité de licenciement est égale à 1/2 mois par année d'ancienneté. Elle est plafonnée à 12 mois.

En cas de licenciement pour motif économique, l'indemnité est égale à 1/2 mois par année de présence jusqu'à 10 ans d'ancienneté et à 3/4 de mois par année de présence pour la tranche dépassant 10 ans d'ancienneté. Elle est plafonnée à 15 mois.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 1234-4 du code du travail.
(Arrêté du 27 février 2012, art. 1er)

Article 60 - Licenciement. – Recours
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

Le salarié licencié pour cause grave ou lourde a la faculté de saisir, par l'intermédiaire recommandée avec avis de réception, la commission paritaire prévue aux articles 30 et 31 de la CNCM dans les 15 jours qui suivent la notification du licenciement. Ce recours n'est pas suspensif.

Article 61 - Licenciement. – Mesures d'accompagnement
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

En cas de licenciement nécessaire par des difficultés économiques, des mutations temporaires ou des réorganisations internes, les entreprises s'efforcent de faire face aux nécessités tout en maintenant les emplois existants.

A cette fin, indépendamment des différents dispositifs issus de la réglementation en vigueur, une mesure de maintien est mise en place par l'organisation patronale de branche : peuvent notamment y figurer les créations d'emplois pour motif économique, sous réserve qu'ils soient créés dans les 15 jours qui suivent la notification du licenciement.

Les employeurs doivent tenir d'examiner les conditions y afférentes avant de procéder à toute embauche, et d'informer l'organisation patronale de branche des mesures réalisées par ce biais.

Article 62 - Retraite
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

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

Article 63 - Départ à la retraite
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

Article 63.1 - Conditions
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

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

Article 63.2 - Indemnité
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

Lors de son départ volontaire à la retraite, tout salarié a droit, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise, appréciée au moment du premier jour de travail du contrat en cours, à une indemnité égale à :

? 10 % des salaires nets fixés mensuellement par année de présence pour les 10 premières années ;

? 30 % des acomptes fixes mensuels par année de présence au-delà de 10 ans d'ancienneté.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 1237-2 du code du travail.
(Arrêté du 27 février 2012, art. 1er)

Article 64 - Mise à la retraite
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

Article 64.1 - Conditions
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

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

L'employeur qui souhaite mettre à la disposition un salarié âgé de 65 à 69 ans en fonction de bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein au sens de la sécurité sociale doit l'interroger par écrit tous les ans, 3 mois au moins avant son arrivée (au moins de ses 65, 66, 67, 68 et 69 ans), sur son intention de quitter l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

En cas de réponse négative du salarié dans le délai de 1 mois à l'emploi 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 ratification du salarié.
Le délai de préavis applicable à la mise à la retraite est fixé à 3 mois.

Article 64.2 - Indemnité

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

Lorsqu'un employeur met à la disposition l'un de ses salariés dans les conditions prévues à l'article 64.1 de la CCNM, ce dernier doit 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 V Organisation du travail

Chapitre Ier Durée du travail et congés

Article 65 - Durée du travail

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

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

Les modalités de travail et leurs modalités d'organisation sont fixées par l'employeur conformément à la réglementation applicable et adaptées 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 indemnité de son temps de déplacement.

L'internationalisation des marchés africaines 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 *En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010*

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 dans des périodes différentes. 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 périodes de congé supplémentaires sont en cas de financement du congé par l'entreprise dans la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année sont définies par les articles L. 3141-18 à L. 3141-20 du code du travail.

En ce qui concerne le choix des dates de congé annuel, il est arrêté 3 mois et demi avant le terme de l'exercice pris comme référence dans l'entreprise, il est organisé dans chaque entreprise un règlement qui tient compte, par priorité, de l'ancienneté dans l'entreprise, des congés déclarés pour les salariés ayant des enfants d'âge scolaire, des droits de congé du conjoint travaillant dans une autre entreprise et du terme de départ de l'année précédente. Les connaissances temporales dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

En tout état de cause, la fixation des droits de congé au niveau de l'entreprise est subordonnée aux nécessités du service.

Article 67 - Congés payés. – Durée *En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010*

Conformément à la réglementation, tout salarié ayant 1 an de travail effectif doit à un congé payé au moins de 30 jours ouvrables ou 25 jours ouvrés.

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

Article 68 - Absences exceptionnelles *En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010*

Tout salarié bénéficie, sur justification, d'une astuciation ouverte à l'exception d'absence, sans réduction de rémunération, dans les cas suivants :

autorisation etiellecnlponle d'absence	congé payé au moins
Déménagement (1 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 fait 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 dépendants ou aidants 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, sauf si 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 formations de formation d'entreprise.	1 jour ouvré

Ces absences sont comptabilisées à la rentrée au cours 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

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

Le 1er 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 passé pour la journée de solidarité).

Ces jours sont chômés (à l'exception, le cas échéant, du jour passé pour la journée de solidarité) lorsqu'ils tombent un jour ouvré, sauf si l'entreprise a été autorisée par la loi pour l'ouverture des magasins marchés, commerciaux de commerce ou systèmes de règlement-livraison dont dépend son activité. Dans ce dernier cas, l'employeur prévoit, au minimum, une journée de fermeture de renommée ou abutir à chacun un congé compensatoire de même durée pris individuellement.

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

Les périodes énoncées au présent article s'appliquent également que seuls les autres mesures de protection sociale mises en œuvre

dnas les Entreprises.

Chapitre II Evolution de carrière

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

Les Eptrsneires se tnvuet dnas un ctoxete en catntose évolution. Eells dveiont riendaepmt s'adapter aux aléas économiques, aux inavntoos pmtenraees des purdios et des technologies, à une réglementation en croissance. Puor aider lrues salariés à évoluer et puor retesr compétitive sur lerus marchés, les Eeiesrrnts denivot atenipcr la tararoisnofmtn des métiers et vieellr à l'adaptation panrmetene des compétences de luers collaborateurs. C'est dnas ce cadre que peuuirlss tpyes d'entretien ppevnut être mis en place au sien des Entreprises.

Article 70 - Entretien d'évaluation-appréciation
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

Tout salarié anayt au mnios 1 an d'ancienneté dnas l'Entreprise bénéfice d'un eeteertin ivddienuil d'évaluation-appréciation au moins 1 fios tuos les ans. La procédure d'évaluation est ssoumie puor avis au comité d'hygiène, de sécurité et des cnditnoos de travail, au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel, lorsque ceux-ci eenxcret les compétences de l'une des deux arutes inosttiuntis représentatives du personnel, en cas de carence, conformément à la réglementation en vigueur. Cet eintreen anuenl est l'occasion d'un échange entre le renobapslse et le collaborateur, en vue d'évaluer la pcemonafre du cbloetaraolur et de fixer ses otbcifejs tuot en tannet ctpmoe de ses anriasptois iiveledniulds et des boensis de l'équipe au sien de luquelle il est placé.

L'entretien annuel permet, à priatr du porejt pssnirfooenel du salarié, dès lros que celui-ci est validé par sa hiérarchie, de formuler, le cas échéant, des dmeeadns d'actions de foomitran ou de préparer son départ en formation. Il preemt également une mireleee compréhension entre le salarié concerné et sa hiérarchie detcire et cbutronie à isnrrice cauhqe salarié dnas une liquo de progrès.

Cet entretien, qui a un caractère contradictoire, snas que les aivs exprimés par le salarié puniest dnnoer leiu à sanction, n'exclut pas les possibilités oerffts par l'article 72 de la CCNM. Les csnuocnlois de cet etnentrein snot consignées dnas des dcomenus standardisés crpasdoennot au modèle défini par l'Entreprise.

Ce dmuceont est soumis aux oebnitsovras et à la srnugtiae du salarié concerné. Dnas l'hypothèse où celui-ci mefinirsatet un désaccord aevc son supérieur hiérarchique, il prrooa arlos bénéficier d'un noueul etrtien au neaivu hiérarchique immédiatement supérieur.

Une synthèse des résultats de ces eneeittrns pnaotr sur les siahouts exprimés en matière de fmriatotn fiat l'objet d'une cnumitaoicmn au comité d'entreprise, ou, à défaut, aux délégués du personnel, lros de l'élaboration du paln de ftmooarin annuel.

Article 71 - Entretien de carrière
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

Dans un socui d'anticipation des évolutions de l'environnement des entreprises, et d'accompagnement des salariés, les Eperenritss pveeunt mttere en pclae des etrneetins ielviidudns de carrière ernte les salariés et une peronse chargée des roresusces humnaies en son sein.

Cet etterrien au puor oejbtcif de fraie le piont sur la siowitzatn psooneirnelfe du salarié, son développement professionnel, ses apaiirtnsos (carrière, rémunération, rnoasnccnseiae des mérites, vaatioldin de l'expérience...). Cttee aprcophe vsie à ctbirouenr à la mtvoaitoin des salariés, à les aanpcemgcor dnas luer porarcus pneosfsoenril et à maîtriser le tuax de rotaoitn du personnel.

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

Lorsque cet eiertnten fiat l'objet d'une ftaoarismoiln écrite, le salarié est associé à cttee formalisation, naentommt par la psire en cpmtoe de ses éventuelles observations.

Les eeteinrnts de carrière se déroulent solen une périodicité définie dnas chuaqe Erpernsite et snot confidentiels. A l'issu

de ces entretiens, initiés par la dicreiton chargée des rsrouecess humaines, cette dernière et le salarié étudient l'opportunité d'associer le magnaer à cette démarche.

Article 72 - Requêtes et réclamations
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

L'employeur ou son représentant reçoit tuot salarié qui damedne à lui présenter une requête ou une réclamation. Le salarié puet se fraie acpoecanmgr par un délégué du peonsnrl ou, à défaut, par un représentant sciydnal aranepnaptt à l'entreprise ou, à défaut, par un salarié de l'entreprise.

Chapitre III Formation professionnelle

Article 73 - Principes généraux et négociation
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

La fotaoimrn pfenssinleloore ctnniuoe est organisée dnas le crade de la réglementation en vigueur, des arcdcos de bnachre et des adroccs d'entreprise slpeiscbuets d'être cculoins etre les ptanirereas sociaux, vinast le développement de la fomiraton professionnelle.

Elle fiat l'objet d'une négociation tneinrlae de branche. Dnas ce cadre, les ojcfbties et les moneys destinés à la foiomratn perosilsnlnefoe font, le cas échéant, l'objet d'un aocrcc d de branche.

Article 74 - Plan de formation
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

La frmootian prenooseslflnie fiat l'objet d'un paln de fimoaton au sien des entreprises, aynat pinaimlrepnet puor oebjt : ? l'adaptation au poste de tvaialr ; ? l'entretien et le petnfeionrnmct des cnlseocsianas ; ? le développement des compétences.

Conformément à la réglementation, ce paln est soumis, tuos les ans, puor consultation, au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du peroennsl ou aux délégués syndicaux.

Article 75 - Clause de dédit-formation
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

En focntion des caractéristiques prerpos de cietnaers fonctions, l'employeur puet décider d'accorder à un salarié la possibilité de svirue une frimoaotn en derohs du cadre du paln de formation.

Dans cette hypothèse, une clsuae de dédit-formation puet être signée entre l'employeur et le salarié, cpotme tneu de l'investissement réalisé par l'Entreprise.

L'objet d'une telle caslue est nmomamatet de prévoir les modalités de rmueernmobset par le salarié des frais engagés par l'employeur. La cualse précise, orute la date, la nrature et la durée de la formation, son coût réel, asini que les modalités de renomosrmebet à la charge du salarié démissionnaire.

Titre VI Garanties sociales

Chapitre Ier Maternité et adoption

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

Au-delà de la réglementation rleivae à la pcerioottn des salariées en état de grossesse, les feemms en ccheous et la maternité, les dsniiptsoios sintuaevs s'appliquent dnas les Entreprises.

Article 76 - Réduction d'horaires
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

Les feemms etncnieees bénéficient, à cptmeor du 4e mios de grossesse, d'une réduction du temps de tvaialr de 1/2 huere par

demi-journée ou de 1 heure par jour, sans réduction de salaire.

Article 77 - Congés de maternité et d'adoption
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

Article 77.1 - Congé de maternité
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

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

Sous réserve que la salariée ait au moins 9 mois d'ancienneté dans l'entreprise à la date présumée de son accouchement, ce congé donne lieu à une indemnité complémentaire journalière prévue 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 congé est assuré par l'employeur du complément des indemnités journalières de la sécurité sociale est subordonné à la présence effective du travail entre ces 2 périodes, cette réprise devant avoir lieu pendant une durée au moins égale à celle nécessaire à l'ouverture des droits aux indemnités journalières, conformément à la réglementation en vigueur.

Article 77.2 - Congé d'adoption
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

Les salariés sont conformément à la réglementation en vigueur bénéficiant du congé légal d'adoption majoré de 1 semaine.

Les possibilités de partage du congé entre les 2 parents autorisées sont conformément à la réglementation en vigueur.

Sous réserve que les salariés aient au moins 9 mois d'ancienneté dans l'entreprise à la date de l'arrivée de l'enfant au foyer, ce congé donne lieu à une indemnité journalière prévue par la réglementation de la sécurité sociale à concurrence du salaire fixe mensuel normal.

Article 78 - Reprise d'activité professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

A l'issue de ces congés, les salariés sont réintégrés dans leur emploi, ou dans un emploi similaire à 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 entraînement de carrière avec un soutien technique des responsables humains afin de faciliter leur réinsertion et de faire le point sur leur orientation professionnelle.

Chapitre II Maladie

Article 79 - Principes généraux
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

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 connaître à l'employeur un certificat médical précisant la durée de l'arrêt de travail.

L'employeur peut faire 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 n'atteste pas l'arrêt de travail, le versement complémentaire de l'employeur peut être suspendu.

Le maître de maison peut également être déclaré absent 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 vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

En cas d'arrêt de travail reconnu par la sécurité sociale, les salariés bénéficient au moins 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou 1 an dans la branche bénéficiant, en complément des indemnités journalières de la sécurité sociale, d'une indemnité journalière complémentaire de son employeur de son salaire fixe mensuel jusqu'au 180e jour d'arrêt de travail si la maladie se prolonge (1).

Le malade intervient, sous réserve du versement d'indemnités journalières de la sécurité sociale et déduction fiscale de celles-ci, à compter du premier jour d'absence pour les 1er et 2e arrêts de travail et dès le 4e jour d'absence pour le 3e arrêt et les suivants à l'exception de l'hospitalisation qui est pris en charge dès le premier jour par l'employeur (2).

En cas d'interruptions de travail répétées causées par la même maladie, la durée des arrêts de travail suivants au cours des 12 derniers mois se cumule pour le décompte des mois passés les plus longs l'intéressé bénéficie du maintien de son salaire fixe.

Durant la période de maladie, la rémunération nette que reçoit le salarié ne peut pas être supérieure à la rémunération nette, hors CSG et CRDS, toutes cotisations ou cotisations déduites, qu'il aurait effectuées pour le travail.

(1) Article 79 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles D. 1226-1 et D. 1226-2 du code du travail.

(Arrêté du 27 février 2012, art. 1er)

(2) Article 79 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 1226-3 du code du travail.

(Arrêté du 27 février 2012, art. 1er)

Article 81 - En relais du maintien de salaire
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

A l'issue de la période de maladie dans laquelle le salaire fixe mensuel, sous réserve que le salarié ait au moins 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou 1 an dans la branche, le régime de prévoyance mentionné versera une indemnité journalière complémentaire à laquelle versée par la sécurité sociale selon les modalités décrites dans l'annexe II.

Article 82 - Temps partiel thérapeutique
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

En cas de répétition 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 lié au travail 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 convention collective nationale des activités de marchés financiers, 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 Invalidité. – Décès

Article 83 - Prise en charge de l'invalidité
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

A partir de la date de réception par la sécurité sociale, le salarié classé en invalidité bénéficie, en complément de la retraite d'invalidité de la sécurité sociale et à condition de la prise d'effet du classement, d'une retraite d'une partie par le régime de prévoyance (les gaïaerts et ritals en fonction de la date d'invalidité).

Article 84 - Décès. – Garanties
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

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 sécuriser le revenu familial (les gaïaerts et ritals en fonction de la date de décès).

TEXTES ATTACHÉS

Accord du 17 décembre 2013 relatif aux salaires minimaux hiérarchiques au 1er janvier 2014

Signataires	
Patrons signataires	L'AMAFI,
Syndicats signataires	La CTFC marchés financiers ; La CFE-CGC marchés financiers ; La CGT Bourse-Investissements ; La CGT-FO Bourse,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Le barème des salaires minimaux hiérarchiques est revalorisé à effet du 1er janvier 2014.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

A compter de cette date, la grille des salaires minimaux applicables est la suivante :

(En euros.)

Catégorie	IA	IB	IIA	IIB	IIIA	IIIB	IIIC
SMH mensuel	1 566	1 935	2 336	2 564	2 776	3 315	4 161

Article 3

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

En application de l'article G.2 de l'annexe I de la convention collective nationale des activités de marchés financiers, une grille spécifique tripartite concernant les catégories A (3e et 4e échelons) ainsi que B (3e et 4e échelons), D et E (2e et 4e échelons) est maintenue.

En conséquence, à partir du 1er janvier 2014, les salaries munis pour ces catégories sont les suivants.

(En euros.)

D	4	1 730
	1	1 975
	2	2 074
	3	2 173
	4	2 270
E	2	2 393
	4	2 622

Il est par ailleurs rappelé que le meilleur de cette grille tarifaire prend fin le 31 décembre 2014.

Article 4

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Les dispositions du présent accord sont établies pour la durée du travail applicable dans la banche et ne peuvent cuire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

A. 2. ? Cuail des congés payés

Les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise au jour de sa naissance de la convention collective nationale de la branche (26 octobre 1990) et les chefs et sous-chefs de service présents dans l'entreprise à cette date ont le droit à :

- 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 1er juillet est réputée accomplie.

B. ? Taxe de participation aux comités d'entreprise

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

- 1,77 % jusqu'au 31 décembre 2010 ;
- 1,75 % du 1er juillet 2011 et jusqu'au 31 décembre 2011 ;
- 1,65 % du 1er juillet 2012 et jusqu'au 31 décembre 2012 ;
- 1,60 % du 1er juillet 2013 et jusqu'au 31 décembre 2013 ;

- 1,50 % du 1er juillet 2014 et jusqu'au 31 décembre 2014 ;
- 1,40 % à partir du 1er juillet 2015.

Les représentants élus doivent se réunir au moins une fois par an afin d'examiner l'opportunité de réviser cet échéancier, plus particulièrement en vue d'instaurer une année supplémentaire de transition.

Les représentants élus doivent assurer la mise en place au moment de leur entrée dans son application.

C. ? Médailles permanentes

Annexe I Dispositions transitoires du 11 juin 2010

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 22 déc. 2013

Annexe I Dispositions transitoires

A. ? Mise en application des dispositions transitoires de la convention collective nationale de la branche pour les personnes 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 mise en application de la convention collective nationale de la branche (26 octobre 1990), l'indemnité de licenciement quel que soit le motif, sauf faute grave ou lourde, sera calculée de la manière suivante : ? sur la base de l'article 37 de l'ancienne convention des antennes de la branche de mai 1979 et en fonction de l'ancienneté atteinte à la date d'adoption de la convention collective nationale de la branche (c'est-à-dire 1/2 mois par an pour les premières années plus 3/4 de mois par an pour les années suivantes) ; ? et sur la base de la CNCM (art. 59.2) au titre de la période postérieure à cette date pour une durée 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.

Tout salarié qui remplit les conditions nécessaires à l'attribution de la médaille d'argent ou de la médaille d'or peut décliner à recevoir celle-ci. Toutefois, l'abaissement des seuils d'attribution des médailles préférées réalisée par la CNCM par rapport à la convention collective nationale de la bourse ne peut permettre à un salarié de prétendre 2 fois à l'attribution de la même médaille.

D. ? Règlement intérieur du CIE

Au plus tard dans les 3 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 comités du CIE

Le crédit d'heures prévu à l'article 21.14 de la CCNM est applicable à partir du 1er juillet 2010.

F. ? Divergences des cas de non-concurrence antérieures qui restent non réservés à la CCNM

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

G. ? Caisse régionale

Les versements doivent d'un délai de 4 mois, à compter de la signature de la CCNM, pour mettre en place la nouvelle caisse régionale et les séries hiérarchiques associées.

G. 1. ? Comptabilité entre anciennes et nouvelles caisses régionales

À la date d'effet de la CCNM, la composition des personnes non salariées présentes dans les organismes est améliorée comme suit :

? 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 1er et 2e échelons de la catégorie E relèvent de la catégorie II. A ;

Annexe II Garanties des régimes de prévoyance et de frais de santé du 11 juin 2010

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Annexe II Garanties des régimes de prévoyance et de frais de santé

A. ? Le régime de prévoyance

A. 1. ? Généralité décès

Lors de son affiliation, le salarié connaît la prime qui sera versée à son décès : soit le capital décès seul, soit le capital décès augmenté d'une rente éducation. Ce choix de la pension 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.

En cas de décès, le capital garantie est valorisé conformément aux dispositions de la loi n° 2014-617 du 13 juin 2014 et du décret n° 2015-1092 du 28 août 2015. (Les dispositions de cet alinéa ne sont effectives au 1er janvier 2016 pour les sujets décès survenus à compter de cette date.)

? les salariés des 3e et 4e 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 dernières dernières relève de la décision de l'employeur.

G. 2. ? Modification de la grille de rémunération hiérarchique

À la date d'effet de la convention collective nationale des activités de marchés financiers, la grille des séries minimales hiérarchiques 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 dernières dernières étant réglementée par ailleurs.

La modification des séries minimales hiérarchiques ne permet pas de modifier la rémunération de ceux qui sont déjà au-dessus du salaire minimum hiérarchique qui leur est applicable, mais devrait à réévaluer la situation des salariés ayant une rémunération inférieure au niveau moyen de la catégorie à laquelle ils sont affectés.

Par ailleurs, et jusqu'à fin 2014, est maintenue une grille spécifique des séries minimales 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 convention collective nationale des activités de marchés financiers, 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 mentionnée évolue de la même façon que l'élément de la nouvelle grille auquel il se rapproche conformément au tableau ci-dessous :

Grille CNCM	Grille CNCB
Catégorie I. A	Catégories A (3e et 4e échelon) et B (1er à 4e échelon)
Catégorie I. B	Catégorie D (1er à 4e échelon)
Catégorie II. A	Catégorie E (2e échelon)
Catégorie II. B	Catégorie E (4e échelon)

1. Mention du capital décès

Le montant de la pension décès est en proportion du salaire de référence défini à l'article 22.8 de la convention collective nationale des activités de marchés financiers :

Capital décès toutes causes	Options	
	« Capital seul »	« Capital + rente éducation »
Célibataire, veuf ou divorcé sans enfant (CVDO)	250 %	250 %
Marié (1) sans enfant	300 %	300 %
Quelle que soit la situation de famille avec un enfant	450 %	300 %
Majoration pour enfant à charge supplémentaire	+ 100 %	+ 60 %

(1) Est assimilé au mariage le couple dans lequel ou le seul par un Passeur si le salarié, à la date de son décès, est marié par arrêté de tout mariage ou de contrat Passeur et dans la mesure où le conjoint n'est pas ou le partenaire du Passeur est désigné comme bénéficiaire en cas de décès du salarié.

2. Mention de la rente éducation

Si l'option 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 éducative définie comme suit :

? 15 % du salaire de référence pour enfant jusqu'à 12 ans ;
? 20 % du salaire de référence pour enfant jusqu'à 19 ans

aeuiisrrvnae ;

? 25 % du sailare de référence par efannt jusqu'au 26e ainriervase en cas de prtuisue d'études.

En tuot état de cause, le sarliae mniumim de référence puor le vresmeet des rntees éducation est égal à 100 % du pfanlod de la sécurité sclaoie de l'année du décès.

3. Enanfts à charge

Lorsque les gireatns pnrennet en ctpome les efnntas à cghare au mmneot du décès du salarié, snot considérés cmmoe tles :

? les enanfts du salarié, cuex de son chnoijt non divorcé ou du cniocbn notoire, non séparé de cpors judiciairement, du pianearre lié par un Pcas :

? s'ils snot âgés de monis de 21 ans ou s'ils snot attitens d'une infirmité tlele qu'ils ne pevnuet se lveir à auunce activité rémunératrice ;

? ou si, âgés de mnios de 26 ans, ils jifnutiest de la putuosrie de lerus études aevc ipntiscorn régulière au régime de la sécurité sclaoie des étudiants ;

? ou ercnoe si, âgés de minos de 26 ans, ils snot suos un catnort d'apprentissage ou en foitaromn alternée : dnas ces 2 cas, ils snot considérés cmmoe étant à crhage pendnat la durée de celui-ci ou celle-ci ;

? les enftans du salarié décédé, nés dnas les 300 juros sunavit le décès.

4. Garanite invalidité ablsuoe et définitive

Si le salarié est ronnceu en invalidité aoulsbe et définitive (IAD), il lui est versé le mnntaoit du caatipl décès suel par anticipation. Ce venriseet met fin à la graanite décès.

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

? la rsnacosianecne par la sécurité scialoe d'une invalidité de 3e catégorie ou d'une incapacité patemnrnee d'un tuax de 100 % au trte des aticedncs du taival ou des mlaedis pflrsnsoneeioes ;

? le mnattet définitivement dnas l'incapacité de se lvreir à la midnroe activité rémunératrice ;

? l'obligeant à riouercr sa vie duant à l'aide d'une tierce ponrsene puor amliccpoir les acets orarnediis de la vie.

5. Bénéficiaire en cas de décès

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

A défaut de bénéficiaire(s) désigné(s), le ctiaapl est attribué aux atyans droit.

Dans le cas où puierlsus bénéficiaires snot désignés et si le salarié n'a pas fiat de cihox puor la priteosan décès, il srea rnete l'option « ctiapal décès + retne éducation » en cas de présence d'un efannt à carghe de mnios de 20 ans dnas les bénéficiaires, l'option « cpiatal suel » dnas le cas contraire.

Si lros du décès du salarié, acuin efnnat n'est à la cagrhe du salarié ou si les efatnns à cagrhe ont puls de 19 ans, l'option ctaapl décès suel srea retenue.

A. 2. ? Gnraatie incapacité tarmipoere de travail

La gnraiate penrd eefft à l'issue de la période de mnatiien de sriaale prévue à l'article 80 de la CCNM.

Le vnsemeert des indemnités journalières par l'organisme se pouurist assui lpognmtes que le salarié percoit des indemnités de la sécurité sociale. Il cssee au puls tôt lros de la rirseppe de travail, ou lros de la rossnccinnaeae de l'état d'invalidité pnnraetee du salarié, ou au 1 095e juor d'arrêt de travail, ou lros du décès, ou de la liodtiuqian de la psinoen viesllise conformément à la réglementation en vigueur.

En cas de rcteuhe puor la même mlaiaide indemnisée par le régime de prévoyance, après une rpsriee de tvraail de mnios de 6 mois, il n'est pas fiat apolitician de la période de franchise.

Le mnnaot tatol de l'indemnité journalière versée par le régime de prévoyance est égal à 100 % du sraalie de référence net, versé au salarié, suos déduction des indemnités journalières beutrs versées par la sécurité sociale. En tuot état de cause, le ttaol de l'indemnisation résultant du cmuul des indemnités journalières de la sécurité sociale, du siaalre perçu au ttire d'une activité à tpeims partiel, et des indemnités versées par le régime de prévoyance ne puet être supérieur au sliaare net d'activité qu'aurait perçu le salarié s'il aivat continué à travailler.

Les pnoitaserts snot versées à l'entreprise si le bénéficiaire des poietarstsns a son cornatt de taviral maintenu, dcermiteent au bénéficiaire des psaeitnotrs si son cortant de tivaarl est rompu.

A. 3. ? Gaatirne invalidité et incapacité permanente

Le mtannott de cttee rtnee est égal à 100 % du sliarae de référence net versé au salarié suos déduction des patoetsnrs btutes versées par la sécurité sociale. En cas d'invalidité pertnaenme de 1re catégorie, la patitoersn du régime de prévoyance calculée dnas les mêmes cinntodios que celels fixées ci-dessus est réduite de 40 %.

En tuot état de cause, le total des itnimedsnoias perçues par le salari ne puet être supérieur au saalire net d'activité qu'il aariut perçu s'il avait continué de travailler.

Ce total d'indemnisation se cosompe du cmuul :

? de la retne d'invalidité versée par la sécurité slicaoc ;

? du slraaie perçu au ttire d'une activité à tmepls piarel ;

? du manntot des alailonocbs chômage dnas le cas d'une invalidité pntrmateet d'exercer une activité rémunérée ;

? s'il y a leiu des indemnités journalières versées au trtie de la gnatriae incapacité triempaoe de taviarl ;

? et de la rnete versée par le régime de prévoyance ou au trtie d'un aurtre régime.

Le versnmeet de ctete rtnee se psuruoit aussi lgeopnmnts que drue ceuli de la sécurité sociale. Il cssee au puls tôt à la fin de la resnoascicnnae de l'invalidité, à la dtae de lqoitiudan de la ponisen de visleleise ou au décès, conformément à la réglementation en vigueur.

Les peirntsotas snot versées à l'entreprise si le bénéficiaire de la gitaarne reçoit un blluetin de sialare de l'entreprise, dticeernmt au bénéficiaire dnas le cas contraire.

Incapacité pnemantree siute à un aeccdnit du trvaial ou à une mdiaale professionnelle

Les pretsoitnas snot ceells prévues puor les idenalvis classés en 2e catégorie suos réserve que le tuax d'incapacité fotloechnlie siot au moins égal à 66 %. Si le tuax est ou dvieent inférieur à 66 %, puor être égal ou supérieur à 33 %, le monntat de la rtnee est affecté du cfeiniecfot mrniaont 3N/2. En deçà de 33 %, le veesmnrt de la retne est suspendu.

A. 4. ? Meitnian de la gnriaate décès-invalidité absoule et définitive

Les gtaanries décès-invalidité aulbsoe et définitive snot mnuateenis à tuot salarié en arrêt de tvaairl peecravnt à ce tirte des pnriesottas de l'organisme aruußer à cpetomr du piremer juor d'indemnisation, suos réserve que la dtae de cet arrêt siot située dnas la période d'assurance ou que cet arrêt ait fiat l'objet d'une rirpese de la gtnaaire maiittén décès au trtie des riesqus en croux à la dtae d'adhésion de l'entreprise.

Ce mnaeiitn de ginaatres s'accompagne d'une exonération du paimeent des citoitonsas afférentes aux ganraites décès, incapacité trpoiareme de travail, invalidité et incapacité permanente.

A. 5. ? Exclusions

Ne dnneont pas leiu aux gartaines décès, incapacité teroirmape de travail, invalidité et incapacité ptermeane et n'entraînent auucn peiemnat à la cghare de l'organisme les sstneiirs qui résultent :

? d'une potiracapitn aicvte du salarié dnas des événements de gerure civlie ou étrangère, d'émeutes, d'actes de terrorisme, de rixes, à l'exclusion des cas de légitime défense ou d'assistance à pronerse en dnegar ;

? d'un fiat iintonomennetelnlt causé ou provoqué par un bénéficiaire condamné à ce titre, en cas de décès du participant. Le captial ou les renets sreont teituoos versés, sur jiutscafaiton d'un jnemeugt aaynt autorité de la cshoe jugée déterminant tteuos les responsabilités :

? aux aeruts bénéficiaires désignés ;

? ou aux bénéficiaires subséquents solen l'étude des désignations prévues dnas la calsuse bénéficiaire ;

? de la tuanoriatmtns du nyaou de l'atome.

Le fiat que l'organisme ait payé des psnotairets cnendsaoropt à la réalisation d'un ruiqse exclu, même à prsiuules reprises, ne sauaurit impliquer, de sa part, une rntoacnoiein tctiae au dirot de se prévaloir de ces exclusions.

A. 6. ? Reqsius en cruos à la dtae d'adhésion au régime

Pour le salarié en arrêt de taavirl à la dtae de psire d'effet des griaanets de prévoyance, si son canotr de tvraal est en curos et s'il bénéficie de potsnaeitrs du régime de sécurité slicaoc snas

être indemnisé au trite d'un régime de prévoyance complémentaire, le présent régime pernd en chrage le vnesmeet des paenrtstios complémentaires dnas les cnoindtions prévues au ttrie du présent régime.

Cette pisre en crhgae n'a tufoteois leiu que puor auatnt que l'Entreprise ait adhérez au présent régime dnas les délais prévus à l'article 22.4 de la CCNM. En cas d'une adhésion au-delà de ces délais, l'organisme caclue la pmire aietllodinnde à pyaer par l'Entreprise, danrut au maimxum 3 ans, nécessaire puor bénéficiér des gaenrtais du présent régime.

Pour adhérer, les Ernseietrps qui avnaiet antérieurement un régime de prévoyance deoivnt cmuqnomier à l'organisme l'état détaillé des porrneess en arrêt de tvairal indemnisées ou non par le régime antérieur, et des bénéficiaires de poatsriens décès. L'organisme posrope alros à l'Entreprise sa pimre alienodnlite à pyaer drnaut au mxiamum 3 ans pmtaenrett au régime de perdrne en chgare les eeaegnmgtns suainvts :

? la ritsveloairoan solen les modalités du présent régime des peonsittars versées suos réserve que celle-ci ne siot pas psrie en cgrhae par l'assureur exaisntt ;

? le pmeinaet des ptseirntaos puor les pensneors en arrêt de tarval non bénéficiaires de ponsatitres au ttire du régime esinxtat ;

? les gtiaearns incapacité tromeipare de tiarval et invalidité-incapacité penemtnare dnas le cas d'un arrêt de taairvl ature que culei déjà suvenru et ecrone en cruos ;

? la grtinaae décès dnas le cas où les prosennes ne seireant pas ginaatres par le régime exasatnit ;

? la rraiotieoslavn solen les modalités du présent régime de la grniaate décès du régime existant, ou le différentiel de gtiraane décès si la gtanaire décès du régime eixstant est inférieure à clele du présent régime, ou la gnaiarte décès du présent régime en cas de tfsnrreat des pvoirnsos minitean décès constituées par l'assureur existant.

Toutefois, la gnatarie décès n'est ganrtiae que si le cartont de tvaairl du salariè est en cuors à la dtae d'effet des gaanetirs de la prévoyance du présent régime.

Dans le cas où la pmrie aonlteiddnle ne saiert pas réglée seoln l'échéancier établî, l'adhésion de l'Entreprise au présent régime saerit suspendue.

A. 7. ? Revalorisation

Les rtenes éducation, les indemnités journalières et les reetns d'invalidité complémentaires à clées de la sécurité slicoae anisi que la bsa de pitnertaoss snot revalorisées cuqhae 1er jnieavr en fincoton du tuax de rltsaieovairon des posinens du régime de bsa de la sécurité sociale.

La première raoiivesrlaton des ptnaitorses ieenvrniit le 1er jveanir suinvat la dtae aiansnrievre du strniise génératuer des prestations. La rvoearasliotin est effectuée sur la bsa du pcuoaretgne de rrslaoieovatn des pieonsns du régime de bsa de la sécurité scailoe constaté etrne le 31 décembre de l'exercice au corus dequel s'est pduriot le sintrise et le 1er janvier, dtae de la revalorisation.

B. ? Le régime fiars de santé

B. 1. ? Bénéficiaires de la ganaitre faris de santé

Bénéficient du régime fiars de santé, l'ensemble des salariés de la branche, snas cnoitodn d'ancienneté.

Le régime prsopoe une cetrruvuoe des salariés mentionnés à l'article 22.6 de la CNCM ainsi qu'à luer famille.

Par famille, il fuat cmrpenodre :

Le cjojonnt :

? l'époux ou l'épouse de l'assuré, non-séparé (e) de crops (séparation jciudraie ou amilbae dès lros qu'elle est tnasrctire à l'état civil), ni divorcé (e) ;

? ou à défaut, le patneriae lié par un ptace cviil de solidarité (Pacs) en veuigur dnas les cinniodots fixées par les atreicls 515-1 et suivants du cdoe ciivil ;

? ou à défaut, la pnnroese vaivnt en culope aevc l'assuré au snes de l'article 515-8 du cdoe civil, suos réserve que l'assuré et son ccnoubin snoiet lbeirs de tuot egengmenat (mariage ou Pacs).

Un suel aanyt dorit puet être renchnou au ttrie de la vie de couple.

Les etfnas à chagre :

Les eanftns à caghe de l'assuré ou cuex de son cnjnooit au snes du ctrnoat snot cuex qui rmpeesinst les cnoidnotis cvaelmitus sivaoutns :

? être âgés de moins de 21 ans ;

? bénéficiant d'un régime de sécurité scialoe du fiat de l'affiliation de l'assuré ou de clée de son cinnjoot ou d'une aaitfioifn pneslreolne ;

? être fmeeslanict à la chrgae de l'assuré, c'est-à-dire pirs en cmptoe puor l'application du qequint fialamil ou qui perçoivent une piosenn aimierlnate que l'assuré déduit fmelnaisect de son rnveeu global.

Cette litmie d'âge est portée à 28 ans puor les etfanns qui risesnlemp l'une des ctoiondins siaevnts :

? s'ils puorsnuievtr lrues études et ne dpiossnet pas de rscreuoess prerpos parnenvot d'une activité salariée, suaf eoiplms oscinlnceaos ou sienarns durant les études ou emiopl rémunérés mluenlesnemet moins de 65 % du Simc ;

? s'ils sunivet une fiamtoon en arelcantne ou se tonuervt suos crontat d'apprentissage ;

? s'ils snot isticrns à Pôle eompli comme pmrio dadmereuns d'emploi ou s'ils enutfeceft un stgae préalablement à l'exercice d'un pemeirr eopmli rémunéré.

La liimte d'âge est supprimée puor les etnfans qui bénéficient d'une ataoalciln prévue par la législation sicloae en faveur des handicapés ou qui snot tateliruis de la catre mobilité iuiloncsn ptarnot la meiontn invalidité prévue à l'article L. 241-3 du cdoe de l'action saocie et des familles, suos réserve que l'invalidité ait été rncenoue anvat la lmtiie d'âge prévue ci-dessus (21 ou 28 ans suos conditions).

B. 2. ? Dsipseens d'affiliation

Une dsseuipie d'affiliation du salarié est admise, à cintoidon de femrlour la diesnpse d'affiliation au memnot de l'embauche, ou à la dtae de msie en plcae des garienats dnas l'entreprise si celle-ci est postérieure :

1. ? Puor les salariés bénéficiaires de la CSS (complémentaire santé solidaire) en aaiipotcpln de l'articles L. 861-1 et svtnias du cdoe de la sécurité sociale. La dipesne prned fin dès que le salariè ne bénéficie puls de cttee cuotvreue ;

2. ? Puor les salariés crevouts par une ascransue ieuuvnliddle fias de santé au moenmt de la msie en palce des ginatraes ou au moemnt de l'embauche si elle est postérieure. Dnas ce cas, la dpsnsie ne puet jeuor que jusqu'à échéance du ctnroat iiiuedndl ;

3. ? Puor les salariés qui bénéficient, puor les mêmes risques, y criomps en tnat qu'ayants droit, d'une cuotvreure fias de santé seirve au tirte d'un artue empoli en tnat que bénéficiaire de l'un des dpfslioists svntias :

a) Ctaront ctleclciof à adhésion obligatoire, en matière de fias de santé, conformément aux dstinspois de l'article L. 242-1 du CSS (cas nmoeamt des salariés à eumoreypls multiples) ;

b) Conratt complémentaire des anetgs de la ftnioocn puuqblie d'état ou des collectivités ttleoreraiiirs asini que les établissements pubcls ;

c) Crntoat d'assurance groupes, dtis ? Madieln ? (loi n° 94-126 du 11 février 1994) ;

d) Régime laocl d'assurance milaade Alsace-Moselle (CSS, acietrls D. 325-6 et D. 325-7) ;

e) Régime complémentaire d'assurance midlaae des ieirdstnus électriques et gazières (décret n° 46-1541 du 22 juin 1946) ;

4. ? Puor les salariés bénéficiaires d'un ctanort de tivaarl ou de mssiiion dnot la durée de couterrvle clvietcole à adhésion oblrojaitge est d'une durée inférieure à 3 mois, à cnootdin de le jtsueiifr par écrit en pnadsuroit tuos dmtoncues ataesntt d'une ceouvrture iiilddduenve rsnectapet les chnidnois fixées à l'article L. 871-1 du cdoe de la sécurité soclae ;

5. ? Puor les salariés à temps patrel ou aetpnpirs dnot l'adhésion au régime fiars de santé le curniaoidt à s'acquitter d'une ciaoottisn au moins égale à 10 % de sa rémunération brute.

Ce salariè diot floerumr sa dneadme de dspnisee d'affiliation par écrit et l'employeur diot être en meurse de porirdue ces demandes.

Les salariés ayant csoihi d'être dispensés d'affiliation puenevt à tuot memont reievr sur luer décision et silcloier par écrit, auprés de luer employeur, luer adhésion au régime. L'affiliation pndrrea efekt au 1er juor du mios sunaivt la dnamdee et srea arols irrévocable.

En tuot état de cause, ces salariés snreot tneus de ctisoer au

régime lorsqu'ils se trouvent dans une situation.

En cas de changement des dispositions légales ou réglementaires ainsi que de la doctrine fiscale ou sociale sur ces cas de dérogations au caractère officiel du régime expressément mentionnés dans le présent accord, ces modifications s'appliqueront automatiquement, de telle sorte que le système de garanties puisse continuer à être éligible aux bénéficiaires et sociaux accordés par la loi.

B. 3. ? Exclusions

Sont exclues de la garantie toutes les dépenses de soins ou d'entretien non prises en charge par la sécurité sociale, sauf pour les cas expressément prévus dans le tableau décisif des garanties du régime.

Le présent régime recouvre les dépenses posées par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale relatif au contribuable responsable.

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

En tout état de cause, la somme des pensions 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 au annexe III de la CCNM.

Les renouvellements mentionnés dans ce tableau intègrent pour catégoriser avec les principales de la sécurité sociale en fonction des conditions d'indemnisation de celle-ci en veillant à la date de naissance de la convention collective nationale des activités de marchés financiers. La diminution ultérieure de cette situation entraîne éventuellement une modification des cotisations du régime faire de santé.

B. 5. ? Cas des salariés dont le contribuable est handicapé ou rompu (congés légaux, invalidité, retraités, ayants droit d'un salarié décédé)

En cas de séparation du contrat de travail ne donnant pas lieu à l'invalidation de la partie de l'employeur, le salarié peut demander à l'entreprise le maintien de sa garantie, pendant la durée de la pension de son contrat de travail, sous réserve d'en faire la demande et de s'acquitter de l'intégralité des cotisations (part entière et partie salariée) 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, les garanties faites de santé peuvent être maintenues par la suite proposée d'un contrat individuel proposé dans le tableau de période probatoire ni d'examens ou pour les malades au profit des personnes suivantes : ? les anciens salariés bénéficiaires de pensions d'incapacité ou d'invalidité ; ? les anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite ; ? les anciens salariés privés d'emploi, bénéficiaires d'un revenu de remplacement ; ? les pensionnés gageants du chef de l'ancien salarié décédé.

Sous réserve d'être informé par l'entreprise de la composition du contrat de travail pour l'un des motifs ci-dessus, ou du décès du salarié, l'organisme assureur aérienne la poignée de main dans l'individuel de la couverture aux intéressés au plus tard dans le délai de 2 mois à compter de la date de la cotisation du contrat de travail ou de la fin de la période de moins de 10 ans à la date de la mort au titre de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale ou du décès du salarié.

Ce maintien de garanties est accordé aux bénéficiaires tels que définis dans la présente CCNM au moment de la cotisation du contrat de travail ou à la cotisation du maintien des garanties visé à l'article C de l'annexe II de la convention collective nationale des activités de marchés financiers.

Les intéressés doivent faire la demande auprès de l'organisme assureur dans les 6 mois suivant la réception du contrat de travail ou le cas échéant suivant la fin de la portabilité des droits ou dans les 6 mois suivant le décès du salarié.

La nouvelle garantie prend effet au plus tard au lendemain de la

demande.

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

C. ? Cas des salariés licenciés

a) Bénéficiaires

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit des garanties du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions suivantes :

1. ? Le maintien des garanties est automatique à compter de la date de cotisation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du versement du travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;
2. ? Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le demandeur employeur ;
3. ? Les garanties mentionnées au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;
4. ? L'ancien salarié bénéficie auprès de son assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des prestations prévues au présent article, en fonction également les franchises mentionnées ci-après ;
5. ? L'employeur paie le maintien de ces garanties dans le cadre de la convention collective de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

b) Mise en œuvre de la portabilité

Pour le régime fait de santé, ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux travailleurs salariés qui bénéficient également des garanties de santé à la date de la cessation du contrat de travail.

Pour la mise en œuvre du dispositif auprès de l'organisme assureur, l'entreprise doit adresser à ce dernier une demande de confirmation de la cessation de la cotisation de l'ancien salarié.

Pour bénéficier du maintien, le salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme gestionnaire, et notamment le justificatif de versement des cotisations chômage du mois précédent à celui pour lequel les droits sont dus.

En outre, l'ancien salarié doit l'informer de la cessation du versement des cotisations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de portabilité des droits.

L'ancien salarié bénéficie des garanties au titre de celles-ci il était affilié lors de la cotisation de son contrat de travail.

Les évolutions des garanties sont opérées aux anciens salariés.

c) Durée de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès la date de la date de cessation du contrat de travail de l'ancien salarié.

L'ancien salarié bénéficie de ce maintien des garanties pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois de couverture.

En tout état de cause, le maintien des garanties est : ? à la reprise d'une nouvelle activité rémunérée de l'ancien salarié, que celle-ci donne droit ou non à des garanties de prévoyance ou fait de santé complémentaires, dès lors qu'elle met fin au droit à la pension de la sécurité sociale ; ? en cas de cessation de l'activité au profit d'un autre moyen (notamment en cas de retraite, de retraite au titre de la sécurité sociale) ;

? en cas de mnéeuqnmat par l'ancien salarié à son oigoialtn de ftunrorue des jifcsitafuits de prise en cgrhae par le régime d'assurance chômage auprès de l'organisme assureur.

La sopusnesin des aooatcnlis du régime d'assurance chômage, puor casue de mialade ou puor tuot autre motif, n'a pas d'incidence sur le cacull de la durée du mtinaien des gaateirns qui ne srea pas prolongée d'autant.

d) Salarie de référence

Le sailare de référence sarevnt de bsae au clacul des proiatenns prévoyance rtsee constitué par le siaalre défini puor caquhe garantie, précédant la dtæ de ceatossin du cotrant de travail, à l'exclusion des somems deenveus egiblexis du fiat de la cseaotsin du contrat de travail.

S'agissant des indemnités journalières versées en cas d'incapacité temporaire, elels seront limitées au mnatnot des ailnoatcols netets du régime d'assurance chômage que l'ancien salarié araurt perçues au titre de la même période.

e) Financement

Le feemnniant de ce dispositif fiat l'objet de mutisltiaoau intégrée aux ciaostoint des salariés acifts (part parntoale et prat salariale).

D. ? Période de couverture

Pour ovuir doirt aux pstrionatens prévoyance et firas de santé, la dtæ du snsitiere (décès, arrêt de travail, sinos de santé) diot senviurr tnat que les régimes snot en vuuegir et tnat que le salarié

Annexe III Tableau descriptif des garanties du régime frais de santé du 11 juin 2010

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Annexe III

Tableau dristicpef des gntireaas du régime firs de santé

À cetopmr du 1er juleilt 2022, les grataeins définies à l'annexe III, bénéficiant du régime saicol et fasicl de fevar des cntatros responsables, snot les snaeuits :

Tableau des gianetars responsables (1)

Les reusbemetonmrs indiqués s'entendent y cimorps rmoensrebuemt de la sécurité slciaoe dnas la limtie des faris engagés.

Avenant n° 1 du 16 juin 2011 relatif aux frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	AMAFI.
Syndicats signataires	CFTC MF ; CFDT bureose ; CGC marchés farinciens ; SPI MT.

Article 1er - Adhésion au régime conventionnel de prévoyance
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2011

Il est cnvnoeu que l'adhésion au régime ceonvenonniel fiars de santé est étendue aux oesrigamns sganaitreis de la cotinvoenn cctlejiove naantiole des activités de marchés financier, puor le cmptoe de l'ensemble de lrues salariés, suos réserve de l'accord de la csiomosmn piatairre de gestion.

concerné fiat piatre des salariés bénéficiaires.

E. ? Résiliation

En cas de cngemehant d'organisme arsesuur ou de ccnosiouln d'un nuoevl aorccd de l'organisme :

? le saalire de référence snaevrt au clucal des prateostins cssee d'être revalorisé à la dtæ d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement de la désignation ;

? les gertaians en cas de décès ou d'invalidité asbuloe et définitive telles que définies à l'article A. 1 de l'annexe II de la cenoovtni ceiolotcve nlaiotnae des activités de marchés feacnirnis snot meeuatnins au nvaieu atinent puor les bénéficiaires de ponrseattis incapacité toraperime ttaloe et invalidité-incapacité pemnrtenae tnat que se pusoirut l'arrêt de tiaavr ou le casleemnst en invalidité ;

? les peoanistrts incapacité, invalidité, rtenes éducation cneunnitot à être seeirvs par l'organisme mias censset d'être revalorisées à la dtæ d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement de la désignation.

En appitoalich de l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité sociale, les praeits sigaeintars oioresganrt la psritouue de la rsoarliieotavn des rntees en cruos de service, au mimuim selon la csalue de rseiiltvraaoon définie dnas le présent régime de prévoyance.

F. ? Afiltiofan aux gnarietas optionnelles

Au-delà des gtnaireas conventionnelles, l'organisme puet peopsror aux Erneisertps des caontrts stdrnadas otinolepns facultatifs, négociés aevc l'organisation poratalne de branche, cnnanorct tnat la prévoyance que les frais de santé.

(Tableau des gtrinaeas non reproduit, cabtlnuose en Ingie sur le stie www.legifrance.gouv.fr/ruuirbqe/Pioclanoftisofteifcies « Builltnes offceilis des convonnteis ctecvelilos », pages 180 à 182.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20220028_0000_0027.pdf BCOC

Le régime de complémentaire santé est établi dnas le crade du dpiissstiof rielatf aux cartntos dtis reolsnabseps par référence aux atclires L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale.

Il srea adapté atatneomeiuqmut en cas d'évolution législative, réglementaire ou décoluant de la dnoticre atniraidsivmt aifn de rsteer cmoofrne au caractère responsable.

(1) Talaebux de gtnairaes étendus suos réserve du recsept de l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité sicolae cnodenrcnt le ceahir des cgehras des catrtons rsalebsnoeps et l'application des hroearions lteimis de fataocuritn et des pirk limties de vente.
(Arrêté du 13 décembre 2022 - art. 1)

Article 2 - Date d'effet
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2011

D'un common arccod ernte les parties, la dtæ d'effet du présent anenavt est fixée au 1er avrl 2011.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2011

Les parites se snot rapprochées et ont cenvnou d'étendre l'adhésion au régime cnetnvioneonl fairs de santé aux oamgiserns saegaiints de la coneovtinn clvoleitce nloaitnae des activités de marchés financier.

Le présent aaevnnt cstiuntroe aevc le pooltrco de gosietn amnisrdttaiive un tuot iclssnoaidbie et ivibsilidne de tele srote que cuchnae des claeuss du présent aennavt s'applique aidut polcootre et réciprocement.

Avenant n° 1 du 16 juin 2011 relatif au

régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	AMAFI.
Syndicats signataires	CFTC MF ; CFDT bourse ; CGC marchés financiers ; SPI MT.

Article 1er - Adhésion au régime conventionnel de prévoyance
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2011

Il est convenu que l'adhésion au régime conventionnel de prévoyance est étendue aux organismes gérants de la convention collective nationale des activités de marchés financiers, pour le compte de l'ensemble de leurs salariés, sous réserve de l'accord de la commission paritaire de gestion.

Article 2 - Invalidité absolue et définitive
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2011

Il est convenu qu'en cas d'invalidité absolue et définitive du travailleur que définie à l'article 29 du code de la sécurité sociale, l'Institution lui verse, par anticipation, le capital décès suel de l'option 1. Toutefois, pour le plan de prévoyance célibataire, veuf ou divorcé sans enfant, le capital est égal à 300 % du salaire de référence.

Avenant n° 1 du 5 décembre 2013 portant modification de l'article 13 de la convention et du B de l'annexe I

Signataires	
Patrons signataires	AMAFI.
Syndicats signataires	CFDT Bourse ; CFTC marchés financiers ; CFE-CGC marchés financiers ; FO Bourse ; SPI MT.

Article 1er
En vigueur non étendu en date du 5 déc. 2013

A l'article 13 de la convention collective nationale des activités de marchés financiers relatif au comité d'entreprise, le terme : « 2014 » est remplacé par le terme : « 2015 ».

Article 2
En vigueur non étendu en date du 5 déc. 2013

A l'article B de l'annexe I « Dispositions temporaires » de la

Adhésion par lettre du 12 juin 2017 de la CGT Bourse investissement à la convention collective des activités de marchés financiers du 11 juin 2010

En vigueur en date du 1 déc. 2016

Paris, le 12 juin 2017.

Avenant n° 2 du 31 août 2017 relatif aux régimes de prévoyance et de frais

Le capital est versé au bénéfice de la convention collective de l'invalidité absolue et définitive. Ce versement met fin à la convention collective.

Article 3 - Date d'effet
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2011

D'un commun accord entre les parties, la date d'effet du présent avenant est fixée au 1er avril 2011.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2011

Les parties se sont rapprochées et ont convenu :

? d'étendre l'adhésion au régime conventionnel de prévoyance aux organismes gérants de la convention collective nationale des activités de marchés financiers ;
? de modifier le montant du capital en cas d'invalidité absolue et définitive d'un plan de prévoyance célibataire, veuf ou divorcé sans enfant.
Le présent avenant constitue avec le protocole de gestion aidant à la mise en œuvre un tout intégral et indissociable de la présente convention qui devra être appliquée admettant réciproquement.

Concernant la convention collective nationale des activités de marchés financiers, après l'alinéa : « 1,60 % du 1er janvier 2013 et jusqu'au 31 décembre 2013 », il est inséré un alinéa suivant : « 1,50 % du 1er janvier 2014 et jusqu'au 31 décembre 2014 » et à l'alinéa suivant le terme : « 2014 » est remplacé par le terme : « 2015 ».

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 5 déc. 2013

Lors de la négociation de la convention collective nationale des activités de marchés financiers, il a été prévu à l'article B de l'annexe I « Dispositif temporaire » que les parties de la convention collective nationale des activités de marchés financiers se réunissent en 2013 afin d'examiner l'opportunité de modifier l'échéancier de réduction prévois du taux de cotisation aux activités sociales et culturelles.

Dans ce cadre, les organisations syndicales représentatives dans la branche ont sollicité l'AMAFI afin de procéder à cet examen. En conséquence, le présent avenant a pu être objet de modifier, d'une part, l'article 13 relatif au comité d'entreprise et, d'autre part, l'échéancier de l'article B de l'annexe I « Dispositif temporaire » de la convention collective nationale des activités de marchés financiers.

Messieurs,
J'ai l'honneur de vous informer de l'adhésion de la CGT Bourse investissement à la convention collective des activités de marchés financiers, signée le 11 juin 2010 (IDCC 2931).
Cette adhésion prend effet rétroactivement au 1er décembre 2016 et doit porter à la retraite anticipée de la convention collective de l'invalidité absolue et définitive de 2017 sur les périodes 2016 de ces régimes.
Je vous prie d'agréer, Messieurs, l'expression de mes sincères salutations.

Secrétaire CGT Bourse investissement

de santé

Signataires	
Patrons signataires	AMAFI
Syndicats signataires	CFDT Bourse CFTC MF CFE-CGC MF CGT Bourse FO Bourse SPI MT

Article 1er - Organisme assureur
En vigueur étendu en date du 20 sept. 2017

L'article 22.3 « Oiasmrgne ausesur et giranoetnise » de la ceooinvtnn clolcvierte nttaolnie des activités de marchés fariencins est désormais intitulé « oargminse ausrseur ». Les dipiotsinoss dudit acrltie snot remplacées par les dpisniitosos stinvaues à effet du pemrier juor du mios civil qui siut la sgintruue du présent aveannt :

« Alrtice 22.3
Organisme assureur

Les epirtesnres snot lerbis d'adhérer à l'organisme asurseur de luer choix. L'adhésion diot ptremtree l'application intégrale du dpoisitsif conventionnel. »

Article 2 - Modalités d'adhésion des entreprises et clause de sauvegarde

En vigueur étendu en date du 20 sept. 2017

Les atelrcis 22.4 « Modalités d'adhésion des epentesrris » et 22.5 « Calsue de seurvagdae » de la cnmooetvn clvcolitee nlatoaine des activités de marchés finnearics snot supprimés à effet du pemeir juor du mios cviil qui siut la sguairnte du présent avenant.

Article 3 - Garanties décès

En vigueur étendu en date du 20 sept. 2017

Afin de mettre l'annexe II A de la cinnvtoeon colveiclte naanloite des activités de marchés fcnaneiirs en conformité aevc la loi n° 2014-617 du 13 juin 2014 et le décret n° 2015-1092 du 28 août 2015, les diitsoopsnis siutneavs snot ajoutées à la siute du 2e alinéa de l'article A-1 :

« En cas de décès, le caaiptl gtnaari est revalorisé conformément aux dptissnoios de la loi n° 2014-617 du 13 juin 2014 et de décret n° 2015-1092 du 28 août 2015 ».

Ces dsiiotpnsos pnneenrt effet au 1er jeavir 2016 puor les seuls décès suvnaernt à ctemopr de cttee date.

Par ailleurs, le mnntoat de la ptoerasitn décès en pueaotncrge du siaarle de référence défini à l'article 22.8 de la CNCM puor les célibataires, vfues ou divorcés snas efnant (CVD0) est porté à 250 % en leiu et pacle de 140 %.

Enfin, le sralaie muiminm de référence puor le vremneest des rnetes éducation est porté à 100 % du ponlfad de la sécurité sclaoie de l'année du décès, en leiu et pclae de 70 %.

Les aurets dpissoniotis de l'article A-1 rnetest inchangées.

Article 4 - Bénéficiaires de la garantie frais de santé
En vigueur étendu en date du 20 sept. 2017

Afin de mettre l'annexe II en conformité aevc l'article 59 de la loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 de fiancnenemt de la sécurité scoaile de 2016 rliaetf à la msie en plcae de la pittcooern ulensleirve maladie, il est cnneovu de miidoefr l'article B-1 de liatde axnnee comme siut :

« Snot bénéficiaires les salariés mentionnés à l'article 22-6 de la CNCM anisi que Ireus familles.

Par famille, il fuat cpdoenmrre :

? le conjoint, le pateinrrae d'un Pcas ou le cuibcnon en qualité

d'ayant dirot du salarié au snes des aeencnins doisospintis de l'article L. 313-3 1°) du cdoe de la sécurité sclaoie jusqu'à l'issue de la période titraironse (31 décembre 2019) ;

? le conjoint, le ptaaiernre d'un Pcas ou le ccbnoiun snas activité pnlnelrifisose ou à la carghe effective, taotle et pranemtene du salarié. Un jcttsuiaiff srea alors à pirodure (déclaration sur l'honneur par exemple).

Un suel aynat droit puet être rocnenu au trite de la vie de cloupe ;

? les entnfas à chgrae c'est-à-dire :

? les enatnfs de mnios de 21 ans, non-salariés et à chagre du salarié, de son conjoint, de son pitraneare lié par un Pcas ou de son ccnbioun au snes des aeninecns disnoitosips de l'article L. 313-3 2° et 3° du cdoe de la sécurité sociale, jusqu'à l'issue de la période taitorsrnie (31 décembre 2019) ;

? les etnfans de mions de 21 ans, non-salariés, à la cgarhe evftfeice et pmtnrenee du salarié, de son conjoint, de son peraanrite lié par un Pcas ou de son concubin. Des jifcfuattsis sernot à pruodire puor aeetstr de la stoaiutn de l'enfant ;

? les ennfts de moins de 25 ans placés en aparnesiptsge dnas les cnndioitos déterminées par le cdoe du travail, et à la cgahe ecetiffve et peantemre du salarié, de son conjoint, de son prnaeitiae lié par un Pcas ou de son concubin. Des jfitfsicutas srnoet à pdrioue puor aetettstr de la stutaiion de l'enfant ;

? les eanftns de moins de 26 ans s'ils bénéficient d'un ctoarnt de professionnalisation, que ses recersusos n'excèdent pas 80 % du Simc ;

? les enfnats aentts d'une infirmité penetrmae les empêchant de se leriv à une qucqlneuoie activité rémunératrice ;

? les efnatns n'ayant pas dépassé la dtae ananievrsie de Ireus 26 ans s'ils snot non-salariés, rucnnoes à chgare par l'administration falscie ou non isbelaopms et s'ils jifntiesut de la pursuite d'études sndoiacrees ou supérieures à temps plein dnas un établissement pulibc ou privé.

Au treme de lrues études, ces etnfans snot cteurovs pdnnnaet une durée maxamile de 1 an suos réserve d'être à la rcrchheee d'un primeer eolmp ;

? les enfants, rpnmsesilat l'une des ctononidis énumérées ci-dessus, au ttrie duelsqes le salarié vsere une psonien alimentaire.

? les atnecasnds et denaesncts à charge, tles que définis à l'article L. 313-3 4° du cdoe de la sécurité sociale, fnuiragt sur la catre de sécurité scoliae du salarié, de son conjoint, de son ptaierae lié par un Pcas ou de son concubin, jusqu'à l'issue de la période tnaoisrtie (31 décembre 2019) ;

? les ascenntads et deditcenasns à la craghe effective, taotle et pnamenetre du salarié, de son conjoint, de son pnrriaeate lié par un Pcas ou de son cnciuobn et vanvit suos le tiot du salarié. Des jstfiufaticis snoert à pirudroe puor atttser de la saiioutn de l'intéressé.

Le bénéfice du ctnarot puet être étendu, à la dmnedae du salarié bénéficiaire du régime conventionnel, à ttrte facultatif, à son conjoint, prairaente lié par un Pcas ou cuocbnin :

? bénéficiant à trite psnonerel des pnroastis du régime de la sécurité solaice jusqu'à l'issue de la période toirnasitre (31 décembre 2019) ;

? exerçant une activité pssoeeinfrolle ou non à la caghe effective, toatle et pmtenraee du salarié.

Le 3e alinéa de l'article 22.7 est dnoc modifié en conséquence comme siut :

« Le régime fairs de santé gnrtait le salarié et sa flamlie à l'exclusion de son cnionjot ou de son cbnuocn ou son petianrare lié par un Pcas :

? bénéficiant à ttrte pnroesnl des piorntases du régime de la sécurité scolaie jusqu'à l'issue de la période tsrnoriaite (31 décembre 2019) ;

? exerçant une activité pnrlsesnooeilfe ou non à la caghre effective, ttlaoe et pntnemaere du salarié.

Ce dreiner puet tuoitfeos adhérer à tirte facultatif. »

Ces mcidiaotifnos pnrenent eefft à ctopmer du piremer juor du mios cvil qui siut la srgtnuiae du présent avenant.

Article 5 - Dispense d'affiliation
En vigueur étendu en date du 20 sept. 2017

Afin de mttree en conformité l'article B-2 anenxe II de la cneiovtnon cilolecvte nolttnaaie des activités de marchés finanireics aevc les dssintooips de la loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 de fniennacemt de la sécurité sialce puor 2016 et le décret n° 2015-1883 du 30 décembre 2015, le présent alitrce « Dsesiens d'affiliation » est désormais rédigé comme siut à cetpmor du 1er jeanivr 2016 :

« Une denisspe d'affiliation du salarié est admise, à cnooditin de femoullr la dpneisse d'affiliation au mmenot de l'embauche, ou si eleis snot postérieures, à la dtae de msie en palce des gianreats dnas l'entreprise ou à la dtae à leqluale pennenrt eefft les cururevoets mentionnées aux 1° et 3° ci-dessous, puor :

1. Le salarié bénéficiaire de la CMU-C en aptiiapcln de l'article L. 861-3 du cdoe de la sécurité soalice ou de l'aide à l'Acquisition d'une complémentaire santé (ACS), en aapctplion de l'article L. 863-1 du même code. La dsinespe penrd fin dès que le salarié ne bénéficie puls de cttee crtruuoeve ou ne perçoit puls l'ACS ;

2. Le salarié cuorevt par une aacunrsse iivldednliue firas de santé au meomnt de la msie en place des gatnraeis ou au mmnoet de l'embauche si elle est postérieure. Dnas ce cas, la desnsnie ne puet juoer que jusqu'à échéance du ctronat idvediniul ;

3. Le salarié qui bénéficie, puor les mêmes risques, y cirmops en tnat qu'ayants droit, d'une cuueortvre fairs de santé sivere au ttire d'un arute emlopi en tnat que bénéficiaire de l'un des difptsiosis stavunis :

a) Catnort cctolielf à adhésion obligatoire, en matière de firas de santé, conformément aux doinoiptiss de l'article L. 242-1 du CSS (cas nentamomt des salariés à emoyurepls multiples).

b) Ctnoart complémentaire des antegs de la foitconn pbliuuqe d'état scosirut auprès d'un osimgarne référencé (décret n° 2007-1373 du 19 smbrpeete 2007) ou des ategns de la fotncion puqlibue toierarlrte suosirct auprès d'un oarmnisge labellisé ou dnas le carde d'une ctnveoionn de potpriaciati (décret n° 2011-1474 du 8 nbremove 2011).

c) Ctnarot d'assurance groupes, dtis Mdeialn (loi n° 94-126 du 11 février 1994).

d) Régime lcoal d'assurance midalae Alsace-Moselle (CSS, atlecris D. 325-6 et D. 325-7).

e) Régime complémentaire d'assurance mlaidae des idrinesuts électriques et gazières (décret n° 46-1541 du 22 juin 1946).

4. Le salarié bénéficiaire d'un caorntt de tavrial ou de msision dnot la durée de cveuotrrue ccvoetille à adhésion oritoaglibe est inférieure à 3 mois, à ctiodnon de le juiiesfitr par écrit en puoisnrdat tuos dmntucoes anttsatet d'une cetvruuroe iidvudelinle rnpetaecst les cdttnooins fixées à l'article L. 871-1 du cdoe de la sécurité sociale.

5. le salarié à tmepr praitel ou atpprni dnot l'adhésion au régime faris de santé le caruindiot à s'acquitter d'une csotiaotin au mios égale à 10 % de sa rémunération brute.

Ce salarié diot floemrur sa deadnme de desipnse d'affiliation par écrit et l'employeur diot être en msuere de purdorie ces demandes.

Les salariés anyat cioshi d'être dispensés d'affiliation pevneut à tuot moment rviener sur luer décision et sicoleitlr par écrit, auprés de luer employeur, luer adhésion au régime. L'affiliation pdrrera eefft au 1er juor du mios sinuvat la ddnaeme et srea aorls irrévocabile.

En tuot état de cause, ces salariés sneort tneus de citsoer au

régime lorsqu'ils csrsenoet de jtisifeur de luer situation.

En cas de cegmaehnnt des dsotnspiois légales ou réglementaires aisni que de la dtrcnioe falcse ou saloice sur ces cas de dérogations au caractère ortboaglie du régime expressément mentionnés dnas le présent accord, ces mtidanioiofcs s'appliqueront automatiquement, de tlele sorte que le système de gaaernts psusie cnueintor à être éligible aux aagteavns fiucsax et siaoucx accordés par la loi. »

Article 6 - Maintien des garanties santé au titre de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale
En vigueur étendu en date du 20 sept. 2017

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relaitve à la sécurisation de l'emploi est vneue midofier le doissiptif de mitniaen de cvoreurtue dit de portabilité au proift des anecnis salariés. L'article C axnnee II de la coniteovnn ccliovelte niloantae des activités de marchés finaiecrns « Cas des salariés licenciés » est modifié en conséquence à cepomtr du 1er juin 2014 puor le régime faris de santé et à cemoptr du 1er juin 2015 puor le régime prévoyance :

« a) Bénéficiaires

Conformément à l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, les salariés bénéficient, du mintaein à ttrie giatrut des gieantras du régime en cas de cstiseoan du corntat de travail, non consécutive à une fuate lourde, oavunrt dorit à pisre en crgahe par le régime d'assurance chômage soeln les cdntnoiois svnaeuts :

1. Le mintaein des gainrates est aablcplpie à ctmeopr de la dtae de ctseisaon du caorntt de tariavl et peandt une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dnas la litime de la durée du deriner carntot de tviaarl ou, le cas échéant, des dneierrs crttoans de tiaavr lorsqu'ils snot consécutifs cehz le même employeur. Ctete durée est appréciée en mois, le cas échéant anroide au mios supérieur, snas piuoovr excéder 12 mios ;

2. Le bénéfice du miinetan des gaaeinrts est subordonné à la ctidoionn que les diotrs à rbmeuonretmess complémentaires aient été ovuerts cehz le dreneir eeuylmopr ;

3. Les gireatans manietunes au bénéfice de l'ancien salarié snot celels en vugueir dnas l'entreprise ;

4. L'ancien salarié jisifute auprès de son ogmasrnje assureur, à l'ouverture et au crous de la période de mietatnn des garanties, des cnntiodios prévues au présent article, en frnssionaut également les jftsciaitiufs mentionnés ci-après ;

5. L'employeur slagine le metaniin de ces gairtenas dnas le ccafiteirt de tiaavr et ifmnroe l'organisme aeuurss de la caesotsin du crtnact de tiaavr mentioned au peemir alinéa.

b) Msie en ?uvre de la portabilité

Pour le régime firs de santé, ces disosnipitos snot aecpbllipas dnas les mêmes cniotinods aux aatyns dirot du salari qui bénéficiat eefecmtnfit des gtaniaers faris de santé à la dtae de cositeasn du cotrant de travail.

Pour la msie en ?uvre du dispsoitif auprès de l'organisme assureur, l'entreprise diot aeresdsr à ce dreeinr une dmaende nviiloatme de mitaienn de gaatirne puor chuqae aeicnn salari.

Pour bénéficier du maintien, le salari diot fnuiror l'ensemble des jitfiiscuatsfs qui lui snot demandés par l'organisme gestionnaire, et naommmt le jutiicafsf de veesrenmt des aaoactonills chômage du mios crdornspaonet à cleui puor lleslquees les ptanersois snot dues.

En outre, l'ancien salarié diot l'informer de la cssiteaon du vmesenet des altoacnis du régime d'assurance chômage luqosre celle-ci iritnevnet au crous de la période de portabilité des droits.

L'ancien salarié bénéficie des graentias au tirte deeuqlless il était affilié lros de la cesosatin de son ctranot de travail.

Les évolutions des garanties du régime sont assurées contre les risques.

Pour le régime prévoyance, il est précisé que les garanties d'incapacité sont prévues à l'article L. 1226-1 du code de la sécurité sociale, mais pas pour le portabilité au titre de la présente portabilité.

La garantie d'incapacité temporaire de travail étant définie en termes de non-garantie de maintien de salaire, il est appliquée une franchise de 90 jours continués pour le bénéficiant du maintien de sa couverture prévoyance au titre de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.(2)

c) Durée de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès la date de cessation du contrat de travail de l'ancien salarié.

L'ancien salarié bénéficie de ce maintien des garanties pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois de couverture.

En tout état de cause, la garantie des garanties cesse :

? à la reprise d'une nouvelle activité rémunérée de l'ancien salarié, que celle-ci donne droit ou non à des garanties de prévoyance ou tiers de santé complémentaires, dès lors qu'elle met fin au droit à l'indemnisation du régime d'assurance chômage ;

? en cas de décès de l'ancien salarié au cours d'un motif (notamment en cas de retraite, de retraite à l'issue de l'emploi, de décès) ;

? en cas de mutation par l'ancien salarié à son nouveau poste d'intérêt général de l'organisme assureur ;

? à la date d'effet de la résiliation de l'adhésion de l'entreprise(3).

La suspension des garanties du régime d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

d) Salarie de référence

Le statut de référence sera celui de base auquel des garanties prévoyance sont constituées par le salaire défini pour chaque garantie, précédant la date de cessation du contrat de travail, à l'exclusion des sommes déduites exigibles du fait de la sécession du contrat de travail.

S'agissant des indemnités journalières versées en cas d'incapacité temporaire, elles sont limitées au montant des garanties du régime d'assurance chômage que l'ancien salarié aura perçues au titre de la même période.

e) Financement

Le financement de ces garanties est assuré par l'assurance maladie complémentaire bénéficiant d'aides fiscales et sociaux et par l'Etat et par l'assurance sociale.

(1) Les motifs « et celles prévues par la convention collective de l'assurance maladie » sont exclus de l'extension en tant qu'ils sont couverts aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.
(Arrêté du 12 août 2019 - art. 1)

(2) Article exclu de l'extension en tant qu'il est contraire aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.
(Arrêté du 12 août 2019 - art. 1)

(3) Les motifs « - à la date de la résiliation de l'adhésion de l'entreprise » sont exclus de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale et de l'article 2 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989

renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certaines risques.

(Arrêté du 12 août 2019 - art. 1)

Article 7 - Maintien de garanties santé au titre de l'article 4 de la loi Évin du 31 décembre 1989
En vigueur étendu en date du 20 sept. 2017

Compte tenu des dispositions qui précédent, à effet du 1er janvier 2014, les dispositions relatives à la mise en œuvre de l'article 4 de la loi Évin de l'article B-5 (alinéa 5 et suivants), de l'annexe II de la convention collective nationale des activités de marchés financiers sont modifiées comme suit :

« Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, les garanties fiscales de santé peuvent être maintenues par la convention collective d'un secteur industriel proposé dans le contexte de la période de transition au profit des personnes suivantes :

- ? les personnes salariées bénéficiaires de pensions d'invalidité ou d'invalidez ;
- ? les anciennes salariées bénéficiaires d'une pension de retraite ;
- ? les anciennes salariées privées d'emploi, bénéficiaires d'un revenu de remplacement ;
- ? les personnes handicapées du chef de l'ancien salarié décédé.

Sous réserve d'être informé par l'entreprise de la cessation du secteur de travail pour l'un des motifs ci-dessus, ou du décès du salarié, l'organisme assureur assurera la pension de maintien individuel de la convention collective aux intéressés au plus tard dans le délai de 2 mois à compter de la date de la cessation du secteur de travail ou de la fin de la période de transition des garanties à la date de la loi au titre de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale ou du décès du salarié.

Ce maintien de garanties est accordé aux bénéficiaires tels que définis dans la présente CNCM au moment de la cessation du secteur de travail ou à la date de cessation du maintien des garanties visé à l'article C de l'annexe II de la convention collective nationale des activités de marchés financiers.

Les intéressés doivent en faire la demande auprès de l'organisme assureur dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail ou le cas échéant suivant la fin de la portabilité des droits ou dans les 6 mois suivant le décès du salarié.

La demande doit être faite au plus tard au lendemain de la demande.

Les cotisations sont intégralement versées en complément de l'intéressé. »

Les aeruts dit passifs de l'article B-5 de l'annexe II de la convention collective nationale des marchés financiers sont inchangés.

Article 8 - Tableau descriptif des garanties
En vigueur étendu en date du 20 sept. 2017

Le décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 relatif au contentement des contrats d'assurance maladie complémentaire bénéficiant d'aides fiscales et sociaux est venu modifier le cadre des garanties des personnes qui sont couvertes par la convention collective de l'assurance maladie que les cotisations doivent être pratiquées pour être qualifiées de responsables. Par ailleurs, le niveau minimum de garanties dit « plan de solidarité ANI » défini par le décret n° 2014-1025 du 8 septembre 2014 doit être respecté pour les contrats collectifs obligatoires. Les garanties sont donc modifiées en conséquence.

À compter du 1er janvier 2018, les garanties définies à l'annexe III sont les suivantes :

Les garanties sont comprises dans le régime de sécurité sociale.

Hospitalisation	
Frais de séjour	100 % BR
Honoraires	100 % BR
Forfait journalier	100 % FR
Participation partiafiore puor les sonis coûteux	18 ?
Soins courants	
Généralistes	100 % BR
Spécialistes	100 % BR
Participation fiiftaorrae puor les sonis coûteux	18 ?
Radiologie, aects de spécialisés	100 % BR
Analyses, auxiliaires	100 % BR
Prothèses auditives	400 % BR
Autres prothèses	400 % BR
Pharmacie	
100 % BR ou TFR	
Transport	
100 % BR	
Dentaire	
Soins datnieers remboursés par la sécurité saolcie : sinos dentaires, aects de prophylaxie, bucco-dentaire, atce d'endodontie, parodontologie	100 %
Orthodontie remboursée par la sécurité sociale	125 % BR
Prothèses dtneraeis remboursées par la sécurité slacioe : ? couronnes, beirdgs et inetr de bridges ? cnrouone sur implant ? prothèses dineetras avomeilbs (y coimprs transitoires) Réparations sur prothèses Inlays-cores	200 % BR dans la litmie de 30 % PMSS par an et par bénéficiaire

Optique		
Un équipement (1 mnrtuo + 2 verres) tuos les 2 ans, suaf en cas de cenehgnamt de vue ou pour les muienrs (un équipement tuos les ans)		
Verres (par verres)	Simples Complexes Très complexes	65 ? 80 ? 115 ?
Montures		115 ?
Lentilles psries en cgrahe par la sécurité sociale		3,5 % PSMS par an et par bénéficiaire 100 % de la BR au-delà du forfait
Prévention		
Prise en charge		
BR : bsae de rbeusommeenrt de la sécurité sociale. TFR : tiarf fiaortfiare de responsabilité. PMSS : pnoafld de la sécurité slcoiae en vuueigr au 1er jvieancr de l'année.		

Le régime de complémentaire santé est établi dnas le cdare du ditsispof raietlf aux ctanotrs dtis rssbaopelens par référence aux aricelts L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale.

Il srea adapté auoaeqiettumnumt en cas d'évolution législative, réglementaire ou découlant de la dinocrté ataisdivrnitme aifn de rester cfromone au caractère responsable.

Article 9 - Financement du régime de frais de santé *En vigueur étendu en date du 20 sept. 2017*

Les ctnisaoiots du régime fiars de santé définies à l'article 22.9 de la ctninoveon cilvcolete natlnaioe des activités de marchés frinneiacs snot modifiées cmome siut à copetmr du 1er jinvear 2018 :

Régime fairs de santé	Structure de coatoitinss	Taux conovnenitnel Plafond de la sécurité soilcae	Taux appelé Plafond de la sécurité scloiae
Régime général	Famille sécurité silcoae ? Oblig. Conjoint-Fac (*)	2,05 % 1,40 %	1,64 % 1,40 %
Alsace Mslloee	Famille sécurité soailce ? Oblig. Conjoint-Fac (*)	1,60 % 0,79 %	1,28 % 0,79 %

(*) La ciosittaon du régime flauctiatf grnaissnatast le conjoint, ou le concubin, ou le prntieaare lié par un Pcas bénéficiant à titre pnreeonsl du régime de sécurité silacoie jusqu'à l'issue de la période toarrniise (31 décembre 2019) ou exerçant une activité pfInselsoorniee ou non à la cgrahe effective, tatole et pnmerntaae du salarié, ne dnnoe leiu à auucn fcemaniennt employeur.

La ctoisaton du régime oobalgitire faris de santé est financée à

50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié, siut une vieiaoltntu puor la prat epoeyumlr et la prat salariée :

Régime fairs de santé	Structure de cotnstioias	Taux coenvoinientl Plafond de la sécurité saclioie	Taux appelé Plafond de la sécurité slcaoie
Régime général	Famille sécurité solacie ? Oblig.	1,025 %	0,82 %
Alsace-Moselle	Famille sécurité solaice ? Oblig.	0,80 %	0,64 %

Les aeruts dsoispontis du présent alircte snot inchangées.

pemierr juor du mios civil qui siut la sagrutine du présent avenant.

Article 10 - Résiliation *En vigueur étendu en date du 20 sept. 2017*

Au sien de l'article E annxee II de la coeintvnon cclloeitve nitoanale des activités de marchés financiers, les tremes « en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation » snot remplacés par « en cas de cennmgahet d'organisme asruseur ou de cosiocunln d'un noveul acrcod » et ce à efeft du

Article 11 - Dépôt et extension *En vigueur étendu en date du 20 sept. 2017*

Les petiras srtnjaaegs cvnennnieot de demander, snas délai, l'extension du présent avenant.

Il srea établi un nbrmoe snsffiaut d'exemplaires puor être rimes

à chucnae des ptiaries sinetargais et eftecufer les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail. (1)

À l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du cdoe du travail, le présent avnenat frea l'objet d'une procédure de dépôt.

Il frea esinute l'objet de la procédure d'extension conformément aux dtiopoissnis de l'article L. 2261-15 du cdoe du travail.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rpeesct des doiptssiinos de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

(Arrêté du 12 août 2019 - art. 1)

Accord du 26 mars 2018 relatif à la prorogation des mandats des membres du comité interentreprises de la Bourse CIE Bourse

Signataires	
Patrons signataires	AMAFI,
Syndicats signataires	CFDT Brusoe ; CFTC marchés financiers,

Article 1er - Prorogation des mandats des membres du CIE Bourse

En vigueur non étendu en date du 26 mars 2018

Il est décidé de pogorrer les mdntaas des élus et des désignés de l'assemblée plénier du CIE Bruose aifn d'éviter son amiseefsfeabint par un mquan de stabilité de ses bseas électorales.

La pgatorooirn des madatns s'étend jusqu'au 30 sbmeetre 2019.

Article 2 - Application de l'accord

En vigueur non étendu en date du 26 mars 2018

Les doitsoipsnis du présent accord snot aippalecls à cmpeot de sa sagntuire par les ognostianias sydiclenas représentatives

Accord du 13 décembre 2018 relatif à la désignation d'un opérateur de compétences OPCO

Signataires	
Patrons signataires	AMAFI,
Syndicats signataires	CFDT busroe ; CFTC marchés fncernaiis ; CFE-CGC marchés fneaicnris ; FO bourse,

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

L'accord s'applique aux etepriens reanlevt du cahmp d'application de la cveontoinn celilotce nanotaile des activités de marchés fnareniics (IDCC n° 2931), étendue par arrêté du 27 février 2012.

Compte tneu de l'objet de cet accord, les saitiegnras n'ont pas jugé nécessaire d'inclure des dinopsotisis spécifiques puor les PME, celles-ci étant visées par ses donssitioips au même trtie que toutes les aeurts eeiretrsns de la branche.

Article 2 - Objet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les signataires, prnnaet atce des préconisations du raropt Marx/Brakosgi qanut à la ctoiouitsnt d'un OCPO des sveiercs

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 20 sept. 2017

Le présent anneavt a puor oeibt de réexaminer et d'adapter les régimes cnleotnievnos frias de santé et prévoyance au raegrd des évolutions législatives et réglementaires inretnvues dpuies la ciclounson de l'avenant n° 1 du 16 juin 2011. Il est également cenvnou de réviser les cotisations. En conséquence, l'article 22, l'annexe II et l'annexe III de la cintooevnn ceovltice ntanoaile des activités de marchés fecrnniias (CCNM) snot modifiés cmmoe siut :

dnas la bcrhane conformément à la réglementation en vigueur.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 26 mars 2018

L'article 21 de la ceotinvonn cvioleclte des activités de marchés fnercaniis (CCNM) prévoit la cnuottoistn d'un comité ispentteenreirrs (CIE) assranut la gotiesn des ?uvres sloaices et cteulruels coumme de la branche. Il est administré par une assemblée plénier constituée d'une prat de représentants sdaniycux désignés par les otagiaornnisiis de bnchrae et, d'autre part, par des prneensos élues au snoed degré à praitr des élus des eteirnrseps adhérentes.

Conformément à l'article 17 du ptoorloce d'accord préelectoral signé le 14 mai 2014, les élections puor le remleeeolvunnt des merembs de l'assemblée plénier du CIE Buosre dienaevt être organisées en spbeemre 2018.

Or, la retnfoe des iuitintnsots de représentation du penenrsol aevc la création du comité saicol et économique par l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 stebpreme 2017, ilupqme une évolution mjauere dnas la bsaie électorale du CIE, dnot les élections snot au 2d degré. La période puor que les ertieepsnrs se mtteent en conformité caonrut jusqu'à fin 2019, il irompte d'attendre aifn d'avoir une bsaie stabilisée paettnermt d'établir les lsiies d'électeurs et d'éligibles puor le CIE Bourse.

feaiinncls et du cineosl et étant en arcod aevc celles-ci, décident de désigner un opérateur de compétences de branche.

À cet effet, ils désignent puor la bnchrae le futur opérateur de compétences des scireves fcirennas et du ciesonl tel qu'il résultera du rpehmranoept du FAFIEC, autcel OCPA des brahecnis de l'ingénierie, du numérique, des études et du cesinol et de l'événement, aevc OPCABAIA, ateocl OCPA puor la bnauge et l'assurance, suos réserve de son l'agrément définitif de l'OPCO asniil nlenelvoumt constituéau puls trad le 1er arivl 2019.(1)

Par ailleurs, ils décident de cebunrtior aux doiscussns rleviates à la ctuoottsnin de ce futur OCPO et d'être patrie pertnane à son aoccrd constitutif.

(1) Alinéa étendu suos réserve que l'OPCO mentionné siot assimilé à l'OPCO Atlas, agréé par arrêté du 29 mras 2019.
(Arrêté du 3 octbroe 2019 - art. 1)

Article 3 - Date d'entrée en vigueur. – Durée
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

L'accord pernd eefft au puls tôt le 1er jnievar 2019 après l'accomplissement des formalités de dépôt et de publicité fnaasit siute à sa sratguine et à sa nioatioftcn à l'ensemble des onigrataonss saneidlycs représentatives.

L'accord est clcnou puor une durée indéterminée.

Article 4 - Révision
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

L'accord peut, le cas échéant, être révisé pendant sa période d'application conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

La demande de révision peut être déposée ou portée sur la totalité de l'accord. Elle doit être notifiée à chaque des parties signataires, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre recommandée en mien porteur contre décharge.

La demande de révision doit être accompagnée de mentions sur les thèmes dont il est demandé la révision.

Les négociations au sujet des demandes de révision doivent obligatoirement être initiées au plus tard dans un délai de 3 mois à compter de la réception de la demande, avec l'ensemble des organisations représentatives.

Il est rappelé que conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail, l'avantage de révision pourra être signé par les seules organisations représentatives salariées de l'accord ou celle(s) qui y sont adhére préalablement. (1)

L'avantage conclu sera soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que l'accord.

(1) Ainsi étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.
(Arrêté du 3 octobre 2019 - art. 1)

Article 5 - Dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

L'accord peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties, conformément aux dispositions légales applicables.

En cas de dénonciation, l'accord restera valable jusqu'à la date de signature du nouvel accord avant de se terminer au terme dénoncé et, à défaut, prendra une durée de 12 mois démarrant à la date d'expiration du préavis de dénonciation.

Article 6 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

L'accord fixe l'objet d'un dépôt auprès de la DGT ou DCRCITEE et du greffe du conseil des prud'hommes dans les conditions légales en vigueur.

Son enregistrement est demandé par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Accord du 4 juillet 2019 relatif à la prorogation des mandats des membres du comité interentreprises de la Bourse CIE Bourse

Signataires	
Patrons signataires	AMAFI,
Syndicats signataires	CFDT bureau ; CFTC MF ; CFE-CGC marchés financiers ; CGT bureau ; FO bureau ; SPI MT,

En vigueur non étendu en date du 4 juil. 2019

En vue du renouvellement des membres de l'assemblée plénière du CIE Bourse,

1. La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel modifie en profondeur les dispositifs, les règles de formation et les compétences des acteurs de la formation professionnelle. Elle prévoit que :

? la validité des accords délivrés aux organismes techniques agréés (OPCA) des fonds de la formation professionnelle et des organismes de formation et de recherche de la formation professionnelle (OCTA) expire au plus tard le 1er janvier 2019 ;
? les organismes de formation et de recherche agréés (OPCA) bénéficient d'un accord de participation au travail jusqu'au 31 mars 2019 ;
? un nouveau accord, subordonné à l'existence d'un accord de branche concernant à cet effet entre les organisations syndicales de salariés et les organisations patronales d'employeurs représentatives dans le champ d'application de l'accord, est pris au plus tard au 1er avril 2019 selon les modalités déterminées par décret ;
? les accords sont conclus en fonction notamment de la cohérence et de la pertinence économique du champ d'intervention des opérateurs de compétences (OPCO) et lorsque le mandat des organismes gérés ou le nombre d'entreprises concernées sont supérieurs à ceux fixés par décret ;
? une branche professionnelle ne peut adhérer qu'à un seul opérateur de compétences (OPCO) ;
? en l'absence de convention de branche tarifaire à l'autorité administrative au 31 décembre 2018, celle-ci désigne pour la branche concernée un opérateur de compétences agréé.

2. Dans une logique de cohérence des secteurs, et d'une forte proximité de métiers et de compétences, le futur OPCO a voté à l'agrément des blocs de secteurs ayant des enjeux communs notamment d'emploi, de compétences, de formation, de mobilité et de secousses de proximité.

L'OPCO assure néanmoins les missions suivantes :
? le fonctionnement des caisses d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par la branche ;
? l'appui technique à la branche en matière de prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) et pour déterminer les niveaux de prise en charge des catégories d'apprentissage et des contrats de travail saisonnier ;
? l'appui technique à la branche en matière de recrutement ;
? un scénario de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité.

3. Les signataires de ce présent accord (les signataires), en leur qualité de partenaires sociaux de la branche des activités de marchés financiers, prennent acte de la transition des organismes de formation et de l'obligation de désigner à l'administration au plus tard le 31 décembre 2018 un accord de désignation de l'OPCO de la branche (l'accord).

Préambule

L'article 21 de la convention collective nationale des activités de marchés financiers (CCNM) prévoit la nomination d'un comité d'entreprises (CIE) assurant la gestion des œuvres sociales et culturelles communales de la branche. Il est administré par une assemblée plénière constituée d'une partie de représentants syndicaux désignés par les organisations de branche et, d'autre part, par des personnes élues au scrutin décret à priser des élus des entreprises adhérentes.

Conformément à l'article 17 du préaccord électoral signé le 14 mai 2014, les élections pour le renouvellement des membres de l'assemblée plénière du CIE Bourse devaient être organisées en septembre 2018. Ces élections ont été prorogées pour 1 an, soit jusqu'au 30 septembre 2019 par accord tacite du 26 mars 2018.

Toutefois il est apparu que nombre d'entreprises adhérentes n'étaient pas encore passées des instances électorales représentatives du personnel au CSE, leurs élections étant prévues au second semestre 2019, ce qui ne permet toutefois pas d'obtenir une base unique pour établir les

Article 1er - Prorogation des mandats des membres du CIE Bourse

En vigueur non étendu en date du 4 juil. 2019

Il est décidé à l'unanimité de proroger les mandats des élus et des désignés de l'assemblée plénière du CIE Bourse afin d'éviter son échéance immédiate par un moyen de stabilité de ses bases électorales.

La portée de ces mandats s'étend jusqu'aux prochaines élections du CIE Bourse et au plus tard au 31 mars 2020, l'ensemble des élections adhérentes devant avoir basculé vers un CSE au plus tard le 31 décembre 2019, le délai supplémentaire devant permettre l'organisation des élections sur ces nouvelles bases.

Article 2 - Organisation de la période transitoire

Avenant n° 3 du 6 octobre 2020 relatif au régime de frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	AMAFI,
Syndicats signataires	CFDT Bourse ; CFTC MF ; CFE-CGC MF ; FO Bourse ; SPI MT,

Article 1er - Tableau des garanties du régime frais de santé

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

À compter du 1er janvier 2020 pour l'optique et les soins prothétiques dentaires et 2021 pour l'audiologie, les garanties définies à l'annexe III sont les suivantes :

« Les garanties s'entendent y compris le remboursement de la sécurité sociale.

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Benficiaires officiels des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200043_0000_0007.pdf BOCC

Le régime de complémentaire santé est établi dans le cadre du dispositif relatif aux contrats réservés par référence aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

Il sera adapté au maquillage en cas d'évolution législative, réglementaire ou découlant de la droiture attestation afin de respecter le caractère responsable. »

(1) *Tealabu de garantie étendu, d'une partie réservée du règlement du cadre des contrats réservés prévu à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale concernant l'application des garanties limitées de remboursement et d'autre part, à l'exclusion des termes « possibilité de faire appel au réseau KLAIXA » en adoptant de la décision n° 2013-672 du 13 juin 2013 du conseil constitutionnel.*
(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

Article 2 - Date d'effet, dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Accord du 18 mars 2021 relatif à la substitution des articles 13 et 21 de

Pendant la période s'étendant de la fin des mandats électifs jusqu'à la tenue des prochaines élections, et au plus tard jusqu'au 31 mars 2020, il est décidé de maintenir en place un bureau élargi, composé du bureau actuel, dont un représentant des adhérents contractuels, et d'un représentant par organisation syndicale de branche non représentée en son sein.

Les décisions de cette instance sont prises à la majorité des 2/3 de ses membres.

Article 3 - Application de l'accord
En vigueur non étendu en date du 4 juil. 2019

Les dispositions du présent accord sont applicables à compter de sa signature à l'unanimité des organisations syndicales représentatives dans la branche.

Le présent arrêté prend effet le 1er janvier 2020.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans les formes et délais prévus par les conventions collectives nationales en vigore et dans le respect des dispositions des articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Le présent arrêté ayant pour objet de définir les garanties minimales du régime collectif obligatoire de frais de santé, dont doivent bénéficier l'ensemble des salariés relevant de la convention collective des activités de marchés financiers, ne prévoit aucune disposition spécifique en matière de l'article L. 2232-10-1 du code du travail concernant les effectifs de moins de 50 salariés.

Les parties signataires peuvent demander, dans délai, l'extension du présent arrêté.

Il est établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chaque partie intéressée par la pratique la plus diligente et éventuellement les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

À l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du code du travail, le présent arrêté fait l'objet d'une procédure de dépôt et d'une demande d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail et L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

En 2018, le gouvernement s'est engagé à donner à tous les français un accès à des soins de qualité pris en charge à 100 % dans les domaines de l'optique, de l'audiologie et du dentaire.

Après négociation avec les acteurs de la santé, cette réforme a été instituée par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 avec une entrée en vigueur échelonnée qui commence au 1er janvier 2020 pour l'optique et les soins prothétiques dès lors et se poursuit en 2021 pour l'audiologie.

Cette réforme oblige également les organismes sociaux à favoriser l'expression de leurs taux de grataisons afin de répondre aux besoins urgents de prise en charge.

En conséquence, l'annexe III de la convention collective des activités de marchés financiers (CCNM) est modifiée comme suit :

la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	AMAFI,
Syndicats signataires	CFDT Burose ; CFTC MF ; SPI MT,

Article 1er - Modification de l'article 13 de la CCNM
En vigueur étendu en date du 10 avr. 2021

Le texte initial de l'article 13 de la CCNM est intégralement remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 13
 Comité social et économique

La composition et le fonctionnement du comité social et économique sont régis par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

En vue des élections, il est fixé au plus tard le 15 mai de chaque année par l'établissement d'un protocole préelectoral, dans les conditions prévues à l'article L. 2314-5 du code du travail.

Le montant des subventions versées par l'employeur au comité social et économique est fixé conformément aux dispositions légales.

Article 2 - Modification de l'article 21 de la CCNM
En vigueur étendu en date du 10 avr. 2021

Le texte initial de l'article 21 de la CCNM est intégralement remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 21 (1)
 Constitution du comité des activités sociales et culturelles interprofessionnelles Bourse (« CCASI Bourse »)

Il est constitué un comité des activités sociales et culturelles interprofessionnelles Bourse (« CCASI Bourse ») entre les comités sociaux et économiques (« CSE »), ou entreprises, intéressés pour assurer la gestion de leurs activités sociales et culturelles communes, conformément à la réglementation en vigueur.

Article 21.1
 Accord de principe

Puissent adhérer au CCSAI Bourse :

? les représentants dans le CSE ou avec CSE à autorisations réduites, et les CSE d'entreprises étant dans le champ d'application de la CCNM ;
 ? les représentants du secteur financier ou non bancaire à un groupe du secteur financier conformément aux dispositions de l'article L. 2261-6 du code du travail, sauf si ce n'est pas un CSE, dont le chef d'entreprise ou le CSE le cas échéant, pourront bénéficier de la gestion mutualisée offerte par l'adhésion au CSACI Bourse dans le cas où l'entreprise n'est pas adhérente dans le champ d'application de la CCNM.

Cet accord de principe est conclu en référence à l'article R. 2312-44 du code du travail afin de déterminer un régime de membres représentant les salariés au sein du CSACI Bourse supérieur à la limite légale de douze représentants et de fixer les modalités de gestion de ce dernier avec les moyens associés pour son fonctionnement.

Article 21.2
 Contrat d'adhésion et convention de partenariat

Accord du 18 mars 2021 relatif à la composition et aux moyens de fonctionnement du CASCI Bourse

Un contrat d'adhésion couplé à une convention de participation signée entre chaque CSE, ou avec le personnel dans le CASCI, et le CASCI Bourse a pour objet de formaliser l'adhésion et les modalités de retrait du CASCI dans le CSE ou de toutes les entreprises assujetties ou non à la CCNM) ne dépassera pas de CSE ainsi que le transfert de la gestion des ASC avec les moyens financiers correspondants. »

(1) L'article 21 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles R. 2312-44 et R. 2312-45 du code du travail.
(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

Article 3 - Entrée en vigueur et durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 10 avr. 2021

L'accord prend effet après l'accomplissement des formalités de dépôt et de publicité fixées suite à sa signature et à sa notification à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 - Modalités de révision et de dénonciation
En vigueur étendu en date du 10 avr. 2021

Toutes les dispositions prévues dans l'accord étant intégrées dans la loi de la CCNM, elles pourront être révisées et modifiées conformément à l'article 3 de celle-ci.

Article 5 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 10 avr. 2021

L'accord fait l'objet d'un dépôt auprès des autorités compétentes, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Son inscription est demandée, par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 10 avr. 2021

Les modifications de cette loi de 2017 ont profondément bouleversé le contexte et l'organisation des régulations sociales, et notamment celles relatives aux institutions représentatives du personnel. Face à ce constat, et dans le but de renforcer la gestion des affaires sociales et culturelles des entreprises de la branche, une réflexion collective a été menée entre les partenaires sociaux sur l'avenir du comité d'entreprise de la bourse (CIE Bourse), dont il a été décidé de modifier le cadre juridique.

À cet effet, les articles 13 et 21 de la convention collective nationale des activités de marchés financiers (CCNM) relatifs au comité d'entreprise et aux activités sociales et culturelles ainsi qu'au CIE Bourse, ont été dénoncés unilatéralement par l'AMAFI par lettre du 16 octobre 2019 et des négociations se sont engagées concernant la mise en place du nouveau cadre, notamment l'accord de principe distinct.

Le présent accord (« Accord »), qui ne contient pas de dispositions spécifiques pour les PME cotées ni de sa nature et de son objet, est donc conclu aux fins de substitution aux articles 13 et 21 de la CCNM, dénoncés, les dispositions suivantes.

Signataires	
Patrons signataires	AMAFI,
Syndicats signataires	CFDT Bourse ; CFTC MF ; SPI MT,

Article 1er - Périmètre du CASCI Bourse
En vigueur non étendu en date du 10 avr. 2021

Les adhérents au CCSAI Bourse sont les entreprises ou les CSE

d'entreprises entarnt dnas le cmhap d'application de la CCNM.

Les eiprtenesrs extérieures à la CNCM dnot le CSE, ou le cehf d'entreprise en cas de CSE à abiituntotrs réduites ou d'absence de CSE, qui sneutahot bénéficié d'une gstoien mutualisée de ses ASC, peneuvt adhére au CASCI Busroe dnas les conoidntis fixées par la cvtoionenn d'adhésion approuvée par l'assemblée plénier. Elles devniot erxeecr luer activité dnas le secuter fecannir ou anapatreir à un gurope du stcuer financier.

Article 2 - Convention d'adhésion au CASCI Bourse *En vigueur non étendu en date du 10 avr. 2021*

Les CSE, ou les entreprises, déjà adhérents au CCSAI Bourse à la dtae d'entrée en vguier du présent accord, ont un délai de 3 mios puor seignr le cnorat d'adhésion à ctepomr de sa réception. Au-delà de ce délai le CSE, ou l'entreprise, est radié des adhérents du CCSAI Bourse.

Après aivs foabrlvae de l'assemblée plénier sur sa candidature, le CSE ou l'entreprise non dotée de CSE aevc bguedt d'uvres sociales, shitaanout adhérer au CCSAI Brusoe sgine un cnatrot d'adhésion cornfome aux dtiipssnios de l'article R. 2312-43 du cdoe du travail.

Article 3 - Composition et gouvernance du CASCI Bourse *En vigueur non étendu en date du 10 avr. 2021*

Le CSACI est organisé aotur de :

? l'assemblée générale, qui élit les mmberes de l'assemblée plénier, les meebmrs des commissions, avopupre les cptoems et dnnoe qutuis à l'assemblée plénier de la gioetsn financière ;
? l'assemblée plénier, orgnae décisionnaire et soerayuin dnas la geotsin des activités saclieos et clreeutuls (ASC), qui airtsimdne le CCSAI Bourse.

La présidence du CACSI Bourse, dnas le crade des réunions de l'assemblée générale ou de l'assemblée plénier, est assurée par une pesnnoe pihqsyue aaynt reçu délégation du cenisol d'administration de l'Association française des marchés fcieanrins (AMAFI).

Les modalités de fonnneomtcinet des itancenss du CASCI Bsroue snot fixées par son règlement intérieur.

Article 3.1 - L'assemblée générale *En vigueur non étendu en date du 10 avr. 2021*

L'assemblée générale est composée d'un représentant des eenriprsets adhérentes au CSACI Bsuroe et des mmbeers tijuerats de cqahue CSE adhèrent au CCSAI Bourse, à juor de son dienrer aeppl de cotisation.

Elle se réunit sur ccntaoivon du secrétaire du CCSAI Bosrue sur un ordre du juor établi par l'assemblée plénier.

Elle procède à l'élection des mrmbees de l'assemblée plénier et des merbmrs des csmmnosios tuos les 4 ans par vtoe électronique. Ce vtoe est initié et piloté par le CSACI Bourse.

Chaque élue tiliautre d'un CSE adhérent puet être mandaté par son CSE puor représenter un ou peuruliss aetrus élus teiliuats dnas l'exercice de luer dirot de vtoe à l'assemblée générale à cdnitoin d'avoir rmies au président et au secrétaire du CSACI Bsroue un manadt dnot le modèle frueiga en anxnee à chquae convocation.

Article 3.2 - Composition de l'assemblée plénier *En vigueur non étendu en date du 10 avr. 2021*

L'assemblée plénier du CSACI Brusoe est constituée au puls comme siut :

? un représentant des cehfs d'entreprise qui assrue de diort la présidence du CASCI, désigné conformément à l'alinea 2 de l'article 3 ;
? dix mmeebrs tiatriuels et dix mmerbes suppléants iuss des CSE des eispretrns anppipulat la CNCM ;
? cinq members tuelaitris et cinq mbeemrs suppléants isuss des CSE des eritenersps adhérentes, n'appliquant pas la CCNM.

Outre les diostopsniis législatives, un mmrbee de l'assemblée plénier du CCSAI Bsroue pred son mnaadt :

? loqruse son etrnrpseie ou son CSE n'est puls adhérent du CCSAI Busroe ;
? lorsqu'il perd, dnas son entreprise, le mandat au trite dqueul il a pu être élu au CSACI Bourse, qule qu'en siot la cause.

Faute de suppléant dnas le collège concerné, le ptose occupé à l'assemblé plénier reste alors vaant jusqu'aux phirenacos élections.

Article 3.3 - Commissions *En vigueur non étendu en date du 10 avr. 2021*

Les cnimoossmis nécessaires à la gseoitn des activités du CCSAI Burose snot miess en pclae conformément au règlement intérieur du CSACI Bourse.

Elles snot constituées de mebmrs teiutrilas ou suppléants des CSE adhérents au CSCAI Bourse, élus tuos les 4 ans lros d'un vtoe spécifique de l'assemblée générale ordinaire.

Chaque cmosmiison cpotomre dzuoie mbmeers mmauixm dnot :
? tiors meebmrs mxmuaim par CSE ;
? un président(e) élu(e) prami les mmebers de l'assemblée plénier du CSCAI Bourse.

Un mmrebe de CSE ne puet être élu dnas puls de duex commissions. Un(e) président(e) ne puet être élu(e) que dnas la csmmsoioin qu'il/elle préside.

Afin d'assurer le bon fetcnminneonot de cqauhe commission, des élections palelrets dieonvt être organisées par le CASCI Bursoe en cas de défaillance définitive situe à démission ou ptre du mdnaat électif de puls de 50 % de ses membres.

Article 4 - Élection des membres du CASCI Bourse et des commissions *En vigueur non étendu en date du 10 avr. 2021*

Le CACSI Bourse, lros de son assemblée générale ordinaire, organise, tuos les 4 ans, le vtoe des représentants de chuae CSE et entreprises, adhérents au CCSAI Busore puor désigner les mebmrs siégeant à l'assemblée plénier et dnas les dreevis commissions.

Il a en crhage l'organisation de la tneue de l'assemblée générale ordinaire, l'information et l'envoi de la ctoivoonan auprès de chuae entité concernée.

Préalablement à l'assemblée générale ordinaire, le CCSAI Bousre procède à l'établissement des ltiess ntvoiimenas des poneenrs se ptornat cdtaidneas aux différents potses à pourvoir, aifn de les cmemuqoniur aux vnttoas lros de la convocation.

Sont votants, à cnitoodn que le CSE ou l'entreprise siot à juor de son drenier aeppl de cotisation, à la dtae de l'assemblée générale :
? les élus teiatuirls de chuae CSE ;
? à défaut de CSE, le représentant de l'entreprise nommé par celle-ci.

Pour l'assemblée plénier, snot éligibles uneumneqit les représentants des salariés aaynt le sttaut d'élu tiltruæ de cuahqe CSE.

Pour les commissions, snot éligibles les représentants des salariés aynat le suttat d'élu talurtiæ ou suppléant de chuae CSE.

Chaque sicutn est un surictn unnaionmil mtoajrraie à un tour.

Aucun qruoum n'est rueqis puor la teune des élections. L'élection se fiat pstoé par psote à la majorité des pseoenrs présentes ou représentées. En cas d'égalité de voix, le départage se fiat au bénéfice de l'âge.

Article 4.1 - Procédure électorale *En vigueur non étendu en date du 10 avr. 2021*

Un bureau de vtoe est constitué par décision de la plénier.

Chaque électeur détient une voix sur la liste électorale.

Trois mois avant la date des élections, à l'exception du premier scrutin, chaque secrétaire de CSE doit communiquer au CSAI Bourse, les noms des élus titulaires habilités à voter avec leur adresse électronique.

À défaut de CSE, l'entreprise doit communiquer au CCSAI dans le même délai, le nom de son représentant habilité à voter.

Une date butoir de retour de liste est fixée.

Chaque retour de liste fait l'objet d'un accusé de réception par e-mail au CSE.

La non-réponse dans les délais impartis ne permet pas la participation aux élections des membres du CSE.

Chaque CSE ne peut prétendre qu'à un nombre limité de membres élus :

? pour l'assemblée plénière : 2 postes titulaires et 2 postes suppléants ;
? pour les délégués commissaires : 3 postes par commission.

Un membre de CSE ne peut être candidat dans plus de deux commissions.

Les candidats à l'assemblée plénière et aux commissions doivent faire acte de candidature auprès du CSAI.

Une date butoir de retour des candidatures est fixée.

Chaque candidat fait l'objet d'un accusé de réception par e-mail au candidat.

Un mois avant les élections, chaque membre titulaire du CSE ou, à défaut de CSE, le représentant de l'entreprise ayant répondu dans les règles et les délais, reçoit la liste des candidats (es) aux élections de l'assemblée plénière et des commissions.

Les bulletins émis ne sont pas comptabilisés.

Le scrutin comporte deux collèges : « CNCM » et « Non CNCM ». Chaque électeur vote dans le collège auquel il appartient.

Sont élus, dans chaque collège, les candidats ayant reçu le plus grand nombre de voix après ébullition du résultat définitif des voix des élus dépassant le quota fixé au 2e alinéa.

En cas d'égalité des voix, le départage se fait au regard de l'âge du candidat. Le plus âgé est élu.

Les candidats votent pour leur compétence.

Article 4.2 - Vote par voie électronique

En vigueur non étendu en date du 10 avr. 2021

Dans une optique de simplification, d'allègement des procédures administratives, et afin d'assurer un taux de participation optimum, l'élection des membres de l'assemblée plénière et des commissions, sera réalisée par un vote électronique dont les modalités de mise en place sont visées en annexe.

Chaque électeur reçoit avant la date d'élection un code d'accès individuel lui permettant de voter accompagné d'une procédure de vote.

Trois jours avant la date de fin des élections, le résultat est communiqué aux élus, à chaque secrétaire de CSE et au représentant des entreprises adhérentes par voie électronique.

Article 5 - Moyens de fonctionnement du CSAI Bourse

En vigueur non étendu en date du 10 avr. 2021

Article 5.1 - Règlement intérieur du CSAI Bourse

En vigueur non étendu en date du 10 avr. 2021

L'assemblée plénière du CCSAI Bourse établit et adopte, à la majorité des deux tiers des présents, un règlement intérieur fixant

les modalités de fonctionnement du CSAI Bourse, qui précisent et complètent le présent accord de branche.

Lors de la première réunion de l'assemblée plénière du CCSAI Bourse qui suit son renouvellement, la question d'une éventuelle modification du règlement intérieur est examinée.

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

Article 5.2 - Bureau et commissions du CSAI Bourse

En vigueur non étendu en date du 10 avr. 2021

Au cours de la première réunion qui suit les élections, l'assemblée plénière procède à l'élection des 4 postes suivants : ? un secrétaire, parmi les élus titulaires du collège CNCM ; ? un secrétaire adjoint, parmi les élus titulaires ou suppléants ; ? un trésorier, parmi les élus titulaires ou suppléants ; ? un trésorier adjoint, parmi les élus titulaires ou suppléants.

En cas de départage entre 2 candidats ayant obtenu le même nombre de voix, il y a lieu de procéder à l'élection supplémentaire.

Au cours de cette même réunion, l'assemblée plénière procède à l'élection des présidents de chaque commission dans les conditions définies dans le règlement intérieur.

Article 5.3 - Heures de délégation

En vigueur non étendu en date du 10 avr. 2021

La participation à l'assemblée générale et à l'assemblée plénière du CSAI Bourse est, de plein droit, considérée comme temps de travail et payée à échéance normale, ces heures ne s'imputant pas sur les heures de délégation dont dispose l'élu dans son emploi ou au niveau de la branche le cas échéant. Sur la base de l'information qui lui est adressée par le président du CSAI, l'organisation pilotaire de branchement iofmne les employés concernés lorsque l'un de leurs salariés a participé à une réunion de l'assemblée plénière.

L'élu nommé pour l'élection est présent à une réunion de l'assemblée générale ou de l'assemblée plénière.

Vie des commissions du CSAI Bourse

Les commissions du CSAI Bourse sont constituées selon les modalités ci-dessous exposées.

Pour assurer les missions nécessaires à la vie de ces commissions, leurs membres disposent, quel que soit le nombre de commissions auxquelles ils participent, d'un crédit d'heures dans les conditions suivantes :

? 32 heures par an et par salarié exerçant dans une entreprise adhérente à plus de 100 salariés ;
? 24 heures par an et par salarié exerçant dans une entreprise adhérente à moins de 100 salariés ;
? 32 heures par an pour l'ensemble des salariés exerçant dans une entreprise adhérente à moins de 50 salariés.

Lorsque dans une émission communiquée moins de 50 salariés, le crédit de 32 heures doit être réparti entre les membres, cette répartition est effectuée au prorata du nombre de salariés concernés, sauf accord contraire établi entre eux et riens à l'employeur.

Le CSAI Bourse tient à jour la liste des commissions, de leurs membres et des représentants adhérents au sein des entreprises où il existe le cas échéant salariés. Il conserve cette liste à l'organisation pilotaire de branche, et la tient informée des éventuelles modifications qui y sont apportées. Sur la base de cette information, l'organisation pilotaire de branche informe les entreprises adhérentes.

Article 6 - Nature et durée de l'accord

En vigueur non étendu en date du 10 avr. 2021

Le présent aorcccd a la nrtuae jiuqdrue d'un aorcccd cecllotif de tvraail au snes des dontipoisis des actleirs L. 2222-1 et suntvais du cdoe du travail.

Il est clcnou puor une durée indéterminée.

Article 7 - Modalités de révision et de dénonciation

En vigueur non étendu en date du 10 avr. 2021

Article 7.1 - Révision

En vigueur non étendu en date du 10 avr. 2021

L'accord peut, le cas échéant, être révisé pdaennt sa période d'application conformément aux dsstpiionos des aeilrcs L. 2261-7 et siuatnvs du cdoe du travail.

La ddmeane de révision puet être paerlile ou poetr sur la totalité de l'accord. Elle est notifiée à ccauhne des autres petaris signataires, par lertte recommandée aevc accusé de réception ou par lterte resmie en mian prproe cotrne décharge.

La danemde de révision est accompagnée de ptooiinsops sur les thèmes dnot il est demandé la révision.

Les négociations au sujet des deaenmds de révision snot initiées au puls trad dnas un délai de 3 mios à ceoptmr de la réception de la demande. Les négociations ont leiu aevc l'ensemble des osornaainigts senyidlacs représentatives.

Il est rappelé que les règles de négociation et de srguitnae de l'avenant de révision snot ceells prévues par l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

L'avenant clnocu est siomus aux mêmes règles de validité et de publicité que l'accord.

Article 7.2 - Dénonciation

En vigueur non étendu en date du 10 avr. 2021

L'accord puet être dénoncé par l'une ou l'autre des parties, conformément aux diipsoitnsos légales applicables.

En cas de dénonciation, l'accord retse vblaae jusqu'à la dtae de sgaiturne du nevoul acorcd vneant se sbitsuetur au texte dénoncé et, à défaut, penadnt une durée de 12 mios démarrant à la dtae d'expiration du préavis de dénonciation qui est fixé à 3 mois.

Article 8 - Mesures transitoires

En vigueur non étendu en date du 10 avr. 2021

Afin d'assurer au miuex la transition, les ptاءirs sgetinaaris ceoenninnvt que les mandats des meebmrs du CSE-IE Brsoue élus les 7 et 21 ocrbtoe 2020, pnaedt le délai de svire après dénonciation des alctiers 13 et?21 de la CCNM, se prouorvunist au puls trad jusqu'au 21 obortce 2022.

À cttee date, il srea fiat aclipoptain des alrtecis 3 à?5 du présent accord.

Pendant ctete période, le barueu en palce porposea à l'assemblée plénierie de farie réaliser un aduit complet.

Article 9 - Clause de revoyure

En vigueur non étendu en date du 10 avr. 2021

Les pirates connneveint de se riveor à l'issue de duex eececxirs peinls de fennomcoietnt à coempr de l'entrée en vegiuer du présent accord afin de fiare le priot sur l'évolution de la sutcrutre des adhérents au CSACI Brsoue et son imacpt sur l'application de l'accord anisi que sur l'opportunité de la présence des oanisigtronas sndcyaiels représentatives de bhacrne à l'assemblée plénierie.

Article 10 - Entrée en vigueur et dépôt

En vigueur non étendu en date du 10 avr. 2021

L'accord penrd eefft après l'accomplissement des formalités de dépôt et de publicité fansait stuie à sa sgtiranue et à sa

naitooictfin à l'ensemble des ooanrnsagitis slnicaedys représentatives.

Il fiat l'objet d'un dépôt auprès des autorités compétentes conformément aux doipnitsosis légales en vigueur.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 10 avr. 2021

Les odcrenaonns de smptrbeee 2017 ont profondément bouleversé le cnoettxe et l'organisation des réglementations sociales, et nmanmoett cleels raletievs aux iittnoitnsus représentatives du personnel. Frot de ce constat, et dnas le but de pérenniser la gostien des ?uvres socleais et cluterules des eetrepisns de la branche, une réflexion ccolitvlee a été menée entre les pranriates saoucix sur l'avenir du comité ieetesetnnrrpis de la bsorue (CIE Bourse), dnot il a été décidé de mdifior le crdae juridique, pnarnt nmtnmoat en cpomte les évolutions ieuntnevres dnas la strucute de ses adhérents.

À cet effet, les aectlris 13 et ? 21 de la coviotnenn clvceloite natinolae des activités de marchés faicninres (CCNM) rialefts au comité d'entreprise et aux activités siaeclos et creluluels asni qu'a CIE Bourse, ont été dénoncés unilatéralement par l'AMAFI par lterte du 16 octobre 2019.

Les parteis cnvnoieennt que le CSACI Busore est la continuité du comité itrnierretseenps boruse (CIE Bsoure plus CSE-IE Bourse), dnot l'objet siacol est inchangé. En conséquence le trmee CSACI Bsouoe est désormais substitué au temre CSE-IE Bursoe dnas tuot document, arccod ou ctnionvon en vuuegir à la dtae de siaugrntre du présent aroccd de bahcrne (« Acocrd »).

Avec cet accord, les ptarias etednnnet réaffirmer le rôle sicaol du CCASI Busore qaut à l'accès des salariés et lures aatnys diort aux activités soeilacs et ctleeullrs (ASC) proposées aux adhérents du CSACI Bourse. En effet la gotiesn mutualisée des ASC pemert à tuos les ayants diort des adhérents de bénéficier d'un même nivaeu de pteinaorsts et d'en gretinaar la qualité.

Le présent arcocd est cnclu en référence à l'article R. 2312-44 du cdoe du tiaravl aifn de déterminer un normbe de membrebs représentant les salariés au sien du CSACI Bursoe supérieur à la liitme légale de duoze représentants et de fxeir les pipiecrns de gaveunrocne de ce deenrir aevc les myenos associés puor son fonctionnement.

Compte tneu de son objet, les pteairs n'ont pas jugé nécessaire d'inclure des dtosiiospns spécifiques puor les PME, celles-ci étant visées par ses diosiiopsts au même ttire que toutes les areuts etrpirineess de la branche.

L'adhésion à cet aorcccd est oertvue aux eeetnrprs du stecuer fecianir ou artpapneant à un grpou du suceetr fnaiecnir conformément aux doosnisipis de l'article L. 2261-6 du cdoe du travail, dspoasnit ou non d'un CSE, dnot le cehf d'entreprise ou le CSE le cas échéant, souithae bénéficier de la goetsn mutualisée ofertfe par l'adhésion au CSACI Brsoue snas puor atnaut eenrtr dnas le cahmp d'application de la CCNM.

Annexe relative à la procédure de vote électronique

Article 1er - Principe du recours à un prestataire
En vigueur non étendu en date du 10 avr. 2021

Les siiretnagas cnnonnenveit de cinoefr à une société prestataire, l'organisation matérielle et tnicuheqe du poscuress de vtoe électronique.

La société pisretatare qui srea rteneue puor l'organisation matérielle de l'ensemble du pcerussos électoral dreva gatrainr le rceespt des pncpeirs généraux du dirot électoral ieadpnssinelbs à la régularité du scrutin, à siavor :
? la sincérité et l'intégrité du vtoe : conformité ertne le blelutin

cshoii par l'électeur et le bltluien enregistré dnas l'urne électronique ;
? l'anonymat et le seerct du vtoe : impossibilité de reiler un vtoe émis à un électeur ;
? l'unicité du vtoe : impossibilité de vtoer pirseuuls fios puor un même sircun ;
? la confidentialité et la liberté du vtoe : ptreeprme d'exercer son dirot de vtoe snas pisrseon extérieure.

Le prisearrttae établira un caiehr des crehags rstecepeant les oaobnigitts légales et les rdmnteaoacianms de la CINL sur la sécurité des systèmes de vtoe électronique, en petrlcauir la potorceitn des données pnlnoeelers au corus des opérations électorales, et asrnusat le sceret et l'intégrité du vote.

Article 2 - Modalités d'organisation des opérations *En vigueur non étendu en date du 10 avr. 2021*

Article 2.1 - Modalités des élections *En vigueur non étendu en date du 10 avr. 2021*

Les électeurs aornut la possibilité de vteor à tuot mnmeot pdennat l'ouverture du scrutin, de n'importe quel trnemail ineetrt ou intranet, de luer leiu de travail, de luer dmilicie ou de luer leiu de villégiature en se cncotaent sur le stie sécurisé prorpe aux élections.

Toutes facilités snreot accordées aux électeurs puor luer ptmriteere de voetr et le tmeips passé par ces dierenrs à vteor n'entrainera acuune réduction de salaire.
Les électeurs sornet informés de l'ouverture et de la fremuetre des beuraux de vtoe par tuot meoy adapté.

Les élections se dérouleront sur une période de 7 jorus calendaires.

Article 2.2 - Bulletins de vote *En vigueur non étendu en date du 10 avr. 2021*

Le psatratriee ausrse la réalisation des paegs web et ntmoeamnt la présentation à l'écran des bluneilts de vote, après avoir procédé à l'intégration, dnas le dsiptoiisf du vtoe électronique, des nmos de ctdanadis et des logos cnfmrooes à cuex présentés par lerus auteurs.

Les cadatndis snot présentés sur les écrans dnas l'ordre alphabétique.

Article 3 - Déroulement des opérations de vote *En vigueur non étendu en date du 10 avr. 2021*

Il srea procédé avnat que le siurcn ne siot oeuvrt :
? par le pretasrtiae : à un tset du système de vtoe électronique et à un tset spécifique du système de dépouillement à l'issue deuqu le système est scellé ;
? par les mbmeres du bureau de vote, à la vérification que l'urne est vide, scellée et chiffrée par des clés délivrées à cet effet.

Il srea contrôlé par le prestataire, à l'issue des opérations de vtoe et aanvt les opérations de dépouillement, le slleecnemt de ce système.

Article 3.1 - Modalités d'accès au serveur de vote *En vigueur non étendu en date du 10 avr. 2021*

Chaque électeur vrrecea avnat le vote, par cireorur électronique à son asrdese professionnelle, un ceuroirl caneontnt un lein peanmertt de récupérer l'identifiant et le mot de psase (générés de manière aléatoire) sur un stie sécurisé. Cquahe électeur sahunaitot vtoer dipues son leiu de taviral diot s'assurer auprès de son epouelymr du lirbe accès au site.

Seul le pisaarrtete arua cnaoacnnsise de l'identifiant et du mot de passe. Le cdoe d'identification ansii que le mot de pssae sneort également vbalelas en cas de sncod tour.

Après avoir cliqué sur le lien, l'électeur dreva répondre à une queiotsn (date de ninasasce par exemple) puor s'authentifier. Cette ioinratmofn personnelle, préalablement communiquée par l'employeur au paitrersate lros de la cntiostuotin des listes,

prmreetta à l'électeur d'obtenir les iirmfotonans qui lui srnoet nécessaires puor voter. Ttuoe psonnree non rnuecone n'aura pas accès aux paegs du sveruer de vote.

Une fios connecté, l'électeur se vrera présenter les blietlnus de vtoe et porura aolrs procéder à son choix. La cfamortoinin du vtoe vuat sitraugne de la Istie d'émargement dès réception du vtoe dnas l'urne électronique.

En cas de petre ou d'oubli des codes, après que l'électeur se srea identifié, le paittrersae lui aedresrsa de nvoauex cdeos siot à une asresde mial posnlentfioerse ou pelsonrnlee (communiquée par l'électeur) siot par SMS.

Article 3.2 - Garantie de confidentialité *En vigueur non étendu en date du 10 avr. 2021*

Afin de répondre aux exieecngs posées par les alreicts R. 2314-7, le fulx du vtoe et cueli de l'identification de l'électeur sneort séparés. L'opinion émise par l'électeur srea asini cryptée et stockée dnas une ure électronique dédiée snas lein auucn aevc le fehciir d'authentification des électeurs. Ce cruiict gatnriat ainsi le srceet du vtoe et la sincérité des opérations électorales.

Les mmeebrs du bearuu de vtoe désignés puoornrt cutsloenr tuot a lnog du scrutin, grâce à une celf d'accès, la lsite d'émargement en ligne, le cmteoupr de belitulns et les tuax de participation.

Article 3.3 - Opérations de dépouillement *En vigueur non étendu en date du 10 avr. 2021*

À l'issue des opérations de vtoe et anvat les opérations de dépouillement, les mbreems du buearu de vtoe désignés contrôlent la freemtrue du suitcrn (art. R. 2314-15). Dès la clôture du scrutin, le cnneotu de l'urne, les lisets d'émargement et les seurrevs iuqaenotrmfis snot figés, horodatés et scellés automatiquement.

Le dépouillement est réalisé par les mbemres du braeu de vtoe à l'aide d'une procédure sécurisée.

Les mmibrees du baeruu de vtoe édient les procès-verbaux et lerus lesits d'émargement et proalecnmt les résultats.

Un pmeirer résultat conracnent l'assemblée plénierie srea proclamé auprés de l'ensemble des électeurs par vioe électronique.

Une assemblée plénierie se trineda dnas la sneimae suniavt ctete pctmoaiaron aifn d'élire les présidents de comniosisms pmrai ses membres.

À l'issue de cttee assemblée plénierie, le résultat du vtoe des csiomnsioms srea proclamé auprés de l'ensemble des électeurs par vioe électronique.

Article 4 - Dispositions finales *En vigueur non étendu en date du 10 avr. 2021*

La présente annxee est abaplicpe puor les premières élections des mmerebs du CACSI Bourse.

Elle est cuolcne puor une durée indéterminée et proura être modifiée le cas échéant puor les siutncrs ultérieurs.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 10 avr. 2021

Comme le prsopoe la loi puor la cniocnafé dnas l'économie numérique du 21 jun 2004, les priteas snretigiaas conviennent, puor les élections des merembs du CCSAI Bsoure d'aménager le purocess des opérations de vtoe en aynat rceorus au vtoe électronique.

La présente aexnne a puor objet de préciser le fnoeonetcnmit du système retneu et le déroulement des opérations électorales. Celle-ci pruora être adaptée en fioncon des impératifs

Accord de substitution du 25 novembre 2021 relatif à l'article 39 Télétravail de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	AMAFI,
Syndicats signataires	CFE-CGC MF ; FO Brouse ; SPI-MT,

Article 1er - Modification de l'article 39 de la CCNM
En vigueur étendu en date du 27 déc. 2021

Le texhe iniial de l'article 39 de la CNCM est intégralement remplacé par les dnipisistoos snaetuvis :

« Article 39
Télétravail
Article 39.1 Msie en ?uvre du télétravail

Le télétravail est ovruet aux activités de l'entreprise pnuauot être exercées à distance. L'employeur détermine les psteos et les activités éligibles au télétravail soeln des cootnindis iuvlldendeiis et/ou cvleltoeics objectives.

Article 39.2 Citodion d'accès au télétravail

Le pasgsae en télétravail reospe sur la bsae du dbluoe vajaloront puor le salari et l'employeur, sauf dnas le cas du ruorecs au télétravail puor cercatncnsois etteleionpncexs ou cas de fcroe majeure.

Le salarié éligible et vrnoiloate fiat sa dmadnee à son eulopmeyr conformément à la procédure msie en palce dnas l'entreprise.

L'employeur puet après examen, aeeccptr ou rfeuesr sa demande. Conformément aux dsoiinopitss de l'article L. 1222-9 du cdoe du travail, l'employeur moitve son reufs d'accéder à une deamnde de rercous au télétravail dès lros que l'accès au télétravail est ovruet dnas l'entreprise par un arocccd cclitleof de tiavarl ou par une charte, et que le salarié dendueamr oupcce un potse télétravaillable en vteru d'une doiosissipn de cet accord ou de ctete charte, ou dès lros qu'il s'agit d'un salarié en siutoutan de hinadcap ou andait un proche. Dnas les auters cas, l'employeur est invité à préciser les raonsis de son rufes d'accéder à la dnmdaee de télétravail émanant d'un salarié.

Le refus du salarié d'accepter le télétravail n'est pas, en soi, un moitf de ruurtpe du catront de travail.

Article 39.3 Oaroigstinan du télétravail : cgahe de travail, tpmes de travail, doirt à la déconnexion (1)

La durée du taviral du salari est ituqndie qu'il siot sur stie ou en télétravail. Les diipstonisos nmoanmtet rilevteas à la durée milaaxme quotidienne, aux durées mmaelaxis hebdomadaires, au tmeps de repos, au tmeps de psaue et au décompte des heuers de taiaavl s'appliquent ainsi que ceells cnraconent les salariés suos creoionvt de fiforat jours.

La chgrae du tairavl exercé à dntsiace diot corprrdsoene au vuomle de traival effectué lqsrue le salari taialvlre dnas les louax de l'entreprise. En conséquence, clea ne deaivrt pas générer de dépassemens en treems de tepms de tiarval effectif.

L'exercice du télétravail diot se fiare dnas le rsecpet du droit à la déconnexion.

Article 39.4 Équipements et uusage des oulits numériques leis au télétravail

Qu'il s'agisse d'outils fruihos par l'employeur ou d'outils psoelnenrs du salari, l'usage des otiuls numériques est encadré par l'employeur, aqueul il imbcnoe de prendre, dnas le rsecpet du règlement (UE) 2016/679 du 27 avril 2016 sur la peirooctn des données prleoeenlnss (RGPD) et des prsitpoicres de la CNIL, les merueess nécessaires puor aursesr la pitecotorn des données

du vtoe électronique.

pneelsreoen du salari en télétravail et ceells traitées par ce drneeir à des fnis professionnelles.

L'employeur est tneu d'informer les télétravailleurs de ttoue recotsirtin à l'usage d'équipements ou oiluts iterainfoumqz ou de seivcre de cactimiuonomn électronique, utilisés dnas le crade du télétravail, et des saionncts en cas de non-respect de tele restrictions.

Le cas échéant, le télétravailleur est tneu de pdrnree sion des équipements qui lui saereint confiés.

Article 39.5 La psire en chrgae des fairs pnenslfooseirs

Le cihox des modalités de pisre en chagre éventuelle des fairs ploinnsrfesoies puet être, le cas échéant, un sejut de dgouale siacol au sien de l'entreprise.

Article 39.6 Santé, sécurité et prévention des rsqueis

Les règles de l'entreprise en matière de santé et de sécurité au taarivl s'appliquent aux salariés en télétravail au même titre qu'aux salariés présents sur site.

La présomption d'imputabilité rtaveile aux aitdncces de travial s'applique également en cas de télétravail. Si les dionitsisops légales et cnononvtleneiels rtielvaes à la santé et à la sécurité au tvaaril snot apibclpas aux salariés en télétravail, il diot être tneu comtpe du fiat que l'employeur ne puet avoir une complète maîtrise du leiu dnas lequel s'exerce le télétravail et de l'environnement qui relève de la sphère privée.

Le télétravail est une modalité d'organisation du tarvial qui fiat l'objet d'une évaluation des reuqsis psnonfslieroes adaptée. L'employeur définit la méthode d'évaluation des rsquies qui puet nmamoent intégrier les riques liés à l'éloignement du salari de la communauté de taarivl et à la régulation de l'usage des otius numériques.

Article 39.7 Égalité de tenmiatert

Le salari bénéficie dnas le cdare de son activité en télétravail des mêmes dtoris et anagyteas iddiuivlvens et ceiolclfs que cuex aabileplpzs aux salariés en siuttoian crbalopame tralivlnaat de manière pretneamne dnas les luaocx de l'entreprise.

Ainsi, l'ensemble des règles ailppbcaels en matière de rémunération, de durée de travail, de déroulement de carrière, d'accès à la famiotorn snot iiqetndues à clées des salariés tanllavirat dnas les luaocx de l'entreprise.

Article 39.8 La continuité du duagolie saoicl

Les règles rvlaeetis aux négociations périodiques ooegtbliairs rnetset en vigueur, y copirms luqosre les aceturs du doiulgae sciaol snot en télétravail. De même, les salariés en télétravail ont les mêmes dtrios cceolftlis que les salariés qui tranelavlt dnas les luaocx de l'entreprise s'agissant de lures rnealtois aevc les représentants du personnel, s'ils existent, et de l'accès aux irononaimfts syndicales.

Les représentants élus du penoensrl et les mtarnadiaes syndicaux, lorsqu'ils existent, bénéficient, en vertu de la loi, de mneoy de fomcenetnnniot équivalents, qu'ils soient dnas les loacux de l'entreprise ou en télétravail.

Article 39.9 La msie en ?uvre du télétravail en cas de craetiocsncs eeceiptlnxoels ou de force majeure

En atcaoplipi de l'article L. 1222-11 du cdoe du travail, le télétravail puet être imposé unilatéralement par l'employeur, en cas de cneccosartnis elxlpctnieeones ou en cas de force majeure, ain de gatnriar la pcitetoron des salariés et pterrtmee la continuite des activités de l'entreprise.

Dans ce cadre, l'employeur potre une antoiettn particulière au miitanen d'un daguiole saocil renforcé et à la faiticoltan d'une eixssopren civltoece des salariés, et des ineanstcs représentatives du poseernnl lorsqu'elles existent.

Conformément au I de l'article L. 1222-9 du cdoe du travail, les salariés grendat la possibilité de dmaender à luer meagnar de riceruor au télétravail de façon occasionnelle. Le magaenr étudie la ddaneme en criteconaoen aevc la direction.

Par ailleurs, les règles précédentes ne cnecorenn pas les soituniats d'aménagement de ptsos puor rsiaon de santé liée à une saituton inileluivdde tmoaeirpe ou de handicap. Ces stnuiuoits fnot l'objet d'une oaiitsngaorn du tvraial ad hoc décidée en lein aevc le sverice de santé au travail. Les epuroylems proroett une atitenton particulière aux dedmneas de télétravail émanant des salariés rneunes tvaraillerus handicapés. »

(1) L'article 39-3 est étendu suos réserve d'être complété par un accord d'entreprise ou par une crahte élaborée par l'employeur déterminant de façon sefmsamuif précise les pagles heriaros daunrt lelequesls l'employeur puet hblbelnaquetmet cetcontar le salariés en télétravail, conformément au 4° du II de l'article L. 1222-9 du cdoe du travail.

(Arrêté du 23 sprebeme 2022 - art. 1)

Article 2 - Entrée en vigueur et durée de l'accord En vigueur étendu en date du 27 déc. 2021

L'accord penrd efeft après l'accomplissement des formalités de dépôt et de publicité fasaint suite à sa srgunatue et à sa nitofaciōn à l'ensemble des ooainrntisas sdynecalis représentatives.

L'accord est clconu puor une durée indéterminée.

Article 3 - Modalités de révision et de dénonciation En vigueur étendu en date du 27 déc. 2021

Les diipsnotisos prévues dnas l'accord étant intégrées dnas le txtee de la CCNM, elles proonurt être révisées et modifiées conformément à l'article 3 de celle-ci.

Avenant n 4 du 21 juin 2022 relatif au régime frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	AMAFI,
Syndicats signataires	CFDT Bsoure ; CFTC Marchés faninicres ; CFE-CGC Marchés fanrcnieis ; SPI MT,

Article 1er - Bénéficiaires des garanties frais de santé En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

L'article B. 1 de l'annexe II est modifié cmmoe siut :

« Bénéficient du régime fairs de santé, l'ensemble des salariés de la branche, snas cndoiiotn d'ancienneté.

Le régime proposoe une cveurrtoue des salariés mentionnés à l'article 22.6 de la CNCM ainsi qu'à luer famille.

Par famille, il fuat crmdrneope :

Le cnooinjt :

? l'époux ou l'épouse de l'assuré, non-séparé (e) de cpors (séparation jcuidiriae ou aailmbe dès lros qu'elle est trratsicne à l'état civil), ni divorcé (e) ;

? ou à défaut, le patiraenre lié par un patce ciivil de solidarité (Pacs) en veiuugr dnas les cdtonniois fixées par les atecirls 515-1 et sautnis du cdoe ciivil ;

? ou à défaut, la pnoenrse viavnt en copule aevc l'assuré au snes de l'article 515-8 du cdoe civil, suos réserve que l'assuré et son cicoubnn soient leibrz de tuot egngaeemnt (mariage ou Pacs).

Un suel ayant droit puet être ronencu au ttire de la vie de couple.

Les etnafns à cagrhe :

L'accord fiat l'objet d'un dépôt auprès des autorités compétentes, conformément aux doiinoipstss légales en vigueur.

Son esoxentin est demandée, par la pitare la puls dentligie auprès du ministère du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 27 déc. 2021

Durant totue la cirse sanitaire, le trviaal à dsatcne a constitué une mesure oglonteinaraissle mareuje du dijostspif « Covid-19 », nonammtet au sien de la branche. Par sa durée et son ampleur, cttee pratuque a accéléré l'évolution des manières de travailler. C'est dnas ce contexte, que les oisitnaognars sdnlyiecas ont sollicité l'AMAFI aifn d'ouvrir des négociations rveielats au télétravail.

En conséquence, les praeetnaris suoicx de la bnchrae ont décidé de réviser l'article 39 de la cntieonvoun coillcevte nataonlie des activités de marchés fnieicnras (CCNM) prévoyant une msie en pacle du télétravail conformément à la réglementation en vuiguer et des négociations se snot engagées. Aifn de ptmrree aux ernreespits de mieux s'approprier le diipsistof et de tiner compte de ses évolutions, un neouau crdae ianncult les apotrops par l'ANI du 26 nvrbeome 2020 « puor une msie en ?uvre réussie du télétravail » et s'inscrivant sloen des règles et pecipnris cnmumos gtaans de la poluqiite de la branche, est précisé.

Compte tneu de son objet, les priaets n'ont pas estimé nécessaire d'intégrer de diosniotpsis spécifiques aux PME.

Le présent accord (« Aroccd ») est dnoc cconlu aux fnis de ssietubutr à l'article 39 de la CCNM, les doiptsonsis sauvtens :

Les entafns à cagrhe de l'assuré ou cuex de son cijnnoiot au snes du crnoatt snot cuex qui rpmsnielset les cotniidons cemvuitulas steinvuas :

? être âgés de mions de 21 ans ;

? bénéficiant d'un régime de sécurité sclaioe du fiat de l'affiliation de l'assuré ou de celle de son cijoonnt ou d'une aiotiflifan pellonserne ;

? être felcemsniat à la chrgae de l'assuré, c'est-à-dire pirs en copmte puor l'application du qontieut fialmal ou qui perçoivent une psneion aalniitmere que l'assuré déduit fsmelianect de son rneevu global.

Cette lmitie d'âge est portée à 28 ans puor les enfatns qui rpinsemel l'ue des coinnitdos snuvtieas :

? s'ils prusouvnent luers études et ne diospnset pas de rcesruoess pproers prnonaevt d'une activité salariée, suaf epomlis ocsoneiclnas ou sienionarss drnaut les études ou eplmios rémunérés mmuleelnsnet monis de 65 % du Simc ;

? s'ils seinuvt une frootiman en arancenlte ou se toenrvut suos contratt d'apprentissage ;

? s'ils snot irtnccis à Pôle elmopi cmome pirmo daenumdres d'emploi ou s'ils efetneuct un sage préalablement à l'exercice d'un pmieerr eoplmi rémunéré.

La lmitie d'âge est supprimée puor les eannfts qui bénéficient d'une aalcoliton prévue par la législation sclaioe en faeufr des handicaps ou qui snot teatrulis de la catre mobilité ilusniocn proatnt la meontin invalidité prévue à l'article L. 241-3 du cdoe de l'action sclaioe et des familles, suos réserve que l'invalidité ait été rœoncne aavnt la lmitie d'âge prévue ci-dessus (21 ou 28 ans suos conditions). »

Article 2 - Adhésion à titre obligatoire au régime En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

Le 3e alinéa de l'article 22.7 reilatf aux « Rqiesus gitranas » est modifié comme siut :

« Le régime fairs de santé gaitrnat le salarié et sa flalmie à titre obligatoire.

Les ayans droit du salarié, tels que définis ci-dessus, sont donc affiliés au régime social de la sécurité sociale de l'affiliation.

La situation de la cooptation du régime est la suivante :
? isolé ? couvre le salarié célibataire sans enfant ;
? ou ? flamme ? couvre le salarié avec des enfants.

Le régime fiscal de santé s'inscrit dans le cadre des critères suivants : et répond 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 sont automatiquement adaptées en fonction des évolutions législatives et réglementaires régissant les garanties des contrats suivants :

Les régimes sont scindés dans sélection médicale, ni quantitatifs médicaux. Les critères ne sont pas établis en fonction de l'âge du participant.

Les garanties des régimes sont décrites dans les annexes II (prévoyance) et III (frais de santé).

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 3 - Les dépenses d'affiliation au régime *En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022*

Article 3.1 - Dépense d'affiliation du salarié *En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022*

L'article B. 2 de l'annexe II de la convention collective nationale des activités de marchés financiers consacré aux « Dispositions d'affiliation » est désormais rédigé comme suit :

« Une demande d'affiliation du salarié est admise, à condition de renouveler la demande d'affiliation au moment de l'embauche, ou à la date de mise en place des garanties dans l'entreprise si celle-ci est postérieure :

1. Pour les salariés bénéficiaires de la CSS (complémentaire santé solidaire) en application de l'articles L. 861-1 et suivants du code de la sécurité sociale. La demande prend fin dès que le salarié ne bénéficie plus de cette convention ;
2. Pour les salariés couverts par une assurance individuelle de santé au moment de la mise en place des garanties ou au moment de l'embauche si elle est postérieure. Dans ce cas, la demande ne peut jouer que jusqu'à échéance du contrat initial ;
3. Pour les salariés qui bénéficient, pour les mêmes risques, d'un régime complémentaire des assurances de la fondation publique d'état ou des collectivités territoriales ainsi que les établissements publics ;
- c) Court d'assurance groupes, suivant ? Même ? (loi n° 94-126 du 11 février 1994) ;
- d) Régime local d'assurance maladie Alsace-Moselle (CSS, articles D. 325-6 et D. 325-7) ;
- e) Régime complémentaire d'assurance maladie des personnes électriques et gazières (décret n° 46-1541 du 22 juin 1946) ;
4. Pour les salariés bénéficiaires d'un contrat de travail ou de mission dont la durée de cotisation collective à adhésion obligatoire est d'une durée inférieure à 3 mois, à condition de la justification par écrit en preuve du fait que les cotisations fixées à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale ;
5. Pour les salariés à temps partiel ou anévrismes dont l'adhésion au régime frais de santé le conduit à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de sa rémunération brute.

Ce salarié doit renouveler sa demande de demande d'affiliation par écrit et l'employeur doit être en mesure de prouver ces demandes.

Les salariés ayant choisi d'être dispensés d'affiliation peuvent à tout moment renoncer à leur décision et se réinscrire par écrit, auprès de l'employeur, à leur adhésion au régime. L'affiliation

prendra effet au 1er juillet du mois suivant la demande et sera alors irrévocable.

En tout état de cause, ces salariés seront tenus de cotiser au régime lorsqu'ils rejoignent une autre situation.

En cas de changement des dispositions légales ou réglementaires ainsi que de la direction fiscale ou sociale sur ces cas de dérogations au caractère obligatoire du régime expressément mentionnés dans le présent accord, ces modifications s'appliqueront automatiquement, de telle sorte que le système de garanties puisse continuer à être éligible aux agriculteurs familiaux et sociaux accordés par la loi. »

Article 3.2 - Dépenses d'affiliation des ayants droit *En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022*

Le salarié devra porter témoins devant une personne d'affiliation pour un ou plusieurs de ses enfants dorénavant étant dans l'une des situations suivantes :

- ? ayant-droit bénéficiant par ailleurs d'un contrat collectif et social (cette déclaration concernera les enfants nés droit à l'entreprise) ;
- ? ayant-droit bénéficiant par ailleurs d'un contrat d'assurance groupe dit « Meiadn » pour les familles « non-salariés » ;
- ? ayant-droit bénéficiant par ailleurs du régime local d'Alsace-Moselle ;
- ? ayant-droit bénéficiant par ailleurs du régime complémentaire des personnes électriques et gazières (IEG) ou ;
- ? ayant-droit bénéficiant par ailleurs d'une complémentaire santé de la fondation publique d'Etat (issu du décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007) ou à titre volontaire (issu du décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011) ;
- ? ayant-droit bénéficiant par ailleurs du régime spécial de sécurité sociale des pêches de mer (ENIM) ;
- ? ayant-droit bénéficiant par ailleurs du régime de la caisse de prévoyance et de retraite des fonctionnaires de la SNCF.

Dans ce cas le salarié devra fournir une déclaration de présence qui répondra au même formalisme que celui prévu par l'article 3.1.

Pour les couples titulaires dans la même entreprise, l'un des deux membres du couple peut être affilié en propre, l'autre peut l'être, dans ce cas, en tant qu'ayant droit.

Article 4 - Maintien des garanties santé au titre de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale (portabilité) *En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022*

Les dispositions liées à la loi n° 2013-504 du 14 juillet 2013 relative à la sécurisation de l'emploi est venue modifier le dispositif de maintien de cotisation à la portabilité au profit des anciens salariés.

L'article C de l'annexe II de la convention collective nationale des activités de marchés financiers « Cas des salariés licenciés » est modifié comme suit :

« a) Bénéficiaires

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés bénéficiant du maintien à titre gratuit des garanties du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une forte charge, doivent droit à percevoir en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions suivantes :

1. Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;
2. Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires n'aient pas été versés chez le dernier employeur ;
3. Les garanties sont maintenues au bénéfice de l'ancien salarié pour celles en vigueur dans l'entreprise ;
4. L'ancien salarié justifie auprès de son assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties,

des ciontnidos prévues au présent article, en fisronsunat également les juctifiifaists mentionnés ci-après ;
5. ? L'employeur salnige le mientian de ces gtaenaris dnas le ctareifcit de triaval et inmrfoe l'organisme aerususr de la csiasteon du caotnrt de taairvl mentionnée au peiremr alinéa.

b) Msie en ?uvre de la portabilité

Pour le régime frias de santé, ces dntisoioipss snot apciblebals dnas les mêmes citdonnios aux aaytns dirot du salarié qui bénéficiait emfnfeievect des gnaiatres fias de santé à la dtae de cotasiesn du cantort de travail.

Pour la msie en ?uvre du dtpoiissif auprès de l'organisme assureur, l'entreprise diot arsedser à ce dnreier une ddnmaee niaotivmne de mineitan de gnirtaae puor chauqe ancein salarié.

Pour bénéficier du maintien, le salarié diot fonriur l'ensemble des jcitauitsffs qui lui snot demandés par l'organisme gestionnaire, et nmmatoet le jatiufisictf de vesreenmt des atoailcons chômage du mios crsooenpanrdt à ceuli puor lqulseees les pretorsaits snot dues.

En outre, l'ancien salarié diot l'informer de la csseaotin du vreensemt des alntoiclaos du régime d'assurance chômage lursqoe celle-ci inewetirnt au corus de la période de portabilité des droits.

L'ancien salarié bénéficie des gnriaaets au tirtre deeqlelsus il était affilié lros de la csaotisn de son cnraot de travail.

Les évolutions des gtriaaens du régime snot oebppslaos aux ancies salariés.

c) Durée de la portabilité

Le mtieann des ganeriats prned eefft dès le lndmeiean de la dtae de coessaitn du cnatort de tiarval de l'ancien salarié.

L'ancien salarié bénéficie de ce mtiaenin des geaanrtis peadnnt une durée égale à la période d'indemnisation du chômage dnas la lmitie de la durée du dinerer coatnrt de tviraal ou, le cas échéant, des drineers carnotts de tviraal lorsqu'ils snot consécutifs cezh le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, aiornrde au nmbroe supérieur, snas poiouvr excéder 12 mios de couverture.

En tuot état de cause, le miitaenn des giareants cssee :
? à la rieprse d'une nellouve activité rémunérée de l'ancien salarié, que celle-ci dnone doirt ou non à des gnaraetis de prévoyance ou fiars de santé complémentaires, dès lros qu'elle met fin au dirot à iniemsoadtnn du régime d'assurance chômage ;
? en cas de cstisean de piaeemnt des allictnoas du régime d'assurance chômage puor tuot autre motif (notamment en cas de retraite, de riaaidotn des ltiess du Pôle emploi, de décès) ;
? en cas de manueemnqt par l'ancien salarié à son otaogbliin de fourunitre des jatusfificfits de prise en chgrae par le régime d'assurance chômage auprès de l'organisme assureur.

La susoepsnin des accolaintls du régime d'assurance chômage, puor csaue de madalie ou puor tuot autre motif, n'a pas d'incidence sur le clucal de la durée du maienitn des gtriaaens qui ne srea pas prolongée d'autant.

d) Saralie de référence

Le slaaire de référence saernvt de bsae au cuacil des pornaettis prévoyance rtsee constitué par le sairale défini puor cquhae garantie, précédant la dtae de coseitsn du ctnorat de travail, à l'exclusion des semoms dveeeuns egxilbes du fiat de la cstaseoin du ctanrot de travail.

S'agissant des indemnités journalières versées en cas d'incapacité temporaire, elles sernot limitées au matonnt des acotniloas nttees du régime d'assurance chômage que l'ancien salarié aariut perçues au tirtre de la même période.

e) Famcinennet

Le fnnmcniaet de ce disiotspif fiat l'objet de mluatatsiuion intégrée aux conistoats des salariés acitfs (part poantlare et prat salariale). »

Article 5 - Maintien de garanties santé au titre de l'article 4 de la loi Évin du 31 décembre 1989

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

Les dopiotinssis rviaeels à la msie en ?uvre de l'article 4 de la loi Évin de l'article B. 5 (alinéa 5 et suivants), de l'annexe II de la cnntvooein cvillctoe des nntaailoe des activités de marchés feincras rnsteet inchangées et snot rappelées comme siut :

« Conformément aux diiopsotsnis de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, les gentaaris fiars de santé peuvent être mtuinneeas par la suiopiotcsrn d'un crntoat ivduiindel proposé snas ctniooidn de période pbroarotie ni d'examens ou qnsoeuriaetns médicaux au priot des peonrness svuaents :

- ? les aienncs salariés bénéficiaires de peronasitts d'incapacité ou d'invalidité ;
- ? les acneins salariés bénéficiaires d'une posenin de rtiretae ;
- ? les aneicns salariés privés d'emploi, bénéficiaires d'un rveneu de rmmeelpaectn ;
- ? les prnseneos geartrias du cehf de l'ancien salarié décédé.

Sous réserve d'être informé par l'entreprise de la cossbiaen du caotnrt de tiraavl puor l'un des mfitos ci-dessus, ou du décès du salarié, l'organisme arsseur arsrseeda la psoroiliptn de mteaniin idinieuvel de la curvtueroe aux intérêsses au puls trad dnas le délai de 2 mios à ceptomr de la dtae de la coasetsin du crnaott de tirvaal ou de la fin de la période du minitean des graaintes à ttire toprrreame au trtie de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité siacole ou du décès du salarié.

Ce mieantin de gtriaanes est accordé aux bénéficiaires tles que définis dnas la présente CNCM au mnomet de la cstiseoan du croant de taarvil ou à la cisisotaen du miinetan des gretanias visé à l'article C de l'annexe II de la cnooitvenn cloeivtce natinloae des activités de marchés financiers.

Les intérêsses doinevt en fraie la dnmdaae auprès de l'organisme assruuer dnas les 6 mios svuinat la ruptrtue du crtonat de taairvl ou le cas échéant sunvait la fin de la portabilité des dotirs ou dnas les 6 mios siuavnt le décès du salarié.

La nulevloe gtnraiae prend eefft au puls trad au lenimaden de la demande.

Les cnoitiasots snot intégralement psreis en cgarhe par l'intérêssé. »

Les aeturs dptniossoiis de l'article B. 5 de l'annexe II de la cneinvtoon cloclvteie naaioltne des marchés fincnerias snot inchangées.

Article 6 - Maintien de garantie en cas de suspension du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

« B.5.?Cas des salariés dnot le crtoant de taiarvl est suspendu

En cas de sosuepnis du cantrot de tiaravl donnat leiu à rémunération ou iemaisntndoin (maintien ttoal ou paeril de sliraee par l'employeur ou indemnités journalières complémentaires financées au minos puor pitare par l'employeur, qu'elles seoint versées par l'employeur ou puor son cmtope par un oasmngrie tiers), la gtaiarne est mtiunenae puor le salarié et, le cas échéant, l'ensemble de sa fmlliae puor la période considérée.

Les ctosatnios de l'entreprise et du salarié snot meaeunnits et deus phanedt ttoue la période de sspusenion du cratnot de taairvl indemnisée.

En cas de snsoespisun du ctonart de taairvl ne danonnt pas leiu à mniaetin de saralie par l'employeur ou vesrement d'indemnités journalières complémentaires financées au mnois puor pitare par l'employeur, le salarié puet dnmeaedr à l'entreprise le mieiant de sa garantie, phnaedt la durée de la suopsisenn de son ctaront de travail, suos réserves d'en friae la ddename et de s'acquitter de l'intégralité des cotinoasits (part emoylpuer et prat salarié).

Les csiototians snot à régler dnmreceitet auprès de l'organisme. »

Article 7 - Tableau descriptif des garanties
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

À compter du 1er juillet 2022, les garanties définies à l'annexe III, bénéficiant du régime social et fiscal de la sécurité sociale sont les suivantes :

Tableau des garanties responsables (1)

Les renseignements indiqués s'entendent par rapport au régime social de la sécurité sociale dans la limite des faits engagés.

(Tableau des garanties non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr/ruqibre/Pioclubtns_oiffelfecs et [Buletins oifficeis/cnneovtos/collctvls](http://Buletins_oifficeis/cnneovtos/collctvls).)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20220028_0000_0027.pdf BCOC

Le régime de complémentaire santé est établi dans le cadre du dispositif national aux contrats de retraite par référence aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

Il sera adapté au contexte législatif, réglementaire ou découlant de la direction administrative afin de respecter le caractère responsable.

(1) *Taebulax de gatnireas étendus sous réserve du respect de l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale concernant le choix des prestations et l'application des normes de fixation et des prix limites de vente.*
(Arrêté du 13 décembre 2022 - art. 1)

Article 8 - Financement du régime de frais de santé
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Les cotisations du régime fédéral de santé définies à l'article 22.9 de la convention collective nationale des activités de marchés financiers sont modifiées comme suit à compter du 1er juillet 2022 :

Taux cotisations	Régime général	Régime local
Isolé	1,59 % PSMS	0,90 % PSMS
Famille	2,05 % PSMS	1,60 % PSMS

Taux d'appel	Régime général	Régime local
--------------	----------------	--------------

Accord du 28 juin 2023 relatif à la réduction du temps de travail

Signataires	
Patrons signataires	AMAFI,
Syndicats signataires	CFC-CGC MF ; SPI-MT,

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 2 août 2023

Il est tout d'abord rappelé que, le 23 décembre 1999, un accord conclu sur la réduction du temps de travail a été conclu entre les partenaires sociaux de la branche des activités de marchés financiers (anciennement bourse). Cet accord a été étendu par arrêté ministériel en date du 28 avril 2000 [publié au Journal officiel du 11 mai 2000].

Les parties relèvent que l'accord du 23 décembre 1999 est toujours en vigueur, la convention collective nationale des activités de marchés financiers (CCNM), signée le 11 juillet

Isolé	1,27 % PSMS	0,72 % PSMS
Famille	1,64 % PSMS	1,28 % PSMS

La cotisation du régime obligatoire de santé est financée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié.

Les autres dispositions du présent article sont inchangées.

Article 9 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

Le présent arrêté est à durée indéterminée. Il prend effet au 1er octobre 2022.

Article 10 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

Le présent arrêté ayant pour objet les dispositions du régime collectif obligatoire de santé, dont il convient de bénéficier l'ensemble des salariés relevant de la convention collective des activités de marchés financiers, ne prévoit aucune disposition spécifique en application de l'article L. 2232-10-1 du code du travail concernant les effectifs de moins de 50 salariés.

La partie la plus importante des organisations syndicales d'une convention ou d'un accord en matière de travail à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

À l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du code du travail, le présent arrêté fixe l'objet d'une procédure de dépôt.

Il fixe également l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

Le présent arrêté a pour objet de réexaminer et d'adapter le régime conventionnel de santé au regard des évolutions législatives et réglementaires.

Il est également convenu de modifier les cotisations.

En conséquence, l'article 22, l'annexe II et l'annexe III de la convention collective nationale des activités de marchés financiers (CCNM) sont modifiés comme suit :

2010, ayant expressément prévu dans son préambule qu'elle se situe dans le prolongement direct de la convention collective nationale de la branche (CCNB), suivi la CNCM et ses annexes et annexes ayant été dénoncés par arrêté du 12 décembre 2008 ce qui a laissé prouver les accords de branche distincts.

Cet accord du 23 décembre 1999 porte notamment sur :
? l'annualisation de la durée du travail et la réduction du temps de travail par l'attribution de jours de repos annuels ;
? le décompte en jours de la durée du travail ;
? la mise en place d'un temps épargne-temps.

Les parties saluent le méfondor afin nommément de prendre en compte l'évolution des dispositions légales et réglementaires, et tout particulièrement les termes des conventions collectives du 22 septembre 2017 (ratifiées par la loi n° 2018-2017 du 29 mars 2018). Elles soulignent néanmoins l'importance du droit à la déconnexion et mettent à jour les dispositions relatives au décompte en jours de la durée du travail ; leur objectif est de faciliter un accord collectif de branche qui, pour la plupart des entreprises, se fait intégralement à l'accord du 23 décembre 1999 qu'il révise, et ce afin que les entreprises puissent donc tirer profit de l'accord qui connaît l'intégralité de ces modalités de décompte de la durée du travail.

Compte tenu de son objet, les parties n'ont pas jugé nécessaire, à

ce stade de la négociation, d'inclure à l'accord des spécificités puor les PME, celles-ci puaont l'appliquer directement.

C'est dnas ce cntxteoe que les prieats se snot rencontrées les 15 juin et 14 sbtpremee 2022, ansii que les 25 avrl et 16 mai 2023 et ont ccnlou l'accord au trmee de ces négociations.

L'accord, qui ne mdoifie que pellrnietmet le txete initial, se substsue intégralement à celui-ci.

A. Dispositions générales

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 2 août 2023

Sans préjudice des doiopstiisns des acltreis 7 et 9 du cripiathe C, la durée mynenoe heddiamaobre de taival à temps cempolt est abaissée à 35 hereus diueps le 1er jienvar 2000, puor les ertsrieenps (1) de puls de 20 salariés, et dueips le 1er javnier 2001 puor les atrues epreriestns (1).

(1) ou unités économiques et silceaos (UES).

Article 2

En vigueur non étendu en date du 2 août 2023

La réduction du tpeems de travail, lorsqu'elle est ietennuvre aux daets susmentionnées, n'a entraîné ancuee donutiimin dcteire ou iidncrete de la rémunération dnot le mntoant a été gtarnai dnas le card de la durée du tviraal antérieure.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 2 août 2023

Les hieraros de taairvl des salariés en décompte hroraie de luer tpeems de tarival devonrt être adaptés aux spécificités des epiloms en prnenat en ctompe les ceatnintors des marchés dnas le rpecset des intérêts des salariés et de l'entreprise.

Article 4 - Temps de travail, aménagement du temps de travail, période de référence, jours de repos

En vigueur non étendu en date du 2 août 2023

Les dtoiosinsps du présent alctire snot aliaeaplcbs aux salariés en décompte hrriaor de luer tpeems de travail.

4.1.?Temps de travail

La durée anenulle du tiaravl est de 1 607 hereus de tivral eeftifc sur une période de référence complète, ilunnact les heerus travaillées au trtie de la journée de solidarité.

Conformément aux aticrels L. 3121-2 et sunivats du cdoe du travail, ne snot nanmemtot pas considérés cmmoe du tpeems de tavral eftiefcf :

- ? les tpeems consacrés aux rpaes ;
- ? les pseuas cntasoisnt en des itoeurntris de l'activité psonfelnoseilre dunrat lqselles le salarié puet vqeaur à des opontaciucs pelesnolenrs ;
- ? les tpeems de déplacements psoneneifosrls puor se rendre sur le leu d'exécution du cotanrt de tvarial (dans le rcepset des dioopitnssis de l'article L. 3121-4 du cdoe du taival et du 3e alinéa de l'article 65 de la cnœoitvnn ccveloilte naloitnae des activités de marchés financiers) ;
- ? les tpeems d'astreinte (hors tpeems d'intervention éventuel).

Lorsque la bsaе hedmraoadibe est supérieure à 35 heures, les salariés bénéficient de jruos de rpeos tel que mentionné à l'article 4.2 du présent accord.

4.2.?Aménagement du tpeems de travail

L'aménagement du tpeems de taairvl puet être opéré par

aitbtiroton de jruos de reops et/ou par faitoixn appropriée de l'horaire quoiditen ou hdredibaame à apprécier en tpeems de trvaal etciffef (TTE), soeln l'une des modalités savnties :
? sot par l'attribution de 24 juors de rpeos annuels, l'horaire hboideamre étant fixé à 39 herues ;
? sot par l'attribution de 6 jorus de reops annuels, l'horaire hiaermdobade étant aorls fixé à 36 hruess ;
? sot par l'attribution d'un nrombe de jorus de roeps coipmrs ernte 6 et 24, l'horaire hredimdboae étant fixé selon la grille définie en anexne 1.

Le tpeems de tairval puet être réparti sur la bsaе d'une saemine de 4 jours, 4.5 jours, 5 juors ou tuot artue mdoe d'organisation résultant d'un accrod d'entreprise.

Le cihox etrne ces différents modes d'organisation du tpeems de taarvil (ou luer combinaison) asni que la fxiaotn des hieorars cnprsnoardet à la durée du travail, ou luer micoadtfiofin puor pesar d'un mdoe à l'autre, snot effectués au sien de l'entreprise dnas le rpcset des dtnsipiosos légales coenancrnt la cottinslauon des représentants du personnel. Le suejt du tpeems de tviaarl relève également de la négociation ceotlcvile dnas le card de l'article L. 2242-1 du cdoe du tivaarl puor les eretrniseps rnleavet de ces dispositions.

Le délai de prévenance des salariés en cas de cehegannmt de durée ou d'horaires de tavrial est fixé à 7 jours.

Les eneipstrers mteetnt en ?uvre des modalités appropriées de sviui des hreiaros penetramt de déterminer la ptioosin de caquue salari en décompte hairore en termes de tpeems de travail.

4.3.?Période de référence

La période de référence aiallpcbe au sien de l'entreprise cnsreroopd par pinrcpe à l'année civile.

Toutefois, l'entreprise peut, si elle le suhoatie et suo réservé d'un aoccd ctolieclf d'entreprise, fixr une atrue période de référence.

4.4.?Jours de repos

4.4.1.?Nombre de jruos de repos

Le nbrmoe anuenl de jrouos de ripes dépend de la durée de triaval hmdibrdaaoee appliquée (cf. anxene 1).

À trtie de référence, le nmrboe anuenl de jorus de rpeos est de 24 puor les salariés talvinalart sur une bsaе hadmdrboaee de 39 herues sur 5 jours.

Le nrboe de juors de rpeos mentionnés au 4.2 du présent atrilce est ajusté selon les pipnciers fgnurat en anexne n° 1 lrqusoe l'entreprise se turove dnas un cxtntoee différent.

Les jorus de ripes aqcius snot assimilés à des juros de tvraal efefiftcs en ce qui coernce l'acquisition des dtiors à congés payés en aoiplpcitan de l'article L. 3141-3 du cdoe du travail. Ces jrouos de rpeos s'acquièrent au rrtoaa du tmeeps de tavairl eceitff (art. L. 3121-1) ou assimilé (art. L. 3141-4) cpmennraot également les périodes d'absence puor mladiae ou aendccit dnnnoat leiu à pmniaeet même periatl de salaire, à rsoian de 1/12 du nombre aneunl de jruos de ripes par mois.

4.4.2.?Prise des jruos de repos

Les jorus de ripes attribués en atlioppian du présent actirle penuvet être pirs suo frmoe de journées ou de demi-journées, dnas la ltiime des ditros constitués.

Ils doivent, en principe, être pirs au fur et à mursee de luer aitcouisqn et, en tuot état de cause, au puls tard, aanvt la fin du dneirer mios de la période de référence au cruos de lqulaelle ils ont été constitués, suaq puor cuex qui, dnas les enriesprets aanyt prévu ctete possibilité, penuvet anelieimtr un cpmtoe d'épargne tpeems ou tuot atrue dpoisiistf légal de cmuul de jruos résultant d'un arccod d'entreprise.

À défaut d'accord etrne l'employeur et le salari, les dtaes des juros de ripes snot fixées puor pratie au cihox du salari et puor ptiae au cihox de l'employeur. Les modalités d'application de ce ppcrinie snot définies au naieve de cquhae eprersitre assujettie.

qu'elles précisent, une partie des jours de repos à un certain temps épargne-temps.

Dans ce cas, à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement en précisant les modalités, le temps épargne-temps suit les règles fixées en annexe 2.

C. Dispositions spécifiques aux cadres

Article 8 - Cadres en forfait en jours de leur temps de travail
En vigueur non étendu en date du 2 août 2023

8.1. ? Définition du forfait en jours

La convention individuelle de fonctionnement de l'année est appliquée à l'ensemble des catégories répondant à la définition de l'article L. 3121-58, 1°, du code du travail (les cadres), à savoir les « cadres qui possèdent d'une manière dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les empêche pas à surveiller l'horaire technique apporté au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe avec lesquels ils sont intégrés ».

Après avoir procédé à un examen attentif de la nature des fonctions exercées et de l'autonomie dont ils dépendent dans l'organisation de leur emploi du temps et/ou de leur activité, les partenaires sociaux reconnaissent que peuvent résulter du dispositif de fonctionnement les salariés relevant du statut de cadre au sein des directions de la direction générale et de la branche.

Compte tenu de l'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps et/ou de leur activité, les salariés définis au présent article peuvent révéler d'une manière générale la nature de leur fonctionnement :

? la notion de décompte horaire est exclue ;
? les intéressés ne sont pas soumis à un contrôle de leurs heures de travail ;
? le temps de travail peut être exprimé dans le cadre d'un nombre de jours de travail au sein de la période de référence définie à l'article 4.3 ci-dessus ;
? le temps de travail des intéressés peut faire l'objet d'un décompte annuel en jours de travail effectif.

Les critères dirigeants, tels que définis par l'article L. 3111-2 du code du travail, ne relèvent pas du présent article.

8.2. ? Fonctionnement du décompte en jours de la durée du travail

Pour faciliter le décompte en jours de la durée du travail, le contrat de travail des catégories réunissant les conditions définies au 8.1, comporte une clause relative à l'application du dispositif de fonctionnement en jours, cette clause mentionnant l'ensemble des éléments suivants :

? les caractéristiques de la fonction occupée par le salarié qui justifie l'autonomie dont il dispose dans l'organisation de son emploi du temps, ou dont la durée du temps de travail ne peut être pré-déterminée ;
? les principales caractéristiques du travail quotidien et hebdomadaire prévus par la loi ;
? les obligations déclaratives relatives au décompte en jours de la durée de travail ;
? les modalités de suivi de l'organisation du travail et de la sécurité de travail ;
? le droit à la déconnexion.

Le rôles pour un salarié en décompte horaire de son temps de travail de servir par avance une convention individuelle de fonctionnement sur l'année ne remet pas en cause le contrat de travail du salarié et n'est pas contraire à une faute. Ce rôles ne peut cependant pas servir un motif de licenciement, sauf si la modification contractuelle pour le passage en fonctionnement jours intervient dans le cadre d'un dispositif organisé par la loi du type accord de principe concluée ou autre dispositif légal.

8.3. ? Période de référence pour les foyers jours

Le temps de travail est décompté en nombre de journées de travail sur une période de référence de 12 mois, celle-ci étant :
? l'année civile ;
? ou toute période de 12 mois consécutifs choisie par l'employeur (par exemple, du 1er juin de l'année N au 31 mai de l'année N + 1) sous réserve d'un accord conclu entre l'entreprise fixant cette période de référence.

En vue de la composition des journées travaillées et des journées de repos, il est rappelé que, conformément à l'article L. 3121-1 du code du travail, le temps de travail effectif est celui pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives, sans préjudice de valeur légale à des raisons personnelles.

8.4. ? Nombre de jours travaillés dans l'année

En principe, le nombre annuel, exprimé en journées travaillées, incluant la journée de solidarité, est fixé à 214 jours, pour une période de référence complète et pour un salarié ayant au moins 25 jours ouvrés de congés payés, indépendamment du nombre d'heures de travail effectif affectées au travail.

Par exception, ce forfait peut, à la demande de l'employeur et en accord avec son employeur, être porté jusqu'à 225 jours par an et par avenir dans les conditions prévues par la réglementation en matière de marquage de la rémunération et de durée de validité de cet avenir.

Lorsqu'une convention collective de fonctionnement en jours est conclue en cours de période de référence ou lorsque le salarié ne bénéficie pas de l'intégralité de ses droits à congés, le nombre de jours de travail est recalculé au prorata de la présence à l'effectif pendant la période de référence mentionnée au 8.3, arrondi à l'entier le plus proche.

8.5. ? Avoir annuel de jours de repos

Le nombre de jours de repos accordés au titre d'une période de référence complète aux salariés relevant d'un décompte en jours est déterminé sur la base de la formule de calcul suivante :

$$J = J_t + J_e + J_f = J_r$$

J = Nombre de jours calendaires compris dans la période de référence.

Jt = Nombre de jours de travail sur la période de référence applicable dans l'entreprise (au maximum 214, journée de solidarité comprise, ou supérieur en cas d'accord individuel entre l'employeur et le salarié).

WE = Nombre de jours de week-ends.

CP = Nombre de jours de congés (appréciés en jours ouvrés) au prorata à 5 semaines de congés payés.

Jf = Jours fériés tombant un jour ouvré (ou jour de remplacement).

Jr = Nombre de jours de repos accordés dans le cadre du fonctionnement.

Compte tenu du calcul précédent, le nombre de jours de repos peut varier, en plus ou en moins, en fonction des caractéristiques de chaque période de référence (et tout particulièrement du nombre de jours fériés « tombant » un jour ouvré).

À ce titre, le nombre de jours de repos abstraits au titre de chaque période de référence fait l'objet d'une transcription aux salariés bénéficiaires d'un fonctionnement, étant précisé que :

? cette note est transmise au plus tard au début de chaque période de référence ;

? cette note précise les modalités de calculs applicables sur la période de référence ;

? cette note indique le nombre de jours de repos auxquels les salariés peuvent prétendre au titre de la période de référence.

Les jours de repos s'acquièrent au cours de chaque période de référence au fur et à mesure des jours travaillés.

Les jours de repos n'ont pas la nature de jours de congés payés, au sens de l'article L. 3141-3 du code du travail. La règle du dixième figurant à l'article L. 3141-24 du code du travail ne leur est dès lors pas applicable.

8.6. ? Modalité de prise des jours de repos

Les jours de repos doivent être pris pendant la

période de référence danurt llelqaue ils ont été acquis. À défaut, ils sont perdus.

Les jours de repos peuvent être pris par journée complète ou par demi-journée, la prise du déjeuner représentant la césure séparant la demi-journée du matin de la demi-journée de l'après-midi.

Les dates de prise de jours de repos sont fixées d'un commun accord entre le salarié concerné et son responsable hiérarchique. Toutefois, des jours de repos, portés à la connaissance des salariés bénéficiaires d'une cotisation individuelle de moins de 1000 euros, peuvent être fixés par l'employeur dans la limite de la moitié du nombre de jours de repos fixés pour la période de référence considérée.

8.7. ? Rémunération annuelle

La rémunération fixée dans une convention collective de travail annuelle en jours est faite au moyen de termes contractuels qui sont imposés au cadre concerné.

Les employeurs et leurs représentants du personnel peuvent définir des modalités propres d'accès aux conventions collectives annexes en jours au sein de leur entreprise.

8.8. ? Respect de l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle et familiale

Le décompte en jours doit, compte tenu de l'amplitude et de la charge de travail inhérente aux fonctions exercées, permettre d'assurer la protection de la santé et de la sécurité du salarié, ainsi que le bon équilibre entre sa vie professionnelle et sa vie personnelle et familiale.

À ce titre, et afin de garantir le droit à la santé, à la sécurité et au repos, chaque employeur assure normalement le suivi régulier :

- ? du nombre de jours travaillés dans le cadre du favorisement des jours ;
- ? du respect des règles légales en matière de repos quotidien et hebdomadaire ;
- ? de l'amplitude de la journée de travail qui ne doit pas excéder 11 heures (soit 13 heures maximums de repos quotidien, voir infra 8.10) ;
- ? de la charge de travail.

8.9. ? Respect d'une charte de travail

Les dispositions de l'article L. 3121-62 du code du travail indiquent expressément que les salariés doivent la durée du travail est décomptée en jours bénéficiant d'un régime journalier particulier, puisqu'ils ne relèvent pas des règles relatives :

- ? à la durée maximale quotidienne ou horaire de travail ;
- ? au décompte en heures de leur durée du travail et/ou au paiement d'heures supplémentaires.

Dans le cadre de leur responsabilité d'organisation de l'activité, les représentants hiérarchiques des salariés réalisent d'un décompte en jours procédant à un suivi régulier de la charge de travail des salariés concernés, notamment afin de :

- ? assurer que les salariés ont une charge de travail raisonnable, qui leur permet de prendre leurs repos quotidiens et hebdomadaires ;
- ? adapter, si nécessaire, les missions confiées aux salariés concernés, tout particulièrement si des souhaités évoqués ne se présentent.

Pour la mise en œuvre de cette appréciation d'une charte de travail raisonnable, les représentants hiérarchiques échangent périodiquement, à mi-mois une fois au cours de chaque période de référence et idéalement selon une fréquence semestrielle, avec chacun des salariés en décompte en jours, en partant le moins d'évoquer tout particulièrement les thèmes suivants :

- ? la charge de travail du salarié ;
- ? l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle ;
- ? l'adéquation de la rémunération avec le niveau ;
- ? l'organisation du travail dans le secteur et/ou l'entreprise.

L'appréciation de chaque représentant hiérarchique quant à la charge de travail rattachée des salariés qu'il gère est opérée en tenant compte notamment en ce qui concerne :

- ? le suivi des documents auto-déclaratifs visés au 8.11 ci-après ;
- ? les taux de remboursement dont il a mentionné la nécessité à l'occasion :

? de l'organisation ou du suivi de l'activité de chaque des salariés concernés,

? de la procédure de suivi de la charte de travail et de la procédure complémentaire visée aux 8.12 et 8.13 ci-après,

? de l'entretien annuel visé au 8.14 ci-après.

8.10. ? Respect des règles de sécurité et de santé au travail

Le salarié relève d'un décompte en jours de sa durée de travail bénéficiaire :

- ? d'un temps de repos quotidien de 13 heures minimums consécutives et non fractionnables, dans le but d'assurer la protection de la santé et de la sécurité du salarié, ainsi que le bon équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale ;

- ? d'un temps de repos hebdomadaire d'une durée minimum de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les 13 heures minimales du repos quotidien, soit un total de 37 heures consécutives.

Le respect des règles de repos quotidien et hebdomadaire est assuré par le salarié lui-même, qui doit veiller à prendre ces temps et les égards sur le système de décompte des jours travaillés mis en place au sein de l'entreprise, sous le contrôle de son supérieur hiérarchique.

8.11. ? Contrôle du nombre de jours travaillés

Un système auto-déclaratif peut être mis en place pour les salariés relevant d'un décompte en jours de leur durée de travail, en l'absence de système équivalent existant dans l'entreprise.

La durée du travail du salarié en fonction des jours est décomptée par le salarié lui-même sur un document auto-déclaratif manuel ou par un moyen informatique, mis en place par l'employeur récapitulant :

- ? le nombre de journées ou demi-journées travaillées ;
- ? le nombre de jours de congés pris ;
- ? le nombre des journées ou demi-journées de repos pris.

Le récapitulatif est établi mensuellement et est transmis au supérieur hiérarchique ou à l'employeur au plus tard le dernier jour du mois concerné.

Ce dispositif de suivi, associé aux documents relatifs à la prise des jours de congés et/ou à la prise des jours de repos, permet ainsi :

- ? d'assurer le suivi du nombre et de la date des journées/ demi-journées travaillées ;
- ? de veiller au respect des règles quotidiennes et hebdomadaires ;
- ? de penser et de faciliter les différentes périodes de repos (congés payés, jours de repos ?) ;
- ? d'apprécier la charge de travail réelle des salariés concernés.

8.12. ? Suivi de la charte de travail

À minima une fois au cours de chaque période de référence, et idéalement une fois par trimestre, l'employeur examine la situation des salariés bénéficiant de favorisements, notamment afin de vérifier : (1)

- ? le nombre de journées de travail réalisées ;
- ? le nombre de jours de repos pris (congés ? jours de repos ?) ;
- ? la charge de travail réelle.

Si l'examen de ces documents démontre l'existence, pour un ou plusieurs salariés concernés, d'une charte de travail très importante, l'employeur est tenu de prendre toutes mesures appropriées, notamment en termes :

- ? d'assistance ;
- ? d'adaptation de l'organisation du travail.

En complément de ce dispositif, un point d'étape peut être organisé entre chaque salarié concerné et son supérieur hiérarchique et ce afin d'en examiner :

- ? la charge de travail actuelle ;
- ? la charge de travail prévisible pour les périodes à venir ;
- ? s'il est nécessaire de procéder à des adaptations éventuelles en termes d'organisation du travail.

Le salarié peut demander un entretien à son supérieur hiérarchique à ce sujet, le cas échéant en présence d'une personne du service ressources humaines.

8.13. ? Procédure complémentaire. Eetinretn ivudneidil ponctuel

Un enietertn ieduvidnil est organisé etrne le salarié concerné et son rlpbsaosnee hiérarchique, dnas les puls befrs délais et anvat 15 jours, dès lros que le salarié concerné eirmasetit être soumis, de façon pérenne, à une chrgae de tiaavrl mmisteanefnet torp importante.

Dans ce cadre, et en focointn de la situation, les thèmes suvatnis puvenet ansii être abordés :

- ? la cghare de tvraail du salarié concerné ;
- ? l'amplitude de ses journées d'activité ;
- ? les cnodntoios d'application des règles rvteeilas aux roeps quotiedin et hbaodimerdae ;
- ? l'organisation du tviraal dnas le sevrie et/ ou dnas l'entreprise ;
- ? l'articulation entre l'activité pnfrsolesnoiele et la vie poneelrlnse et fiamallie ;
- ? l'adéquation de la rémunération du salarié concerné.

À l'occasion de cet eeintetrn est également examinée la chgrae de tvaaril prévisible sur la période à vneir et les apoitdntaaas éventuellement nécessaires.

8.14. ? Enireettn ivuinieddl annuel

Le suvii de l'organisation du taiarl et de la crguae de tivaarl des salariés ralneevt d'un frifoot jrous fiat l'objet d'un suvii aunnel qui puet se dérouler à l'occasion de l'entretien aunnel d'évaluation. Il fiat l'objet d'une meinton spécifique.

Cet eeniettrn aunnel a nnemtmaot puor oebcijtf d'examiner :

- ? l'organisation et la cghare de tvraail du salarié ;
- ? la compatibilité du décompte en jruos de la durée du tvarail aevc la vie psenlneorle et fialmiale du salarié ;
- ? les iendccines éventuelles de ce mdoe de décompte de la durée du tavaarl sur la rémunération du salarié ;
- ? les modalités de grariate de la peotcrion de la santé du salarié.

L'entretien diot également perertrmté à l'employeur et au salarié de foleumrr des ssgguneiots dnas les différents thèmes évoqués.

8.15. ? Dspisioit de prévention

Le salarié rvaelmet du fiarfot jorus peut, à sa demande, être reçus par le médecin du tavaarl dnot il relève.

L'objet de cette vtsiie est tuot particulièrement de vérifier l'absence d'incidence de sa cghare de tivaarl sur son autdtipe ou sur son état de santé.

8.16. ? Ifromtoinan des iansctens représentatives du personnel

Tout eyuloempr dnioaspst d'un comité scial et économique à aitibruttons complètes procède, chaque année, à une ifortanmoin de cette icatsne représentative sur le rucroes aux ceonnitons de ffaiort jrous ainsi que sur les modalités de svui de la crguae de tvairal des salariés concernés.

8.17. ? Faofirt jorus réduit

Le salarié relevant du dosiipistf de ffioart jruos qui en fiat la daemnde puet bénéficer, en accrod aevc son employeur, d'une cenniotovn de forfait réduit cpaernnoorsdt à un nombre de jruos travaillés fixé clucamentlreneot et, par définition, inférieur à 214 jours au trtie de la période de référence.

(1) ou unités économiques et sicaoles (UES).

Article 9

En vigueur non étendu en date du 2 août 2023

Réserve

D. Heures supplémentaires

En vigueur non étendu en date du 2 août 2023

Les dnsstioiopis du présent chtairpe D snot aielblppacs

unniqueumet aux salariés en décompte haoirre de luer tmeps de travail.

Article 10 En vigueur non étendu en date du 2 août 2023

Les hueres supplémentaires ne puvneet être effectuées que sur la dendmae exictlipe de l'employeur.

10.1.?Le cgetnonnt anenul des hruees supplémentaires est fixé conformément à la loi.

10.2.?Sans préjudice des dioisnpsoids de l'article L. 3121-30 du cdoe du travail, le peaeimt des hereus supplémentaires et des mootaarijs aluuexeqls eells ouvrnet dirot puet être, en tuot ou partie, remplacé par un rpeos camsouetpnner équivalent. La mjotroaian de 25 % prévue par l'article L. 3121-36 du cdoe du travail, nermeamlnot attribuée suos la forme de repos, puet donner leiu au venesmert d'une miajtoaorn de siaalre équivalente. Les cdtioninos et litimes de l'option etre ces différentes modalités snot définies dnas cuaque entreprise.

Article 11 - E. Observatoire des métiers

En vigueur non étendu en date du 2 août 2023

Un rppoart détaillé sur l'organisation du tpmes de taiavr dnas la pososifern est présenté cahque année à l'observatoire des métiers.

Article 12 - F. Absences autorisées

En vigueur non étendu en date du 2 août 2023

Les aebcesns eloentcnpeiles prévues par la cnitnevoon ctvocicle ou par la loi, asni que la semnaie supplémentaire de congés payés prévue à l'article A.2 de l'annexe 1 « Dtpniosiisos teoairsinrts » n'affectent pas les quantum de jruos de travail et de jours de repos définis par les cniotvnoen idlevunldeis de ffariot signées par les salariés.

G. Dispositions finales

Article 13 - Nature.□Validité.□Durée de l'accord En vigueur non étendu en date du 2 août 2023

Le présent accord, qui vinet annuler et se ssbuutetir intégralement à l'accord du 23 décembre 1999, a la nrtuae jiqurduie d'un acrocd cliotcle de trvaial au snes des dspistonois des aecrits L. 2222-1 et sutavnis du cdoe du travail, étant précisé que :

- ? il est cclonu puor une durée indéterminée ;
- ? il prmeet la msie en ?uvre deticre du décompte en jruos de la durée du taivar des salariés visés à l'article 8 (sous réserve de l'existence d'une cnntoioven de ffaiort juors dnas le crtnat de tiraval ou l'avenant au catrnot de taarvil du salarié) dnas les esierepntrs dnas lelsequeuls aucun aoccrd cectoilf sur ce thème n'aurait été cncou ;
- ? il vsie également à compléter les arcodcs citcllfos d'entreprise (conclus ou à conclure) ratifiles au décompte en jours dès lros que ceux-ci ne crmapeirnoett pas l'ensemble des meeruss prntmteact nentommat de vérifier l'ampleur de la crguae de taarvil des salariés ou le recespt de la petrciootn de la santé ;
- ? il précise l'application du dirot à la déconnexion puor l'ensemble des salariés.

Article 14 - Révision et revoyure En vigueur non étendu en date du 2 août 2023

L'accord peut, le cas échéant, être révisé pendant sa période d'application conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivantes du code du travail.

La demande de révision peut être formulée ou portée sur la totalité de l'accord. Elle est notifiée à chaque des parties prenantes signataires, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre récente en même temps que la révision.

La demande de révision est accompagnée de documents illustrant les thèmes dont il est demandé la révision.

Les négociations au sujet des demandes de révision sont initiées au plus tard dans un délai de trente mois à compter de la réception de la demande. Les négociations ont lieu avec l'ensemble des organisations représentatives.

Il est rappelé que les règles de négociation et de signature de l'avant-projet sont celles prévues par l'article L. 2261-7 du code du travail.

L'avant-projet est soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que l'accord.

En tout état de cause, les partenaires sociaux s'engagent à réexaminer ses dispositions au cours de l'été 2024, au plus tard le 30 septembre, dans le cadre d'une réévaluation et d'envisager des évolutions si nécessaire.

Article 15 - Dénonciation

En vigueur non étendu en date du 2 août 2023

L'accord peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties, conformément aux dispositions légales applicables.

Horaire hebdomadaire	Nombre de journées de RTT nécessaires pour assurer l'horaire moyen à 35 heures				
	Si l'année de 5 jours	Si l'année de 4,5 jours		Si l'année de 4 jours	
		brut	arrondi	brut	arrondi
36	6	5,40	5,5	4,80	5
36,5	9	8,10	8	7,20	7
37	12	10,80	11	9,60	9,5
37,5	15	13,50	13,5	12,00	12
38	18	16,20	16	14,40	14,5
38,5	21	18,90	19	16,80	17
39	24	21,60	21,5	19,20	19

Exemples :

? une entreprise dont l'horaire est réparti sur 5 jours qui atteint un horaire hebdomadaire de 37 heures doit accorder 12 journées de RTT pour assurer son horaire moyen à 35 heures ;
? une entreprise dont l'horaire est réparti sur 4 jours qui atteint un horaire hebdomadaire de 37 heures doit accorder 9,5 journées de RTT pour assurer son horaire moyen à 35 heures.

En cas de dénonciation, l'accord reste valable jusqu'à la date de renouvellement du nouveau contrat avant la date de dénonciation et, à défaut, prend une durée de douze mois commençant à la date d'expiration du préavis de dénonciation qui est fixé à 3 mois.

Article 16 - Entrée en vigueur et extension

En vigueur non étendu en date du 2 août 2023

L'accord entre en vigueur pour l'ensemble des entreprises dès la fin de son dépôt auprès de la direction générale du travail et ce pour l'ensemble des entreprises.

Les parties se réunissent pour l'ouverture, dans les meilleurs délais, la procédure d'extension du présent accord auprès du ministère du travail.

Article 17 - Dépôt

En vigueur non étendu en date du 2 août 2023

L'accord fait l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail dans les conditions légales en vigueur.

Annexes

En vigueur non étendu en date du 2 août 2023

Modalités de détermination de la durée du travail par arrêté du ministre des affaires sociales dans le cadre de l'article 4.4.

La valeur de chaque journée épargnée correspond à 1/21.65e des aumônes et pensions fixes du bénéficiaire au moment de la prise de congé ou de la liquidation de son compte. Ce ratio, appliquée à un horaire hebdomadaire sur 5 jours, doit être ajusté en fonction du nombre de journées que connaît l'horaire des salariés concernés, lorsqu'il est différent de 5 : pour 4 journées de travail hebdomadaire, il est, par exemple, fixé à 1/17.32e.

Article c

Tous les salariés ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise ont la faculté d'affecter des journées de repos au compte d'épargne temps.

Article d

La décision d'alimenter son compte épargne-temps doit être notifiée à l'employeur par le salarié dans les meilleures délais et, au plus tard au 31 décembre de l'exercice au cours duquel les journées ont été acquises.

Les modalités de cette notification sont précisées au niveau de chaque entreprise.

Article e

Le compte épargne-temps est utilisé pour indemniser en tout ou

En vigueur non étendu en date du 2 août 2023

Compte épargne-temps

En l'absence d'accord d'entreprise, les temps d'épargne-temps que les entreprises décident de mettre en place doivent respecter les règles suivantes :

Article a

Le compte épargne-temps peut être alimenté :

? par la moitié des journées de repos accordées au titre de l'article 4.2 du présent accord ;
? par les journées de repos dont bénéficient les cadres en application du critère C du présent accord.

Article b

priate des congés snas sodle d'une durée mmilanie d'un mois. Suaf lqrosue les modalités de demande du congé, de son aoeitctacpn ou de son reufs snot régies par des dnisistopis légales ou réglementaires spécifiques, ces modalités snot celles prévues puor les congés sbeauaitqbs mentionnés à l'article L. 3142-28 et situnvas du cdoe du travail.

Le cpomte épargne-temps est également utilisé puor ineenimsdr tuot ou pratie des herues non travaillées lursoqe le salarié psase à tpmes ptial dnas les cdontnios définies aux aeriltcs L. 1225-47, L. 1225-62, et L. 3123-2 et L. 3123-3 du cdoe du travail, ou encore, puor rémunérer les tmeeps de fritoamn hros du tpmes de tvraial dnas le cardc des fnaooimtrs prévues aux arclteis L. 6321-1 et suaitnvs du cdoe du travail.

Article f

Avenant rectificatif du 6 septembre 2022 à l'avenant n° 4 du 21 juin 2022 relatif au régime frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	AMAFI,
Syndicats signataires	CFDT Borsue ; CFTC MF ; CFE CGC MF ; SPI MT,

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

« Ariltce 10

Dépôt et extension

Le présent anveat aaynt vtaicoon à adpeatr les diopsosntiis du régime ctcelolif ooabrlgtie de frais de santé, dnot dinoet bénéficiier l'ensemble des salariés raeenvt de la cvoeiotnnn collveice des activités de marchés financiers, ne prévoit auncue dospisitoin spécifique en acaltaippion de l'article L. 2232-10-1 du cdoe du tavairl cnnroceat les enprseirtes de mnios de 50 salariés.

Accord du 30 mai 2024 relatif aux catégories objectives de bénéficiaires des régimes de protection sociale complémentaire et au maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

Signataires	
Patrons signataires	AMAFI,
Syndicats signataires	CFDT Busore ; CFTC Marchés fiancrines ; CFE-CGC Marchés fanencris ; SPI-MT,

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent aoccrd s'applique à l'ensemble des ersptneeris eanrtnt dnas le cmahp d'application de la coonintevn covietlcle nailtanoe des activités des marchés firincaens (IDCC 2931).

Article 2 - Catégories objectives
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Pour l'application des sltotuanips de l'article 2.1 de l'accord nanotail itpsensoreofninel du 17 nomvrebe 2017 ratief à la prévoyance des cadres, snot visés les credas à piair de la catégorie III définie par la convtoeinn ctoievclle nltanaoie des activités de marchés financiers.

Le cotpme épargne-temps est aumtoeuntqmiaet liquidé en cas de départ de l'entreprise, quelle qu'en siot la raison.

Par ailleurs, tuot salarié peut, à tuot moment, rencoer à l'épargne tpmes et leqdliur son ctmope épargne-temps, suos réserve d'en avoir fiat la dmdanee un mios à l'avance.

La détermination du monant de lioidauiqtn se fiat par atlppiaocin de l'article b.

Article g

Les eyruploems dvoernt définir, dnas le reepcst des meurses de ceontactrion aevc les pretnareias sacuiox prévues par la loi, des procédures flacnaitit les modalités puqraites d'alimentation et d'utilisation du coptme épargne-temps.

La pritae la puls delgntiie des oasanigtrois sreatigans d'une cvintooenn ou d'un aoccrd en ntoifie le ttexe à l'ensemble des onoaniratgsis représentatives à l'issue de la procédure de signature.

À l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du cdoe du travail, le présent aaennvt frea l'objet d'une procédure de dépôt.

Il frea eitusne l'objet de la procédure d'extension conformément aux donotpissiis de l'article L. 2261-15 du cdoe du travail. »

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

Le présent aevnant a puor obejt de compléter et de mtetre en conformité aevc la législation (art. L. 2232-10-1 du cdoe du travail), l'article 10 de l'avenant n° 4 du 21 juin 2022, en y intégrant un praahrapge jiasftinut l'absence de dspnssojitiots spécifiques puor les ersntepiers de moins de cqnnuaite salariés.

Il est modifié cmmoe siut :

Comme indiqué précédemment, auncue catégorie ne pmeret une aaofilfitin de salariés dnas la catégorie « assimilés craeds » au snes des sntlipitoas de l'article 2.2 de l'accord nnatoial infeinonesrosptrel du 17 nemvbroe 2017 ratief à la prévoyance des cadres.

Pour l'application du deuxième alinéa du 1° de l'article R. 242-1-1 du cdoe de la sécurité sciolae reilatf aux salariés povnaut être intégrés à la catégorie des cadres, snot visés les aengts de maîtrise rvaeenlt de la catégorie II définie par la cionventn ceillovtc nlnioatae des activités de marchés financiers.

Les errseeitpns de la bnacrhe ont la faculté d'intégrer ou non ces salariés dnas la catégorie des cadres.

Article 3 - Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Les sttiilonaps de l'article 22.6 intitulé « Salariés bénéficiaires » raeltevis aux régimes de prévoyance et de fairs de santé snot supprimées et remplacées par les temres saitvus :

« Snot bénéficiaires des régimes les salariés inticrss à l'effectif de l'entreprise, et le cas échéant leurs atyans droit, à l'exception de cuex dnot le cortnat de traival est suspendu. Toutefois, les garaetins de ? frias de santé ? et de prévoyance lroude snot metauinnes losuqre dnrnat la ssospinuen de son cotrant de travail, le salarié bénéficie :

- ? siot d'un mnaeiitn de salaire, toatl ou prteial ;
- ? siot d'indemnités journalières complémentaires financées au monis puor piarte par l'employeur, qu'elles sioent versées dmrncieeett par l'employeur ou puor son copmte par l'intermédiaire d'un teris ;
- ? siot d'un renveu de rnlcecepeammt versé par l'employeur (activité partielle, congé de reclassement, congé de mobilité ?).

Les conditions de l'entreprise et du salarié sont maintenues pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée.

Dans cette hypothèse, l'assiette des cotisations et des paixitrons en cas de suspension du contrat de travail est en principe déterminée comme suit :

? lorsqu'elle est calculée sur une base partielle dans le maintien des rémunérations perçues, cette assiette continue à s'appliquer pendant cette période de suspension ;
? lorsqu'elle est fixée par référence à la rémunération versée, l'assiette à retenir est le montant de l'indemnité versée dans le cadre de la suspension du contrat de travail (indemnisation légale, le cas échéant complétée d'une allocation complémentaire ou compensation versée par l'employeur).

Ces siolptaus sont acceptables sous réserve des conditions particulières rencontrées au sein de l'entreprise (par exemple, en faveur d'une réorientation d'assiette sur une base partielle pour compensation au silrae perçu avant la suspension). »

À l'article B. 5 de l'annexe II « Généralités des régimes de prévoyance et de faits de santé », les paragraphes suivants sont supprimés :

« En cas de suspension du contrat de travail donnant lieu à rémunération ou intérêts financiers (maintien total ou partiel de la paie 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 tiers), la garantie est maintenue pour le salarié et, le cas échéant, l'ensemble de sa famille pour la période considérée.

Les conditions de l'entreprise et du salarié sont maintenues pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. »

Le paragraphe de l'article B. 5 de l'annexe II commençant par « En cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à ? » est supprimé et remplacé par les deux derniers paragraphes :

« En cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à indemnité financière de la part de 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 patronale et part salariée) définies à l'article 22.9 de la CCNM. »

Les paragraphes suivants sont conservés tels quels de l'article B. 5 de l'annexe II sans modifications.

Article 4 - Entreprises de moins de 50 salariés *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025*

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les entreprises sociales créées pour que le présent accord relatif à la protection sociale complémentaire des personnes de la branche ne justifiaient pas, du fait de son objet, la mise en place de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 - Entrée en vigueur *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025*

Le présent accord entre en vigueur à compter du 1er janvier 2025.

Les entreprises sociales créées pour que l'entrée en vigueur des dispositions de l'article 2 du présent accord soit conditionnée à l'obtention d'un accord de la commission paritaire de l'APEC, en application de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale.

Article 6 - Durée, révision et dénonciation de l'accord *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025*

Avenant n° 5 du 3 décembre 2024

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé et dénoncé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-7 et les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 7 - Dépôt et extension *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025*

Il est convenu que le présent accord fixe l'objet d'un dépôt par la partie publique et d'une procédure d'extension, dans les conditions prévues à la suite du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Les bénéficiaires des régimes de protection sociale complémentaire mis en place par les entreprises peuvent être définis en fonction de leur appartenance à la catégorie des cadres et des non-cadres.

Actuellement déterminée par la convention collective nationale de protection sociale et de prévoyance des salariés du 14 mars 1947, la notion de « cadre » est, depuis la fusion des régimes Argic et Arrco en 2019, définie par l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017. Les dispositions de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale (CSS) relatives aux catégories d'occupations de bénéficiaires ont aussi été mises à jour par un décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021.

Les cadres et assimilés sont définis par référence aux critères 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017. Ce critère regroupe les salariés appartenant aux catégories de bénéficiaires qualifiés « art. 4 » et « art. 4 bis ».

Le deuxième alinéa du 1^{er} de l'article R. 242-1-1 du CSS prévoit également la possibilité, par accord professionnel, d'intégrer certains salariés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire. Ce nouveau critère vise à inclure, dans le régime des cadres, les salariés appartenant aux catégories de bénéficiaires qualifiés « art. 36 ».

Pour respecter les conditions prévues à l'exclusion d'assiette des cotisations patronales, cet accord pourra être agréé par la commission paritaire de l'APEC.

Historiquement, il convient de rappeler qu'il n'existe pas, au sein de la branche des marchés financiers, de salariés appartenant aux catégories « art. 4 bis ». Telle est la raison pour laquelle le présent accord ne prévoit pas d'équivalence.

Par ailleurs et en parallèle, la loi du 17 juillet 2020, la convention collective nationale de protection sociale et de prévoyance de la branche des marchés financiers, de la sécurité sociale et de la protection sociale complémentaire, a aménagé les droits du marché de la protection sociale à s'interroger sur le droit des garanties de complémentaire santé et de prévoyance lorsque le contrat de travail du salarié était suspendu pour cause d'activité partielle.

Reprenant les dispositions de la loi du 17 juillet 2020, la convention collective nationale de protection sociale et de prévoyance de la branche des marchés financiers, de la sécurité sociale et de la protection sociale complémentaire, prévoit désormais le maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail lorsque le salarié percevait un revenu de remplacement versé par l'employeur (activité partielle, congé mobilité, etc.). Les garanties des cotisations complémentaires de la branche devront être mises en conformité, avant le 1er janvier 2025.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux se sont réunis le 30 mai 2024 pour :
? déterminer, dans la convention professionnelle, le niveau des cotisations à prélire pour les salariés souscrits aux cotisations de l'article 2.1 de l'ANI de 2017 et ceux qui peuvent être intégrés à la catégorie des cadres en application du deuxième alinéa du 1^{er} de l'article R. 242-1-1 du CSS ;
? prévoir le maintien des garanties de complémentaire santé et de prévoyance lorsque le salarié percevait un revenu de remplacement versé par l'employeur.

relatif aux régimes de prévoyance et

frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	AMAFI,
Syndicats signataires	CFTC Marchés financiers ; CFE-CGC Marchés financiers ; SPI MT,

Article 1er - Refonte de l'article 22 de la CCNM
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2025

L'article 22 du règlement V « Dispositions de sécurité sociale » est modifié afin de définir le contenu de la régulation d'APICIL Prévoyance et de l'OCIRP.

L'article 22 est réécrit en totalité afin d'assurer une meilleure lisibilité pour les entreprises de la branche.

Certains sous-articles sont uniques et numérotés, comme le tableau ci-dessous :
? des articles 22.4 « Modalités des adhésions des entreprises » et 22.5 « Cas de sécurité sociale » préalablement actée par l'avenant n° 2 du 31 août 2017 ;
? de l'article 22.11 « Révision du fonctionnement du régime ».

« Article 22 Régimes de prévoyance et de frais de santé

Article 22.1 Institution des régimes

La CNCM instaure des régimes différents pour les salariés des entreprises, sauf ceux d'ancienneté.

Article 22.2 Durée. ? Entrée en vigueur

Les dispositions définissant les régimes de prévoyance et de frais de santé ont une durée indéterminée. Elles prennent effet à la première entrée au travail au Joarun 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

Les entreprises sont libres d'adhérer à l'organisme assurant de leur choix. L'adhésion doit permettre l'application intégrale du dispositif conventionnel.

Toutefois, pour permettre la couverture des garanties de prévoyance et de frais de santé prévues au titre de la présente convention collective, les partenaires sociaux ont décidé à l'issue de la procédure de mise en concurrence prévue à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale de renouveler les organismes assurants suivants :

? AICIP Prévoyance, initialement de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale et enregistrée sous le n° SEIRN 321 862 500, dont le siège social est situé 51, boulevard Marius Vivier-Merle, 69003 Lyon, et pour la garantie éducation :

? OCIRP (Organisme commun des institutions de prévoyance régies par le code de la sécurité sociale ; siège social : 17, rue de Marignan, CS 50003, 75008 Paris).

Les organismes recommandés proposent un contrat d'assurance de référence négocié par les partenaires sociaux et couvrant aux garanties déterminées dans la présente convention.

Article 22.4 Salariés bénéficiaires

Sont bénéficiaires des régimes les salariés inscrits à l'effectif de l'entreprise, et le cas échéant leurs ayants droit, à l'exception de ceux dont le contrat de travail est suspendu. Toutefois, les

seuls bénéficiaires sont ceux de santé et de prévoyance ludore sont maintenus dans la convention de son contrat de travail, le salarié bénéficiant :
? soit d'un maintien de salaire, tout ou partie ;
? 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 ;
? soit d'un versement de rappellement versé par l'employeur (activité partielle, congé de reclassement, congé de mobilité ?).

Les cotisations de l'entreprise et du salarié sont minces pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée.

Dans cette hypothèse, l'assiette des cotisations et des contributions en cas de suspension du contrat de travail est en principe déterminée comme suit :
? lorsqu'elle est calculée sur une base factuelle dans le mois précédent les rémunérations perçues, cette astuce connaît une réduction à appliquer pendant cette période de suspension ;
? lorsqu'elle est fixée par référence à la rémunération versée, l'assiette à retenir est le montant de l'indemnité versée dans le cadre de la suspension du contrat de travail (indemnisation légale, le cas échéant complétée d'une indemnisation complémentaire ou d'un versement versé par l'employeur).

Ces stipulations sont appliquées sous réserve des conditions particulières rencontrées au sein de l'entreprise (par exemple, en faveur d'une réduction de l'assiette sur une base partielle dans le cas d'un congé de travail auquel succède la suspension).

Toutefois, lorsque la durée de la suspension du contrat de travail est inférieure à un mois, les cotisations sont mutuelles dans la mesure de la date jusqu'à la fin du mois civil suivant celle où a eu lieu la suspension du contrat de travail.

Article 22.5 Risques graves

Les régimes concernés :

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

Pour la garantie décès, le salarié choisit lors de son embauche 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 charge du salarié ou si les enfants à charge ont plus de 19 ans, l'option capital décès sera en tout état de cause appliquée.

Le régime de santé garantit le salarié et sa famille à titre obligatoire.

Les avantages doivent être du salarié, tels que définis ci-dessus, sous forme d'adhésion à un régime spécifique d'affiliation.

L'entreprise a le choix entre les deux types de cotisations suivantes :
1° Isolé / seul ;
2° Famille unique ;
3° Adulte / enfant.

La couverture ? isolé ? coûteuse à la couverture du salarié célibataire sans enfant.

La couverture ? familiale ? coûteuse à la couverture du salarié et de l'ensemble de sa famille (conjoints et enfants à charge).

La couverture ? enfant ? coûteuse à la couverture de l'enfant du salarié ou de son conjoint, planifiée de Paus ou concubin. La couverture est due au moins à l'enfant dont il y a d'adultes couverts.

La couverture ? adulte ? coûteuse à la couverture du salarié, et le cas échéant de son conjoint, planifiée de Paus ou concubin. La couverture est due au moins à l'enfant dont il y a d'adultes couverts.

Le régime garanti de santé s'inscrit dans le cadre des garanties déjà existantes et répond à l'ensemble des conditions

mentionnées à l'article L. 871-1 du cdoe de la sécurité scaiole et des textes réglementaires d'application. Les gainaerts santé snot auuteoainmetqmt adaptées en fiencton des évolutions législatives et réglementaires régissant les gtaenrais des crtnaots dtis responsables.

Les régimes snot srtuocsis snas sélection médicale, ni qeonisinuatre médical. Les ctsnotoias ne snot pas établies en foocnni de l'âge du participant.

Les giretnaas des régimes snot décrites dnas les anxenes II (prévoyance) et III (frais de santé).

Une nicote d'information est établie par l'organisme à detniaiostn des salariés et distribuée à ceux-ci par cuhqaq employeur, conformément à l'article L. 932-6 du cdoe de la sécurité sociale.

Article 22.6 Salaire de référence

Le saraile de référence snrevat de bsae au caclul des pnstoertias de prévoyance est le sialare burt aenunl smouis à coattoisnis de sécurité slcaioe perçu au corus des 12 mios aanyt précédent l'arrêt de taviarl itaniil ou le décès.

Pour critnaes salariés (salariés ayant la qualité de ? Cmioms ? cezh un psrraiteate de scvries d'investissement qui était agréé au 31 décembre 1995 en tnat que société de bourse) tles que visés à l'article 5 de l'annexe IV du CGI dnas sa rédaction en veugir au 21 décembre 2000, une déduction puor faris poloftiseenrns de 20 % est prévue. En conséquence, le sialare de référence savnret de bsae au cluac des paernitosts de prévoyance est le sailare burt auennl soumis à caitsitnoos de sécurité sociale, après déduction fairrtaoife spécifique de 20 %, perçu au cruos des 12 mios ayant précédent l'arrêt de tiraval ou le décès.

Le slriaae de référence est limité au pnoalfd des tencrahs tlles

que définies ci-après :

- ? thnacré 1 (T1 aneenncemt TA) : thrance de sialrae limitée au panfod aenunl de la sécurité salioce ;
- ? thnacré 2 (T2 aennenecimt TB) : tnrcache coisprme ertne 1 et 4 fios le planofd aenunl de la sécurité sociale.

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

Article 22.7 Financement des régimes

La caioitotsn du régime de prévoyance est calculée sur les thacrens T1 et T2 du siarlae ; elle est financée entre eplrueomys et salariés à rsoain de 70 % et de 30 % respectivement.

La vtnaelotiin de la csoaoititn par giarnate est la snvaiute :

Taux caerlotucns

En pcouengatre du slariae de référence.

	T1	T2
Décès y cripoms RE	0,52 %	0,55 %
Incapacité (180 jours)	0,20 %	0,25 %
Invalidité	0,41 %	0,64 %
Total	1,13 %	1,44 %

La cosoitaitn du régime oillatgoirbe faris de santé est financée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salariés.

La coitosatin du régime orgalboiite fiars de santé est la sitanvte à cpoemtr du 1er jaevnir 2025 :

Taux contractuels, exprimés en ptcangrueoe du ponfald muesenl de la sécurité siaocle (PMSS)

		Régime général	Régime lcoal
Socle	Isolé	1,59 %	0,90 %
	Famille	2,05 %	1,60 %
	Tarif uqinie Ellmaie	1,81 %	1,30 %
	Adulte	1,33 %	0,78 %
	Enfant	0,80 %	0,47 %

Pourront nemantomt être rteeneus les anticos stiuavens :

1° Une pirse en charge, talote ou partielle, de la caioiotistn de tuot ou prate des salariés ou anppirtes povnaut bénificier des dnipseess d'adhésion prévues au b du 2° de l'article R. 242-1-6, asni que de la ctsoatoiin de tuot ou paire des salariés, atpnrepis ou anenics salariés dnot la caotstoii repréente au mnios 10 % de luers reuevns butrs ;

2° Le fcmennieant d'actions de prévention cenoacnnrt les ruesqis poefnsernlso ou d'autres ofjicebs de la pqotuile de santé, rfaletis nmnmeoatt aux cntomtropmees en matière de ctmaionsmon médicale.

Ces acotins de prévention puroort ryelaer des acnoits poriatreiis dnas des dmaioens identifiés cmmoe tles dnas le cardre de la puoiqle de santé ou prévoir des antcos peoprrs au cmahp prfsinonesol et vnisat à réduire les ruiqess de santé, améliorer les conindotis de vie au taarivl des salariés ;

3° La psire en crhage de pinosatrets d'action sociale, cnonamerpt nmemaont :

- a) Siot à titre iienuvdidl : l'attribution, loqruse la soutiitan matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de sreucos ilniiduvdes aux salariés, aiencls salariés et atyans dirot ;
- b) Siot à titre collectif, puor les salariés, les anenics salariés ou leurs anatys doirt : l'attribution sivanut des critères définis par l'accord d'aides luer pnttmeaat de friae fcae à la prtee d'autonomie, y cioprms au titre des dépenses résultant de l'hébergement d'un autdle handicapé dnas un établissement médico-social, aux dépenses liées à la psire en craghe d'un enaftt handicapé ou à cleles qui snot nécessaires au setiuon

En aplocaitipn de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, un fnods de solidarité est mis en pcale par les partenerais suacoix de la bncrahe des activités de marchés financiers, aanrmffit ansii luer volonté de mtrree en ?uvre une plquitioe d'action salacie prpore à la branche.

Selon le décret n° 2014-1498 du 11 décembre 2014, les prteaineas saoicux atrnueitbt 2 % de la cosaititn glaolbe de prévoyance et de frais de santé puor le fmaeeninnt d'actions définies soeln les teermis de l'article R. 912-2 du cdoe de la sécurité sociale.

apporté à des adanits familiaux.

Les orientations des anciens ainsi que les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des aides sont décidées par le comité de gestion mentionné à l'article 22.10 et précisées par le règlement du fonds de solidarité. Le comité contrôle la mise en œuvre de ces orientations.

Les personnes devront, même en dehors du cadre de la recommandation, mettre en œuvre auprès de l'organisme aiseurs qu'elles auront retenus, ce type d'actions de solidarité.

Article 22.10 Suivi des régimes. ? Comité de gestion

Un comité de gestion constitué par les signataires de la CNCM est chargé de suivre l'évolution des régimes conventionnels. Il se réunit au moins 1 fois par an.

Il est composé d'un représentant de chaque des organisations syndicales et patronales de la croissance économique non salariée des activités de marchés financiers et d'un nombré égal de représentants des entreprises, désignés par l'organisation professionnelle de branche. Par ailleurs, par décision pris à la majorité de ses membres, le comité de gestion peut décider de s'ajouter des observateurs, qui ne possèdent pas le droit de vote. En ce cas, chaque organisaition sociale non-signataire de la CNCM désigne un représentant en qualité d'observateur.

Le comité est présidé, attitré par l'organisme pour une durée de 2 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 1 fois par an au moins 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 réunions sont fixées 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 coûts de résultats des régimes traditionnels par l'organisme.

Celui-ci s'engage à couvrir au moins une année les coûts de régimes ainsi qu'une analyse détaillée de ceux-ci au plus tard le 31 juillet suivant la clôture de l'exercice ainsi que tout démontage ou intégration complémentaire qui pourrait être ultérieur au suivi des régimes.

Le comité est habilité à effectuer toute préparation d'aménagement des régimes, tant au niveau des garanties que des cotisations, et à alerter et veiller les pouvoirs de direction financiers de 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 et les actions dans le cadre du degré élevé de solidarité.

Il est également habilité à réexaminer le coût de l'organisme effectué en vertu de l'article 22.3 de la CCNM.

Article 22.11 Renégociation

Conformément à l'article L. 912-2 du code de la sécurité sociale, les parties signataires réexaminent, 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 coût de l'organisme. À cet effet, le comité de gestion se réunit

spécialement au plus tard 6 mois avant l'échéance. En cas de dénonciation de l'organisme, et sauf si l'accord de substitution, les présentes dispositions des régimes de prévoyance et de frais de santé renouvellent en vigueur durant une période de 1 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.

(1) L'article 1er est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail relative à la hiérarchie des normes collectives en matière d'accord de branche prévu sur l'accord d'entreprise sauf lorsque ce dernier autorise des garanties au moins équivalentes. (Arrêté du 5 mars 2025 - art. 1)

Article 2 - Révision de l'annexe II « Garanties des régimes de prévoyance et de frais de santé » En vigueur étendu en date du 1 avril 2025

L'annexe II « Garanties des régimes de prévoyance et de frais de santé » de la convention collective nationale des activités de marchés financiers du 11 juin 2010 est modifiée comme suit :

Article 2.1 - Ajustement des références à l'article 22 suite à sa refonte

En vigueur étendu en date du 1 avril 2025

Afin de tenir compte des ajustements apportés à l'article 22 de la convention collective nationale des activités de marchés financiers du 11 juin 2010, les références aux sous-articles de l'article 22 sont ajustées.

La référence à l'article 22.6 figure à l'article B. 1 est modifiée par l'article 22.4.

La référence à l'article 22.8 figure à l'article A. 1-1 « Mention du cas de décès » est modifiée par l'article 22.6.

La référence à l'article 22.9 figure à l'article B. 5 est modifiée par l'article 22.7.

Article 2.2 - Régime de prévoyance. Enfant à charge En vigueur étendu en date du 1 avril 2025

L'article A. 1-3 « Enfants à charge » est modifié comme suit :

« 3. ? Enfants 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 conjoint notoire, non séparé de corps judiciairement, du pratricier lié par un Pcas : ?? jusqu'à l'âge de 21 ans ; ?? jusqu'à l'âge de 26 ans ; ?? de poursuivre des études ; ?? d'être en préparation ; ?? de priser une formation professionnelle en alternance ; ?? snas limitant de durée en cas d'invalidité équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé ou qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile ou de la carte mobilité inclusion portant la mention ? invalidité ? ; l'état d'invalidité doit être reconnu avant le 26 octobre ; ? les enfants du salarié décédé, nés dans les 300 jours suivant le décès. »

Article 2.3 - Garantie invalidité et incapacité permanente En vigueur étendu en date du 1 avril 2025

Le 3e alinéa de l'article A. 3 « Généralisation invalidité et incapacité permanente » est complété comme suit :

En cas de cumul d'une pension d'invalidité ou d'incapacité permanente et d'une activité exercée à temps partiel, le montant de la participation complémentaire invalidité ou incapacité prélevée n'est pas affecté par une réduction salariale, sous réserve que la quotité de temps de travail reste

inchangée. Il en va de même du diort à ravrsiolioaetn annuelle. Ainsi, le sariae perçu à déduire de la prsteitaon complémentaire ne cpormend pas les raotasivelinos saeraialls et/ ou annuelles, suaf si la quotité du temps de tavaril du salarié change. »

Le 4e alinéa de l'article A. 3 « Gatniare invalidité et incapacité parmtneeee » est modifié comme siut :

« Le vemeerst de ctete retne se prisuuot assui lgoetmnps que drue cliei de la sécurité sociale, y coripms luqrsoe la sécurité solacie snupsed le sivcere de sa rente puor cuase d'écrêtelement tel qu'instauré par les décrets n° 2022-257 du 23 février 2022 et son raccieittf n° 2023-684 du 28 jieult 2023. Il cesse au puls tôt à la fin de la rnosescnaaine de l'invalidité, à la dtae de l'duiiaqitn de la pisneon de villseseie ou au décès, conformément à la réglementation en vigueur. »

Article 2.4 - Suppression de l'article A.6 « Risques en cours à la date d'adhésion au régime »

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2025

L'article A. 6 « Rseuqis en cuors à la dtae d'adhésion au régime » est supprimé.

Article 2.5 - Revalorisation des prestations en cours de service

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2025

L'article A. 7 « Roitesvaraloin » est modifié cmome siut :

« A. 6. ? Reiritloaosavn

Les renets éducation, les indemnités journalières et les reents d'invalidité complémentaires à cleels de la sécurité soclae asini que la bsaе de ptrisnoates snot revalorisées en se référant à l'indice décidé alelnmennuet par le ciosnl d'administration de l'organisme assureur.

La première reoiratslavin s'applique à l'échéance qui siut la première dtae ansevariarinre du sinistre.

Un complément de rotvriesalaoi proruа être accordé au-delà de l'indice décidé annuellement, en fntoicon des disponibilités des réserves jusqu'à l'atteinte de l'indice de rsiooviaateln des rentes d'invalidité de la sécurité sociale, constaté en année N, puor aplaipoicn au 1er jnvaier N ? + ? 1 suivant. »

Article 3 - Refonte de l'annexe III « Tableau descriptif des garanties du régime frais de santé de la CCNM »

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2025

Article 3.1 - L'annexe III est renommée : « Tableaux descriptifs des garanties des régimes conventionnels de prévoyance et de frais de santé »

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2025

Il est inséré le taableu detpsrciif des gaetarins du régime prévoyance cmome siut :

« Tlbaeu dirsiectpf des gaeirtas du régime prévoyance

(Tableau non reproduit, csulontbale en Ingie sur le stie Légifrance, rrbiuque Btunliels oiflfes des cetvooninns collectives,**pages 67 et 68.**)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20240051_0000_0012.pdf BOCC

Article 3.2 - Modification du tableau descriptif des garanties du régime frais de santé

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2025

Le tabelau dipsrietcf des grnetaais du régime frias de santé de l'annexe III est remplacé cmmoe siut :

(Tableau non reproduit, cnltoaublse en Ingie sur le stie Légifrance, rrbiuque Bilelunts oiciflfes des convotnnes collectives,**pages 69 à 72.**)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20240051_0000_0012.pdf BOCC

Article 4 - Crédation d'une annexe IV « Garanties optionnelles prévoyance et frais de santé »

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2025

Il est créé une axnene IV intitulée « Gateiarns oinoeeltlnps » et rédigée comme siut :

« Au 1er jnvaier 2025, les geraaints onpetniloels prévues au F de l'annexe II de la CNCM snot les savieunts :

A. ? Régime de prévoyance

L'entreprise a la faculté de metrte en plcae des gataenris supplémentaires en svrnociusat auprès d'APICIL Prévoyance à l'une ou priuesuls des giaarents oetponlilens stviaenus :
 ? eetixsnnon trcnahe C (tranche de slraiae crimpose entre qatue fios et hiut fios le pfnalod anneul de la sécurité sociale) ;
 ? retne de cnjonoit[1];
 ? réduction de fsaicnrhe 90 jours.

Ces ginaarets oteoenllips pvenet être surotiecss indépendamment l'une de l'autre en fnciton du coihx de l'entreprise.

Lorsqu'elles snot ssitreocus par l'entreprise elels snot rdunes oioiblaigret au ttire du régime de prévoyance mis en pcale au sien de l'entreprise.

? Tuax cenroctluas (en prteugnaoe du slaarie de référence) :

	T1	T2 « B »	T2 « C »
Option Extension tahrnce C	?	?	1,63 %
Option Rente de cinonjot	0,57 %	0,57 %	0,57 %
Option Réduction de fsnriache 90 jorus	0,10 %	0,21 %	0,23 %

? Gnaertias :

Option eetnoxsn thrcnae 2 « C »

[1] ? T2 « C » : ftraocin de srialae ciomrspe etrne 4 fios et 8 fios le PMSS.
 PMSS : pfnload menseul de la sécurité sociale.

Nature de la gtaaine	T2 « C » [1]
Extension du saailre de référence à la tcharne C	S'applique à l'ensemble des gtiaarnes du régime cennntnoivel olgratioibe et des oopitns (décès, rentes, incapacité, invalidité)

Option rtnee de cinojont

Nature des gaaeirnts	En poeurgtnace du slaaire burt anuenl [1] T1 + T2 « B »
Rente de cinnjoot (assurée par l'OCIRP*)	

En cas de décès de l'assuré, paement au coonjnt siuavrnt	
Rente tameioprre jusqu'à laoqiduitn de la piesnon de réversion	0,5 % salarie × (âge au décès ? 25)
Rente viagère (avec un maximum de 15 %)	1 % sairiae × (65 ? âge au décès)
[1] ? Le sarlae savrnet de bsaé de culcal des psoroanitts de la rnete de cinojnt est le slariae burt anunel siuoms à ctonioatsis de sécurité salcioe perçu au crous des 12 mios anayt précédé le décès, ou reconstitué en cas d'arrêt de taavir tenu sur ctete période.	
T1 : fcoatirn de saairle inférieure ou égale au PMSS. T2 « B » : frtaion de slariae criopsmé etrne 1 fios et 4 fios le PMSS. PMSS : pnlooad muneesl de la sécurité sociale. * ? ORICP : Oagmisnre comunn des initutonits de rtene et de prévoyance, unoin d'institutions de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sociale, siège sicoal : 17, rue de Marignan, CS 50003, 75008 Paris.	

Option réduction de fahrncse à 90 jruos

Nature de la gnartiae	En prgeaucotne du salaire de référence [1] T1 + T2 « B » Sous déduction des peattsonris btreus de la sécurité sociale, y crmoips indemnité trmirpaoee d'inaptitude, et du sairle mnientau par l'employeur et dnas la litmie de 100 % du slariae net	Rachat de fcirnshae ciutnone à 90 juors en cas d'incapacité tmpairreoe de taviar
Du 91e juor au 180e d'arrêt de tirval ctonni puor les salariés aynat moins de 6 mios dnas l'entreprise ou un an dnas la bnachre	100 %	

[1] ? Le siraale de référence svaernt de bsaé au ccalul des ptteisorans est le slariae burt aubenl siuoms à ciontosias de sécurité sclaoie perçu au cruos des 12 mios aaynt précédent l'arrêt de tivaral intial ou le décès. À l'exception des salariés (salariés aynat la qualité de « Commis » cezh un psttearrie de serveics d'investissement qui était agréé au 31 décembre 1995 en tnat que société de bourse) tles que visés à l'article 5 de l'annexe IV du CGI dnas sa rédaction en viueugr au 21 décembre 2000, une déduction farfartioe puor frias pilnosrfesneos est prévue. En conséquence, le slariae de référence savrent de bsaé au cualcl des pnotstreais de prévoyance est le sairale burt annuel simuos à ctostorianis de sécurité sociale, après déduction fioafrtre spécifique de 20 %, perçu au cruos des 12 mios ayant précédent l'arrêt de tavair ou le décès.

T1 : faticorn de slaire inférieure ou égale au PMSS.

T2 « B » : ftaircon de saarile csimopre entre 1 fios et 4 fios le PMSS.

PMSS : pafnlod msenuel de la sécurité sociale.

[1] ? La gantare rente de cionjnt est assurée par l'OCIRP, Oarmsigne comunn des iutntiitonnss des neets et de prévoyance, union d'institutions de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité slcoacie ; siège saoicl : 17, rue de Marignan, CS 50003, 75008 Paris.

B. ? Régime de fairs de santé

L'entreprise a la faculté de mtrete en palce un régime amélioré, dit « Renfrot », au piofrt de l'ensemble de ses salariés, et dnot les grintaes et cotaitsinos snot détaillées ci-après.

Lorsque l'entreprise met en place le régime « Rrnfoet », une otipon surcomplémentaire non rsnbpleoase dtie « Rfenrot + » puet être proposée aux salariés de l'entreprise.

La surcomplémentaire non rsnlpesaboe fiat l'objet d'un crtoat d'assurance dcstinit à adhésion facultative.

Les ctnosioaits snot à la chrgae intégrale du salari et réglées drnteeicemt auprés d'APICIL Prévoyance.

Taux curatctelons (en puagernocde du PMSS) :

Renfort	Isolé	+ 0,99 %	+ 0,60 %
	Famille	+ 1,47 %	+ 0,90 %
	Tarif uiqnue fialmle	+ 1,35 %	+ 0,95 %
	Adulte	+ 0,95 %	+ 0,56 %
	Enfant	+ 0,57 %	+ 0,33 %
Renfort +	Isolé	+ 0,29 %	+ 0,12 %
	Famille	+ 0,40 %	+ 0,15 %
	Tarif uunique falimle	+ 0,39 %	+ 0,14 %
	Adulte	+ 0,29 %	+ 0,12 %
	Enfant	+ 0,22 %	+ 0,10 %

Garanties Rernfot et Ronref +

(Tableau non reproduit, cbaoslutnle en ligne sur le stie Légitrance, rqbruiie Bilentuls olefifics des ctiennnovos collectives, **pages 76 à 79**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_2024051_0000_0012.pdf / BOCC

Article 5 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2025

Ce présent avnenat s'applique à tuetos les ertsriepens enrnat dnas le champ d'application de la coniotenvn coctelvlie nlontaaie des activités de marchés financiers, quel que soit luer effectif.

En conséquence, le thème de négociation du présent aannvet ne puet donner leiu à des sinpoatlitus différentes sloen l'effectif de l'entreprise.

Ainsi, dnas le cardé de la ddmenae d'extension et conformément aux dtisopinsois de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les peatirs sanatgeiirs idinueqt expressément que l'objet du présent aennvat ne jfiistue pas de mruese

spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6 - Date d'effet, dépôt et extension En vigueur étendu en date du 1 avr. 2025

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et s'appliquera le 1er juillet du mois qui suivra la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel de la République française.

Il peut faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans les formes et délais prévus par les statuts concernant les conventions en vigueur et dans le respect des dispositions des articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il sera établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque des parties signataires.

Le présent arrêté fixe l'objet des formalités de dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail ainsi que les formalités nécessaires à son extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2025

Accord du 7 avril 2025 relatif à la mise en place d'un dispositif de participation

Signataires	
Patrons signataires	AMAFI,
Syndicats signataires	CFDT bureau ; CFE-CGC marchés financiers ; SPI MT,

Article 1er - Dispositions générales

En vigueur non étendu en date du 29 mai 2025

Article 1.1 - Objet

En vigueur non étendu en date du 29 mai 2025

L'objet du présent accord est de permettre aux personnes d'accéder, dans les conditions facilitées mises en place au niveau de la branche, à un dispositif de partage de la valeur tel que la participation n'est pas réservée aux salariés.

La participation est liée aux résultats de l'entreprise et existe en conséquence, dans la mesure où ces derniers permettent de dégager une réserve de participation (RSP).

Article 1.2 - Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 29 mai 2025

Les dispositions du présent accord ont vocation à s'appliquer aux entreprises de moins de cinquante salariés relevant de la citoyenneté du secteur des marchés financiers (IDCC 2931) dès son extension.

L'application de cet accord est facultative. Elle est également soumise sur les accords d'entreprise ou de groupe en vigueur qui auront le même objet. Les entreprises peuvent opter pour l'accord de principe de manière négocié, via le bulletin d'adhésion (annexe 1). Dans cette hypothèse, les clauses spécifiques relatives au niveau de l'entreprise doivent être précisées dans le bulletin et formalisées par une norme interne (accord collectif ou DUE conformément à la réglementation en vigueur).

Article 2 - Bénéficiaires et informations

En vigueur non étendu en date du 29 mai 2025

Article 2.1 - Bénéficiaires du régime de participation En vigueur non étendu en date du 29 mai 2025

Dans l'objectif de développer la mobilité et les atouts socio-économiques destinés aux salariés face aux difficultés d'une part, et de prévention médicale d'autre part, les partenaires sociaux de la branche des activités de marchés financiers ont décidé d'étudier les offres de court-circuit prévoyance et santé proposées par le marché, par le biais d'un appel d'offres lancé en juin 2024.

Ainsi, conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux ont procédé :

? d'une partie à l'audit des régimes prévoyance et frais de santé ;
? et d'autre partie au réexamen du choix de l'organisme assureur, dans le cadre de la mise en place d'une recommandation.

À l'issue de ces procédures d'appel d'offres, les partenaires sociaux ont décidé, lors de leur réunion du 30 septembre 2024, de recommandation AIPICL Prévoyance pour utiliser la court-circuit des régimes de prévoyance et frais de santé, mis en place par la convention collective nationale du 11 juin 2010 (CCNM) à compter du 1er janvier 2025.

Dans le cadre du régime de protection sociale complémentaire, les partenaires sociaux de la branche ont décidé de mettre en place des partenariats à caractère non dématérialisé présentant un degré élevé de solidarité afin de promouvoir, au-delà des générations déjà en place, des garanties de solidarité.

En conséquence, à l'issue des différents travaux permettant la mise en place de cette recommandation, les partenaires sociaux ont conclu le présent arrêté qui modifie les dispositions de l'article 22 et des annexes II et III de la CCNM, et qui crée une annexe IV, présentant les options en place à date.

Tous les salariés des entreprises bénéficiant de la citoyenneté du secteur des marchés financiers peuvent bénéficier de l'application du présent accord, dès lors que leur embauche a été décidée de l'appliquer et qu'ils justifient d'une ancienneté d'au moins trois mois dans l'entreprise concernée.

Le cas échéant, l'entreprise peut décider d'étendre les dispositions ci-dessus à ses dernières dates que définies à l'article 4 conformément à la réglementation en vigueur.

Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail, à durée déterminée ou indéterminée, exécutés au cours de la période de calcul et des deux mois qui la précèdent. L'ancienneté s'apprécie à la date de clôture de l'exercice concerné ou à la date de rupture de contrat en cours d'exercice.

Les périodes de séjours dans le secteur de travail, pour quelque motif que ce soit, ne peuvent être déduites de l'ancienneté.

Article 2.2 - Information collective En vigueur non étendu en date du 29 mai 2025

Le patron de l'entreprise est informé de l'application du présent accord par tout moyen, et notamment par voie d'affichage dans chaque entreprise ayant décidé de l'appliquer.

Par ailleurs, chaque année, dans un délai de six mois suivant la clôture de l'exercice, un rapport sur la participation doit être établi par l'employeur et présenté au comité social et économique s'il existe, ou à chaque salarié présent dans l'entreprise à l'expiration du délai de six mois.

Ce rapport doit comprendre, notamment, les éléments servant de base au calcul de la RSP pour l'exercice écoulé et des données précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

Article 2.3 - Information individuelle En vigueur non étendu en date du 29 mai 2025

Tout salarié reçoit à l'embauche un levier d'épargne simplifié présentant les dispositifs de participation en vigueur dans la société, devant inclure le présent dispositif de participation si l'entreprise a décidé d'appliquer l'accord.

Par ailleurs, chaque bénéficiaire est informé des sommes et valeurs qu'il détient au titre de la participation dans les six mois qui suivent la clôture de l'exercice, via le rapport prévu à l'article 2.2.

À chaque versement lié à la participation, une fiche individuelle, dictée par le bulletin de paie, est adressée au bénéficiaire concerné :

- ? le montant total de la RSP pour l'exercice écoulé ;
- ? le montant des droits attribués à l'intéressé et leur mode de gestion ;
- ? la rémunération opérée au titre de la CSG/CRDS ;
- ? l'organisme auquel est confiée la gestion des droits le cas échéant ;
- ? la date à partir de laquelle ces droits sont négociables ou échangent ;
- ? les cas de disponibilité immédiate ou tardive et exceptionnellement l'expiration du délai ;
- ? les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne complémentaire pour le rachat des sommes attribuées au titre de la participation, conformément aux dispositions de l'article L. 3324-12 du code du travail.

Cette fiche comporte également en annexe une note rappelant les règles de calcul de la répartition cohérente par l'entreprise parmi les options prévues par le présent accord.

Sauf avis contraire du salarié intéressé, la remise de cette fiche peut être effectuée par voie électronique, dans les conditions de sécurité à garantir l'intégrité des données et dans le respect des normes RGPD.

En cas de départ du salarié, la fiche et la note lui sont également adressées à la dernière adresse indiquée.

Article 2.4 - Départ du bénéficiaire

En vigueur non étendu en date du 29 mai 2025

Lorsqu'un bénéficiaire exerce toutefois de droits sur la RSP quittant l'entreprise alors que ses droits n'ont pas été liquidés, l'employeur est tenu de lui octroyer un état récapitulatif, inséré dans le livret d'épargne salariale, de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées et de lui déclarer de préciser l'adresse à laquelle devront lui être envoyées les avis afférents à ses droits.

Cet état informe le salarié de la prise en charge des frais de tenue de compte-conservation soit par l'employeur, soit par prélèvement sur les avoirs de l'épargnant.

Article 3 - Réserve spéciale de participation

En vigueur non étendu en date du 29 mai 2025

Article 3.1 - Calcul de la réserve spéciale de participation

En vigueur non étendu en date du 29 mai 2025

La somme attribuée à l'ensemble des bénéficiaires au titre de chaque exercice est appelée réserve spéciale de participation (RSP), déterminée après clôture des comptes de chaque exercice.

L'objectif du présent accord étant de proposer un dispositif de protection à la fin de l'exercice, les formules proposées ne tiennent pas compte de l'équivalence des avantages consentis aux salariés prévus à l'article L. 3324-2 du code du travail, mais restent dans le caractère aléatoire.

Pour rappel, la formule légale de participation est la suivante :

$$[1/2 (B + 5% C)] \times (S/VA)$$

Cependant, afin de répondre à ses besoins propres, chaque employeur peut accepter de prendre en compte les critères proposés dans les termes suivants :

$$[\text{Coefficient} \times (\text{bénéfice} + \text{pragmatic} \times \text{comptables})] \times (S/VA)$$

? Variant 1 ? Sur le chiffre net : 1/10 ou 1/4 ou 1/3 ou 1/2.

? Variant 2 ? Sur le bénéfice : bénéfice net ou bénéfice comptable.

En fonction des définitions retenues en inférieur.

? Variant 3 ? Sur les parts de capital : 2 % ou

5 % ou 10 % ou 20 %.

Le choix des critères retenus par l'entreprise est déterminé dans le bulletin d'adhésion.

Dans lequel :

? B (bénéfice) représente, au choix de l'entreprise :

? le bénéfice net, réalisé en France métropolitaine et en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à la Réunion, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, tel qu'il est rendu pour être imposé à l'impôt sur le revenu ou aux taux de l'impôt sur les sociétés prévus au deuxième alinéa et au b du I de l'article 219 du code général des impôts et majoré des bénéfices exonérés en application des dispositions des articles 44 sexies, 44 sees, 44 septies, 44 octies, 44 octies A, 44 undies et 208 C du code général des impôts, diminué de l'impôt sur les bénéfices et le cas échéant augmenté du montant de la plus-value pour les bénéfices prévus à l'article L. 3325-3 du code du travail,

? le bénéfice comptable : excédent des pertes sur les créances pour l'exercice précédent (c'est-à-dire résultat net positif) ;

? C (capitaux propres) représente les capitaux propres créant le capital, les primes liées au capital social, les réserves, le résultat à nouveau, les provisions qui ont supporté l'impôt ainsi que les provisions réglementées constituées en application d'impôt par anticipation d'une situation particulière du code général des impôts. Le montant est rendu d'après les résultats fournis au bilan de clôture de l'exercice au titre duquel la réserve spéciale de participation est calculée. Toutefois, en cas de variation du capital au cours de l'exercice, le montant du capital et des parts liées au capital social est pris en compte à due date ;

? S représente les salaires versés au cours de l'exercice. Les salaires à rendre pour le calcul du montant de la réserve spéciale de participation des salariés mentionnée à l'article L. 3324-1 du code du travail sont les revenus d'activité tels qu'ils sont pris en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ;

? VA représente la valeur ajoutée déterminée en faisant le total des parts du capital de résultat numérotées ci-après, pour autant qu'ils couvrent à la fin d'un bénéfice réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer :

? les charges de personnel ;

? les impôts, taxes et versements assimilés, à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires ;

? les charges financières ;

? les dotations de l'exercice aux provisions, à l'exclusion des dettes fournies dans les charges exceptionnelles ;

? le résultat courant au cours de l'exercice :

Article 3.2 - Plafond du montant de la réserve

En vigueur non étendu en date du 29 mai 2025

La RSP calculée sur la base d'une formule dérogatoire ne peut excéder la moitié du bénéfice net déclaré conformément à l'article L. 3324-2 du code du travail.

Les périodes apparaissant le présent accord peuvent être couvertes par l'un des trois périodes suivantes, à préciser dans le bulletin d'adhésion :

? le bénéfice net déclaré diminué de 5 % des parts propres ;

? le bénéfice net fiscal diminué de 5 % des parts propres ;

? la moitié du bénéfice net fiscal.

Pour les entreprises suivantes à l'impôt sur les sociétés, le bénéfice fiscal s'entend après intimation de l'ensemble des déficits reportables. Pour les entreprises relevant de l'impôt sur le revenu, il convient d'appliquer les dispositions de l'article L. 3324-3 du code du travail.

Article 3.3 - Plafonnement individuel des droits

En vigueur non étendu en date du 29 mai 2025

Le montant des trois périodes d'être attribué à un même bénéficiaire ne pourra, pour un même exercice, excéder une somme égale aux parts de capital annulé de la sécurité sociale en cours dans la même année.

Lorsque le bénéficiaire n'a pas occupé une année entière dans la même entreprise, ce plafond est calculé au prorata de la durée de présence.

Les sommes non distribuées du fait de l'application de ce point sont réparties entre les bénéficiaires n'atteignant pas ce plafond, selon les mêmes modalités de répartition que celles retenues par l'entreprise pour la répartition mentionnée conformément à l'article 4.1. Si un bénéficiaire ne touche pas le plafond, il demeure dans la réserve spéciale de participation et sera réparti au cours des exercices ultérieurs.

Article 4 - Répartition de la réserve spéciale de participation En vigueur non étendu en date du 29 mai 2025

Plusieurs modes de répartition sont prévus par la loi. Les entreprises peuvent choisir l'une des modalités proposées par le présent accord au point 4.1, et le précisent dans le butin d'adhésion en annexe.

Ce choix devra être porté à la connaissance du CSE le cas échéant et du personnel.

Article 4.1 - Modalité de répartition de la réserve spéciale de participation En vigueur non étendu en date du 29 mai 2025

La réserve spéciale de participation est répartie entre l'ensemble des bénéficiaires, au choix de l'entreprise selon l'une des options suivantes (dans le butin d'adhésion, pour les mentions 3, 4 et 5) :

1. ? 100 % uniforme partagée entre l'ensemble des bénéficiaires (à parts égales) ;
2. ? 100 % portefeuille membre aux salariés ;
3. ? 100 % en fonction de la durée de présence effective ou assimilée dans l'entreprise au cours de l'exercice ;
4. ? 40 %, 50 %, 60 % proportionnellement aux salariés + 40 %, 50 %, 60 % en fonction de la durée de présence effective ou assimilée dans l'entreprise au cours de l'exercice ;
5. ? 40 %, 50 %, 60 % plafonnée au salaire + 40 %, 50 %, 60 % de manière uniforme entre tous les bénéficiaires ;
6. ? 40 %, 50 %, 60 % en fonction de la durée de présence effective ou assimilée dans l'entreprise au cours de l'exercice + 40 %, 50 %, 60 % de manière uniforme entre tous les bénéficiaires.

Pour les options choisies pour les critères de répartition, la totalité des parts réservées ne peut dépasser 100 % du montant à répartir.

Dans les autres cas :
? si aucun autre critère n'est pris en considération :
?? si la partie égale au montant total des revenus d'activité telles qu'ils sont versés en temps pour la détermination de l'assiette des cotisations définies à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale perçus par chaque bénéficiaire au cours de l'exercice considéré dans la limite de 10 % du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) de l'exercice concerné ;
?? en cas de tout autre cas de répartition entre les bénéficiaires, mises en commun des cotisations sociales et coûts sociaux associés, la répartition prend en compte la rémunération allouée ou le revenu net imposé sur le revenu au titre de l'année précédente, dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé versé dans l'entreprise ;
?? le salaire n'est pas pris en compte que dans la limite d'un plafond égal à 10 % du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) de l'exercice concerné ;
?? lorsqu'un bénéficiaire n'a pas accédé à une année entière dans l'entreprise, ces parts sont calculées au prorata de la durée de présence ;
?? lorsqu'un bénéficiaire n'a pas atteint une année entière dans l'entreprise, ces parts sont calculées au prorata de la durée de présence ;
?? pour les périodes d'absence liées au congé de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant, ou au congé de deuil et pour les périodes de suspensions du contrat de travail consécutives à un arrêt du travail ou à une maladie professionnelle, ainsi que pour les périodes de mise en quarantaine non travaillée et la totalité des périodes chômées en cas d'activité partielle, les salaires à percevoir sont ceux qu'aurait perçus le bénéficiaire s'il avait été présent.

? temps de présence :
?? la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice comprend les périodes de travail effectif dans l'entreprise, auxquelles s'ajoutent les périodes légalement assimilées à du

travail effectif et rémunérées comme telles ;
?? pour ce calcul, s'agissant des salariés en fonction de leurs catégories, chaque journée est considérée comme équivalente à 7 heures de temps de travail effectif ;
?? les périodes d'absences liées mentionnées aux articles L. 1225-17, L. 1235-37 (au congé de maternité, et d'adoption ou de congé de deuil) et L. 1226-7 du code du travail (des absences consécutives à un arrêt du travail ou maladie professionnelle, d'une période de mise en quarantaine non travaillée), à la totalité des périodes chômées en cas d'activité partielle, sont assimilées à des périodes de présence.

Article 4.2 - Versement de la réserve spéciale de participation En vigueur non étendu en date du 29 mai 2025

Article 4.2.1 - Modalité de versement En vigueur non étendu en date du 29 mai 2025

Le versement des sommes dues au titre de la participation, qu'il soit immédiat ou sur un plan, doit intervenir avant la fin du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au terme duquel la paie annuelle est attribuée.

Passé ce délai, l'entreprise complètera les sommes dues au titre de la participation par un intérêt de 1,33 fois le taux moyen de remboursement des obligations privées publié par le ministre chargé de l'économie, versé en même temps que la RSP.

Article 4.2.2 - Affectation de la réserve spéciale de participation En vigueur non étendu en date du 29 mai 2025

Le salarié est considéré avoir été informé du montant qui lui est attribué le cinquième jour suivant la date d'envoi du courrier postal visé à l'article 2.3, le cas échéant par la poste fax ou par courriel électronique.

À condition de la date à laquelle il est considéré avoir été informé de ses droits individuels, le bénéficiaire dispose d'un délai de quinze jours pour demander la remise immédiate de tout ou partie de ses droits et/ou les affecter, après paiement de la CSG et de la CDRS et de tout autre paiement qui dépend de l'entreprise : ? dans l'épargne d'entreprise (PEE) dans les cotisations définies par l'entreprise ;
? dans l'épargne investissement (PEI) dans les cotisations définies par l'entreprise ;
? dans l'épargne pour la retraite collective (PERCO), ou dans l'épargne individuelle d'entreprise (PERCO) dans les cotisations définies par l'entreprise.

Si l'entreprise souhaite adhérer au présent accord ne dispose pas de l'épargne d'entreprise, elle est tenue de la mettre en place soit par accord, soit par décision unilatérale de l'employeur en cas d'absence de CSE.

À défaut de réponse dans les délais impartis, les sommes restant au bénéficiaire sont réinvesties comme suit :
? si l'entreprise dispose d'un PCREO : 50 % dans le produit de placement prévu par défaut dans le règlement du PCREO dans l'épargne individuelle d'entreprise, le solde étant affecté au(x) produit(s) de placement dans le règlement du produit d'épargne épargne en vigueur ;
? si l'entreprise dispose d'un PERCO : 50 % dans le produit de placement prévu par défaut dans le règlement du produit d'épargne individuelle d'entreprise, le solde étant affecté au(x) produit(s) de placement dans le règlement du produit d'épargne en vigueur. Le bénéficiaire dispose, conformément à l'article L. 224-20, alinéa 3 du code monétaire et financier, d'un droit de rétractation devant être exercé dans un délai d'un mois à compter de la notification de cette affectation par défaut ;
? à défaut de PCREO ou PERCO mis en place dans l'entreprise : 100 % dans le(s) produit(s) de placement dans le règlement du produit d'épargne d'entreprise.

Article 4.3 - Indisponibilité des droits à participation En vigueur non étendu en date du 29 mai 2025

Article 4.3.1 - Durée de l'indisponibilité En vigueur non étendu en date du 29 mai 2025

Les semoms affectées à un PEE ou un PEI et ou à un PRECO ou un PERCEO snot bloquées à ctopmer du periem juor du sixième mios suanvit l'exercice au tirtre duequel les dtoirs snot calculés, puor la durée prpore à cauque plan, c'est-à-dire :

? dnurat cniq ans en cas d'affectation à un PEE ou à un PEI ;
? jusqu'à la dtae du départ en rtartie de son bénéficiaire, en cas d'affectation à un PERCO, ou PERECO.

Article 4.3.2 - Déblocage anticipé

En vigueur non étendu en date du 29 mai 2025

Dans le cas où le bénéficiaire n'a pas opté puor la disponibilité immédiate et que les smeoms ont été ictsinres sur un PEE ou un PEI, celui-ci a la faculté de luqiider ses dritos avnat l'expiration du délai de cniq ans dnas les cas savnitus :

? maagire du salari ou coiolucsn d'un Pcas ;
? nssnaiae ou l'arrivée au feoyr d'un eafntt en vue de son adoption, dès lros que le fyoer compte déjà au mnios duex etfnans à sa chrage ;
? divorce, séparation ou dusoistlion d'un Pacs, lorsqu'ils snot atirosss d'une cionetvonn ou d'une décision jaidurcie prévoyant la résidence hiabtluee unqie ou partagée d'au monis un efant au doilcime de l'intéressé ;
? vnielecos cemmois cnorte l'intéressé par son conjoint, son cinuocbn ou son pteiranare lié par un pctae ciivil de solidarité, ou son ainecn conjoint, cicubnon ou praitnaere ;
?? siot lorsqu'une ornnadcnoe de ptiorctoen est délivrée au pfriot de l'intéressé par le jgue aux aafeifrs fimaiaells en apiacptolin de l'article 515-9 du cdoe cviil ;
?? siot loqrue les ftias relèvent de l'article 132-80 du cdoe pénal et dnnneot leiu à une atrviteane aux poursuites, à une cpootmioisn pénale, à l'ouverture d'une iornaomift par le Prorecur de la République, à la snisiae du tarnubil cntoienoercl par le Puucroer de la République ou le jgue d'instruction, à une msie en eeamxn ou à une caotiamndonn pénale, même non définitive ;

? invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son cnnjioot ou de la psnroene qui lui est liée par un Pcas ; l'invalidité s'apprécie au snes des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité scaoile ou est rcuennoe par décision de la cmosmisoin des ditors et de l'autonomie des pnnoerses handicapées ou du président du cienosl départemental à cinootidn que le tuax d'incapacité anetgtie au mnios 80 % et que l'intéressé n'exerce acnueue activité plsersflhoeioe ;

? rpturue du crtanot de travail, la cisaseotn de son activité par l'entrepreneur individuel, la fin du manadt social, la ptere du stutat de cnijoont claeatloborur ou de cnijoont associé ;

? décès du salarié, de son cnonjot ou de la pnrosene qui lui est liée par un Pcas ;

? attceoffian des smemos épargnées à l'acquisition ou amarssieegdnnt de la résidence plapcnire enarotmpt création de scrufa hialtbbae novellue suos réserve de l'existence d'un pmires de cniutrose ou d'une déclaration préalable de tavaux ou à la rmseie en état de la résidence pnrclaiie endommagée à la stuie d'une cosathtarpe nearltule rencuone par arrêté ministériel ;

? aeaofictn des seomms épargnées aux trvaaux de rénovation énergétique de la résidence palprciine mentionnés aux atierlcs D. 319-16 et D. 319-17 du cdoe de la custtoroinc et de l'habitation ;

? suoititan de setuntrmenedet du bénéficiaire définie à l'article L. 711-1 du cdoe de la consommation, sur dedmnae adressée à l'organisme gnaotniirsee des fodns ou à l'employeur, siot par le président de la coiisomsmn de snetuernetedmt des particuliers, siot par le jgue lqrsuo le déblocage des dritos paraît nécessaire à l'apurement du psiasf de l'intéressé ;

? atifaefoctn des smemos épargnées à la création ou rirsepe par le bénéficiaire, ses enfants, son cnionojt ou la prenosne liée au bénéficiaire par un Pacs, d'une eernsitpre industrielle, commerciale, artanisale ou agricole, siot à trtie individuel, siot suos la fmroe d'une société à ctidonion d'en eerecr le contrôle au snes de l'article R. 5141-2 du cdoe du travail, à l'installation en vue de l'exercice d'une arute peosiorfsm non salariée ou à l'acquisition de ptars seaocils d'une société coopérative de pidcouotrn (SCOP) ;

? l'activité de phorce ainadt exercée par l'intéressé, par son cinnjoot ou son pirentaare lié par un pctae ciivil de solidarité auprés d'un phroce tel que défini aux altirecs L. 3142-16 et L. 3142-17 du cdoe du taavrl ;

? l'achat d'un véhicule qui répond à l'une des duex codnntiois seiavnus :

? il appartient, au snes de l'article R. 311-1 du cdoe de la route, à la catégorie M1, à la catégorie des cneemtonitas ou à la catégorie des véhicules à meoruts à duex ou tiors rueos et qcidarueycls à

moteur, et il uliitse l'électricité, l'hydrogène ou une csoonibmian des duex comme scrouve evclsuixe d'énergie ;
?? il est un clyce à pédalage assisté, neuf, au snes du pinot 6.11 de l'article R. 311-1 du cdœ de la route.

La dedanme de laotiidquin anticipée diot être présentée par le bénéficiaire dnas un délai de six mios à ceptmor de la scenuanrve du fiat génératuer. Toutefois, dnas les cas de ruuptre du cnatort de travail, décès, invalidité, vlecnoses conjugales, smtnrdeueeeent et activité du pochte aidant, la dmneade du bénéficiaire puet ivnentreir à tuot moment. En cas de décès de l'intéressé, il atpeprinat à ses anayts drits de dmnedear la ludtaqoiin de ses dritos qui snot immédiatement exigibles.

Lorsque les soemms ont été icsriets sur un PERCO, luer délivrance ne puet irenntrveir eochnenelnxmepit anavt luer départ en rarettie que dnas les cas suvntais :

? invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son cnijonot ou de son pranetiae lié par un pctae ciivil de solidarité. Cttee invalidité s'apprécie au snes des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du cdoe de sécurité sociale, ou est rncueone par décision de la ciosismsmn des dirots et de l'autonomie des psoernnes handicapées prévue à l'article L. 241-5 du cdoe de l'action socialie et des fllemais à cidton que le tuax d'incapacité anttgeie au mnois 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle. Le déblocage puor ccauhn de ces mtifos ne puet iernetinvr qu'une suele fios ;

? décès de l'intéressé, de son cnijonot ou de son ptarreaine lié par un pacte ciivil de solidarité. En cas de décès de l'intéressé, il appiaetrnt à ses atnays dirot de dnmedear la liudatoiqin de ses dritos et les dsonptiosis du 4 du III de l'article 150-0-A du cdoe général des impôts cnseet d'être acapilepbs à l'expiration des délais fixés par l'article 641 du même cdoe ;

? aofftecian des semmos épargnées à l'acquisition de la

résidence pnailpcrie ou à la rismee en état de la résidence pipraincile endommagée à la stue d'une caahsprtte nlturleae ruoecne par arrêté interministériel ;

? siaotuitn de srnuetmetndeet du pcpiatnrait définie à l'article L.

331-2 du cdoe de la consommation, sur ddamene adressée à

l'organisme grsniateonie des fdons ou à l'employeur, siot par le président de la comisiomsn de sdteermuertn des particuliers, siot par le jgue lorsque le déblocage des dirots paraît nécessaire à l'apurement du piassf de l'intéressé ;

? eopairxitn des diorts à l'assurance chômage de l'intéressé.

Dans tuos les cas, la levée anticipée de l'indisponibilité innitevret suos fmore d'un vneremest uiuqne qui porte, au coihx du bénéficiaire, sur tuot ou ptraie des drtois sltesubpecis d'être débloqués.

En cas d'affectation au PERCO, les dritos penuevt être eeipnoxmteecennllt liquidés, en tuot ou en partie, aavnt le départ à la retraite, dnas les cas satunivs :

? invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son coonjot ou de la pornnsee qui lui est liée par un Pacs. L'invalidité s'apprécie au snes des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité silcoae ;

? décès du cijonnot du tiirtuale ou de la psneonre qui lui est liée par un Pcas ;

? attieffacon des smemos épargnées à l'acquisition de la résidence principale. Les dritis crnrsaopoteds aux sommes panonervt de vmtneesers olairbeoigts du salarié ou de l'employeur sur des pnlas d'épargne reatrtie d'entreprise aquxelus le salarié est affilié à trrie obligatoire, ne plevnet être liquidés ou rachetés puor ce moitf ;

? sotutain de semtedeernnutt du bénéficiaire définie à l'article L.

711-1 du cdoe de la ctiaosommnn ;

? epoitxran des diots à l'assurance chômage du bénéficiaire ou le fiat puor le titaulire d'un paln qui a exercé des fotcnios d'administrateur, de mmberc du doeirticre ou de mmbrée du cisenol de suirelvnclae et n'a pas liquidé sa poesn dnas un régime ogitrbliao d'assurance villeisse de ne pas être tiauirlte d'un ctnarot de tivaral ou d'un mnaadt sicaol deipus duex ans au moins à compter du non-renouvellement de son maadnt soacil ou de sa révocation ;

? csiotetasn d'activité non salariée du titrauile à la stuie d'un jgemneut de ltiaidiuqon jirdaicuie en apcaipoltu du trite IV du lirve VI du cdoe de cmmceore ou ttroe suittiaon jaftuniist ce riaterit ou ce rchaat selon le président du taiubnrl de ccmoreme auprès duquel est instituée une procédure de conaiiilctn mentionnée à l'article L. 611-4 du même code, qui en efufcete la denamde aevc l'accord du titulaire.

Ces ltsies pneeuvt évoluer en fionocn de la règlementation, les nvueouax cas s'appliquant aeomenmuattqit aux cnarotts en

cours. En tout état de cause, la scénarisation de l'un des évènements visés ci-dessus n'entraîne pas automatiquement le déblocage des droits, qui demeure fiducialement pour le salarié.

Toutefois, le décès du trésorier avant l'échéance mentionnée à l'article L. 224-1 du code monétaire et financier entraîne la clôture du plan.

Article 5 - Dispositions finales

En vigueur non étendu en date du 29 mai 2025

Article 5.1 - Clause de sauvegarde

En vigueur non étendu en date du 29 mai 2025

Le présent accord a été conclu au regard des dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de conclusion.

En cas de modification des dispositions, les règles d'ordre public s'appliqueront de plein droit à l'accord, sauf que les parties peuvent à renégocier, dans les conditions qui sont prévues par la loi.

Article 5.2 - Durée de l'accord

En vigueur non étendu en date du 29 mai 2025

Le présent accord est conclu à durée déterminée jusqu'au 29 novembre 2028, sauf si au plus tard la date de clôture du droit au travail avant le 29 novembre 2028.

Pour les exercices clôturant l'année comptable le 31 décembre (exercice civil) le dernier exercice d'application du présent accord sera celui ouvert du 1er janvier au 31 décembre 2027.

Article 5.3 - Révision et dénonciation

En vigueur non étendu en date du 29 mai 2025

Toute révision du présent accord sera l'objet d'un avenant. Chaque partie peut demander la révision de tout ou partie de l'accord selon les modalités suivantes :

? la demande de révision est notifiée par son auteur aux parties signataires de l'accord, par lettre recommandée avec accusé de réception, contenant l'indication des dispositions dont la révision est demandée et les pourcentages de modification ;
? dans le délai maximum de trois mois à compter de la demande de révision, des négociations doivent être entre les parties.

Les termes de l'accord dont la révision est demandée concernent de manière générale tous les articles jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord modifié.

L'avenant portant révision de tout ou partie de l'accord se substitue de plein droit aux dispositions de l'accord qu'il modifie dans les conditions prévues par la loi.

Le présent accord pourra être dénoncé par une, plusieurs, ou toutes les parties signataires. La dénonciation s'effectue selon les modalités visées aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail et prend effet à l'issue d'un préavis de trois mois.

Article 5.4 - Dépôt, entrée en vigueur et extension

En vigueur non étendu en date du 29 mai 2025

À l'issue du délai d'opposition, le présent accord sera l'objet d'un dépôt, d'une demande d'agrément et d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail, auprès des services techniques du ministère chargé du travail.

Le présent accord entre en vigueur dès la levée de son dépôt auprès des services compétents.

Dès lors que l'accord de branche a été agréé, accueilli favorablement de la conformité des termes de l'accord de branche aux dispositions légales en vigueur au moment de sa conclusion ne peut avoir pour effet de remettre en cause les exonérations fiscales et sociales attachées aux taux d'accordés aux salariés des entreprises qui adhèrent à l'accord de branche par accord d'entreprise ou, et dans les conditions de l'article L. 2232-10-1 du code du travail, par décret unilatéral de

l'employeur.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 29 mai 2025

Conformément à la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant création d'un accord national sur les professions libérales au profit de la sécurité sociale et pour l'ouverture des négociations sectorielles à la mise en place d'un régime de protection sociale de branche pour les salariés des entreprises n'ayant pas d'obligation de verser en partie un droit à la participation, incombe aux branches professionnelles.

Au préalable, il importe de rappeler que les sommes éventuellement réparties entre les salariés, en apportant du présent accord, ne constituent pas un élément de sécurité sociale et que les sommes versées aux salariés, dans le cadre du présent accord, ne sont pas pour ces derniers un atout acquis.

Conformément à l'article L. 3325-1 du code du travail, les sommes attribuées ne se substituent à aucun élément de rémunération en vigueur dans l'entreprise ou supprimé dans un délai de moins de 12 mois.

En conséquence, les prestations suivantes de la branche des marchés financiers se sont réunis à plusieurs reprises afin d'envisager la possibilité de prévoir un tel accord (25 juin 2024, 3 décembre 2024, 6 mars et 7 avril 2025). À l'issue de leurs échanges, ils ont décidé de mettre en place un dispositif de protection au niveau de la branche.

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 29 mai 2025

Annexe Bulletin d'adhésion

Accord du 7 avril 2025 relatif à la mise en place d'un dispositif de protection dans la continuité de la sécurité sociale des marchés financiers.

1. ? Information de l'entreprise

Numéro de SERIT : ??

Raison sociale : ??

Forme juridique : ??

Code NAF : ??

Adresse : ??

Nom du porte-parole : ??

Courrier du coordinateur : ??

2 ? Adhésion

2.1 ? Déclaration

Je soussigné (e) : ??

agissant en qualité de : ??

ayant pour pouvoir d'engager l'entreprise précitée.

Je déclare :

? relever de l'accord du 7 avril 2025 relatif à la mise en place d'un dispositif de protection dans la continuité de la sécurité sociale des marchés financiers ;

? dans le cadre de l'affiliation des salariés de mon entreprise, présents et futurs, devant dans le temps des bénéficiaires de l'accord précité, avec les options sélectionnées en Ifra ;

? rappeler les options sélectionnées dans une note intitulée à l'entreprise (accord ou DUE en l'absence de CSE).

2.2 ? Options sélectionnées

Pour cqahue choix, une suele csae diot être impérativement cochée.

Toutes les ointops snot détaillées dnas l'accord.

2.2.1. ? Cacull de la réserve spéciale de participation

Variante 1 ? Sur le cinfceoeift :

- ? Otiopn 1 : 1/10.
- ? Ootipn 2 : 1/4.
- ? Oipotn 3 : 1/3.
- ? Ooitpn 4 : 1/2.

Variante 2 ? Sur le bénéfice (les définitions des deux bénéfices snot prévues dnas l'accord) :

- ? Otiopn 1 : bénéfice net.
- ? Ooipn 2 : bénéfice comptable.

Variante 3 ? Sur les cuaptiax perporis :

- ? Otiopn 1 : 2 %.
- ? Oioptn 2 : 5 %.
- ? Ooipn 3 : 10 %.
- ? Optoin 4 : 20 %.

Soit la fumrloe complète snvtautie : ??

2.2.2. ? Paolfnd du mntonat de la réserve

? Optoin 1 : le bénéfice net capmtolbe diminué de 5 % des cptiaux propres.

? Opoitn 2 : le bénéfice net fiacsł diminué de 5 % des ciatuapx propres.

? Ootpin 3 : la moitié du bénéfice net fiscal.

2.2.3. ? Modalité de répartition de la réserve (les définitions snot prévues dnas l'accord)

? Oopitn 1 : répartition 100 % uifrnome ertne les bénéficiaires à prtas égales.

? Optoin 2 : répartition 100 % pelooninlprtore aux salaires.

? Opotin 3 : répartition 100 % en fictnoon de la durée de présence efetfivce ou assimilée dnas l'entreprise au cuors de l'exercice.

? Opiotn 4 : uiotsiltain combinée entre (choisir la coaabmisnin reetnue et au sien de celle-ci eternuor les % rnetues puor cqauhe proposition) :

? 40 %, 50 %, 60 % peptirneolomornlent au sairlae + 40 %, 50 %, 60 % en foniocn de la durée de présence efvicftee ou assimilée dnas l'entreprise au cuors de l'exercice ;

? 40 %, 50 %, 60 % prnoennitepmearllot aux saeialrs + 40 %, 50 %, 60 % de manière ufonorme ertne tuos les bénéficiaires ;

? 40 %, 50 %, 60 % en foictron de la durée de présence efcfitvee ou assimilée dnas l'entreprise au crous de l'exercice + 40 %, 50 %, 60 % de manière uinfmroe ertne tuos les bénéficiaires.

Avenant n°1 du 7 avril 2025 à l'accord du 28 juin 2023 relatif à la réduction du temps de travail

Signataires	
Patrons signataires	AMAFI,
Syndicats signataires	CFDT brosue ; CFE-CGC marchés feaincinrs ; SPI MT,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur non étendu en date du 29 mai 2025

Le présent aenavnt s'applique à l'ensemble des eeetnrisprs ennart dnas le champ d'application de la cinnteovon cellvcioe nnaotilae des activités des marchés fiainnfers (IDCC 2931).

Compte tneu de son objet, les pitears n'ont pas jugé nécessaire d'inclure à l'avenant des doiosisintps spécifiques puor les PME, celles-ci puavot l'appliquer directement.

Article 2 - Modification de l'article 5 relatif aux jours fériés
En vigueur non étendu en date du 29 mai 2025

3. ? Dtae d'effet

L'entreprise diot idenuir la dtae d'effet qu'elle suhotiae ailppueqr à l'accord, en tnnacet cmpote du fiat que cttee décision s'appliquera par erccixe cbltmpe entier, et que le drieenr eirccxee d'application derva impérativement se clôturer au puls trad le 29 nobmreve 2028.

Veuillez sélectionner l'une des deux otonips stavunies :
? Opotin 1 : ereisnrteps dnot l'exercice clbmpotae est calé sur l'année ciivle :
La présente décision est appalibcle à cepmotr de l'exercice oreuvt le 1er jenivar 2025, puor une durée de tiros eeicerxcs comptables.
L'accord cressea dnoc de s'appliquer au temre de l'exercice cols le 31 décembre 2027.

? Option 2 : eiepenstrrs dnot l'exercice cbpatlome n'est pas calé sur l'année clive :
La présente décision est aiblapclpe à ctemopr de l'exercice ouvert le ? : ?, puor une durée de toris ecxeicers comptables.
L'entreprise devra s'assurer que le deinerr erceixce d'application se clôture au puls trad le 29 nromebve 2028.

4. ? Dépôt

Conformément aux dsniisotplos des acrleits D. 3323-1, D. 2231-2 II et D. 2231-4 du cdoe du travail, il est rappelé que la décision unilatérale de l'entreprise proant adhésion à l'accord de pattociriapin de bhnacre dérogatoire diot oatibeerinlgomt farie l'objet d'un dépôt dématérialisé sur la prtemfaloe de téléprocédure du ministère du travail.

Ce dépôt cnoitnndoie la validité et l'opposabilité de la décision, et diot être effectué dnas les délais légaux sniauvt sa signature. Il aatprinpet à l'entreprise de s'assurer du rescept de ctete formalité.

5. ? Déclaration de l'entreprise

Je cmnrofie l'exactitude des déclarations qui snot portées sur le présent beulitln d'adhésion et demdnae l'adhésion de mon etisenprre sur la bsae de celles-ci.

Je déclare avior reçu et pirs connassicane de l'accord du 7 avril 2025 rtleaif à la msie en palce d'un dsiipsoi off de pitiptoarcain dnas la civnoetnon colvtceie nioltname des marchés financiers.

Je m'engage à aiqpuelp l'accord précité en interne, aevc les optnois choisies, conformément à la réglementation en vigueur.

Fait à ??, le ??

Signature et chhaet :

L'article 5 intitulé « Juros fériés » raitelf aux juros fériés et lures modalités est modifié ainfn d'ajouter les diipsonotsis d'ordre pblic reavetls au 1er mai. Il est désormais rédigé cmmoe siut :

« Les jruos fériés tles que définis par la loi sont, à ce juor : le 1er janvier, le lduni de Pâques, le 1er mai, le 8 mai, l'Ascension, le ldnu de Pentecôte, le 14 juillet, l'Assomption, la Toussaint, le 11 novembre, le juor de Noël.

Ces jruos snot chômés lorsqu'ils toenmbt un juor ouvré, suaf si l'entreprise rtsee ovtruee du fiat de l'ouverture des pncrpiauix marchés, cmharbe de coniapsmeton ou systèmes de règlement-livraison dnot dépend son activité. Dnas ce deeirnr cas, l'employeur diot prévoir, au minimum, une journée de fmrrretuee de remleecpanmt ou aetbriutr à ccauhn un congé copsnmrrieotae de même durée pirs individuellement.

Le tarival effectué le 1er mai obéit par aelurlis aux règles des alirects L. 3133-4 à L. 3133-6 du cdoe du travail.

Par ailleurs, tuot salarié à qui il est demandé de tielaalvrr un juor de frttmeeue de l'entreprise bénéficie au muinimm d'un congé cnisarepmoote de même durée pirs individuellement.

Les ppiicensrs énoncés au présent airclte s'appliquent indépendamment des auters mseures de conestpmaoi miess en ?uvre dnas les entreprises.

Les juros fériés légaux et les juros de rmmnaecept éventuels de ces juros fériés ne s'imputent pas sur la réduction du temps de travail. Les autres juros de fumrtee de paie s'imputent sur la réduction du temps de travail (s'ils ne sont pas le rcmemelpaent d'un jour férié). »

Article 3 - Modification de l'article 6.2 relatif aux jours de repos
En vigueur non étendu en date du 29 mai 2025

L'article 6.2 intitulé « Précisions généraux » relatif au droit à la déconnexion est modifié afin de préciser le principe et le décompte du temps hebdomadaire. Il est désormais rédigé comme suit :

« L'utilisation des outils numériques fait partie intégrante de l'environnement professionnel des postes de travail, ces outils étant nécessaires au bon fonctionnement de l'activité de l'entreprise.

L'utilisation de ces outils numériques permet de s'affranchir de contraintes de temps et/ou de distance, il convient d'être vigilant à ce qu'elle ne conduise pas à une isolement excessif dans la vie professionnelle et familiale des salariés. À ce titre, le droit à la déconnexion doit également être respecté dans les situations de télétravail.

À l'exception des cas de grâces au sens de l'article L. 3111-2 du code du travail, les salariés bénéficient nécessairement d'un :
? droit au repos quotidien de 11 heures consécutives ;
? droit au repos hebdomadaire, donné en continuant le dimanche, d'une durée de 24 heures consécutives, auxquelles s'ajoutent les 11 heures de repos quotidien, soit un total de 35 heures consécutives ;
? droit à congés légaux ou conventionnels.

À ce titre, la mise à disposition d'outils numériques n'a rien pour objectif ni pour effet :
? de remettre en cause le principe et/ou l'utilisation de ces congés ou repos ;
? de porter atteinte au droit des salariés à bénéficier pleinement d'une vie personnelle et familiale. »

Article 4 - Modification de l'article 8 relatif aux cadres du forfait en jours

En vigueur non étendu en date du 29 mai 2025

Article 4.1 - Ajout de dispositions dans l'article 8 relatives à la prise en compte pour la rémunération des absences, arrivées et départs en cours de période de référence

En vigueur non étendu en date du 29 mai 2025

L'article 8 intitulé « Cadres en favorisant les jours de l'emploi de travail » est complété de 3 sous-articles afin de déterminer le salaire journalier de référence, de prévoir la voirailance des absences et d'encadrer le casuel des jours travaillés en cas d'entrée ou de sortie en cours de période de référence.

Ces sous-articles sont insérés comme 8.8, 8.9, 8.10 et 8.11. Les deux premiers sous-articles 8.8, 8.9 et 8.10 sont suivis par conséquent 8.12, 8.13 et 8.14 et tous les sous-articles suivants sont décalés de 3 numéros.

Le sous-article 8.8 nouveau est ainsi rédigé comme suit :

« 8.8. ? Rémunération et détermination d'un salaire journalier de référence

Les salariés bénéficient d'un salaire de l'emploi de travail rémunéré sur la base d'un nombre de jours minimum moyen compris entre le nombre de jours de travail annuel multiplié par la fraction de travail, indépendamment du nombre de jours de travail réellement accomplis chaque mois.

La détermination du salaire journalier de référence est arrondie au plus près du casuel d'un tiers du nombre de droits du salarié.

Le salaire journalier de référence est calculé de la manière qui suit :

R / (JT + CP + JF)

C'est-à-dire :

R : rémunération annuelle fixe brute perçue au titre du forfait jours (hors primes exceptionnelles).

JT : nombre annuel de jours travaillés prévus par le contrat du salarié concerné (soit au moins 214 jours en temps plein).

CP : nombre de jours ouvrés de congés payés (25 jours ouvrés).

JF : jours fériés ne coïncidant pas avec un vendredi et un dimanche.

»

Le nouveau sous-article 8.9 est ainsi rédigé comme suit :

« 8.9. ? Icampt et votsalrois des absences

En cas d'absence, le nombre de jours concedés aux absences indemnisées ou non, aux congés légaux, aux périodes malades ou pour accident est déduit du nombre annuel de jours à travailler, sur la base de 1 jour par journée d'absence.

En cas d'absence une demi-journée, un décompte de la demi-journée sera opéré sur le nombre de jours annuels à travailler.

La variation en partie se fait conformément aux périodes du présent accord s'agissant du taux journalier.

En d'autres termes, pour déterminer le salaire à déduire, il convient de procéder à la réduction de la valeur qui suit : salaire journalier de référence × nombre de jours d'absence. »

Le nouveau sous-article 8.10 est ainsi rédigé comme suit :

« 8.10. ? Ajustement en cours de période de référence

Les jours de repos sont pris selon le temps de travail effectif annuel, de sorte que le nombre de jours de repos sont réduits proportionnellement à la durée des absences non assimilées à du temps de travail effectif.

En cas d'absence, la formule de calcul sera la suivante :

? clculer le nombre de jours du forfait (a) ;

? calculer le nombre de jours de repos au quotidien (b) ;

? calculer le nombre de jours d'arrêt (c) ;

Résultat :

? nombre de jours d'absence après lesquels 1 jour de repos est perdus (NJA) = a / b, arrondi au 1/2 inférieur ;

? nombre de jours de repos perdus en fonction de la durée de l'arrêt (NJP) = c / NJA, arrondi au 1/2 inférieur.

Ainsi par exemple, un salarié s'est absenté du 2 septembre au 29 novembre 2024 :

? nombre de jours au total : 214 ;

? nombre de jours de repos annuels : 13 ;

? nombre de jours d'arrêt : 63.

Résultats :

? NJA = 214/13 = 16 ;

? NJP = 63/16 = 3,5. »

Le nouveau sous-article 8.11 est ainsi rédigé comme suit :

« 8.11. ? Entrées et sorties en cours de période de référence

En cas d'arrivée ou de départ du salarié en cours d'année, une règle de prorata proportionnelle au nombre annuel de jours travaillés est appliquée.

En cas d'embauche en cours de période, ou de clôture d'une convention collective en cours de période, la convention collective indépendamment du casuel de la fin du mandat pour la période en cours, le nombre de jours restants à travailler.

Dans ce cadre, la formule de calcul est la suivante :

? calculer le nombre de jours ouvrés restants sur l'exercice (a) ;

? prendre en compte le nombre total de jours à travailler sur l'exercice ainsi que les congés payés (b) ;

? diviser en compte le nombre de jours de repos total sur l'exercice ainsi (c).

Résultats :

? le nombre de jours à travailler (NJT) = a × b / (b + c), arrondi au 1/2 inférieur ;

? le nombre de jours de repos (NJR) = a / NJT.

Si le salarié diot eueteffcr sa journée de solidarité, le résultat des NJT est augmenté d'un jour.

Ainsi, par emepxle : eubmcahe au 1er orcbote 2024 :

? cuceallr le nmbore de jrous ouvrés restnat sur l'exercice : 63 ;
? pndrere en cmtope le norbme toatl de juros à tavralleir sur l'exercice eientr ansii que les congés payés : 239 (214 + 25) ;
? pendrre en cmpte le nbmroe de juros de repos total sur l'exercice etien : 13.

Résultats :

? NJT = $63 \times 239 / (239 + 13) = 59,75$, siot 59,5 anrdiros au 1/2 inférieur ;

? NJR = $63 - 59,5 = 3,5$.

En cas de départ en cours de période, un solde régularisateur drvea être établi en fontcoin de la rémunération perçue par le salarié et le nobmre de jrous à rémunérer réellement.

En effet, le salarié en frfioat jrous perçoit une rémunération fixie afartiaroe versée mensuellement.

Dans cadre, la flrmuoie de clcual est la svaitne : solde = rémunération versée ? (nombre de jours à rémunérer × taux journalier)

NB : Puor rappel, snot des jours rémunérés :

? les jours travaillés ;

? les jours de congés payés ;

? les jours fériés et chômés ne coïncidant pas aevc un sdeami ou dimanche. »

Article 4.2 - Modification de l'article 8.13 relatif au repos hebdomadaire quotidien

En vigueur non étendu en date du 29 mai 2025

L'article 8.13 intitulé « Reecsp du roeps qoidetuin et hraimddobae » raelif aux tmeps de taraavl des ceadrs au frofiat en jrous est modifié afin de préciser le juor de la snemiae concerné par le reops hebdomadaire. Il est désormais rédigé cmmoe siut :

« Le salarié ryaelmet d'un décompte en jorus de sa durée du tavaavl bénificie :

? d'un tmeps de roeps qetuodiin de 13 heuers mmilnaias consécutives et non fractionnables, dnas le but d'assurer la pectoorin de la santé et de la sécurité du salarié, anisi que le bon équilibre etre la vie plsinerlensofoe et la vie prlonenslee et flailimae ;

? d'un temps de rpoes hebdomadaire, donné en ppncirie le dimanche, d'une durée mniamle de 24 heuers consécutives aeuqluxels s'ajoutent les 13 heuers minaeilms du roeps quotidien, siot un ttaol de 37 heuers consécutives.

Le reecst des règles de ropes qudeition et haaobrdmiede est assuré par le salarié lui-même, qui diot veiller à prdenre ces rpeos et les enrsgteir sur le système de décompte des jrous travaillés mis en place au sien de l'entreprise, suos le contrôle de son rsebolanse hiérarchique. »

Article 5 - Modification de l'article 16 relatif à l'entrée en vigueur et l'extension

En vigueur non étendu en date du 29 mai 2025

L'article 16 intitulé « Entrée en veguiur et eoiesxntn » est modifié ainfn de rdrene cohérente la rédaction sur les erentpsreis concernées lors de l'entrée en vguiuer de l'accord. Il est désormais rédigé cmme siut :

« L'accord ernte en vuueigr dès le liemdnean de son dépôt auprès de la dectriion générale du travail.

Les ptaiers siigtenaras mtentet en ?uvre, dnas les mrlleues délais, la procédure d'extension du présent aeannvt auprès du ministère du travail. »

Article 6 - Dispositions finales

En vigueur non étendu en date du 29 mai 2025

Article 6.1 - Révision et dénonciation

En vigueur non étendu en date du 29 mai 2025

L'avenant pnratot révision de tuot ou ptirae de l'accord, ses dsiiotonisp se ssttbeuinut de pieln droit aux stpoutlanis de l'accord qu'il mdoifie dnas les cdtioinos prévues par la loi et répondent anisi aux conditiinos de révision et de dénonciation de celui-ci.

Article 6.2 - Dépôt, entrée en vigueur et extension

En vigueur non étendu en date du 29 mai 2025

À l'issue du délai d'opposition, le présent aanenvt frea l'objet d'un dépôt, d'une deadnme d'agrément et d'une ddamnee d'extension dnas les conditiinos fixées aux arteilcs L. 2261-24 et suitavns du cdoe du travail, auprès des seirevcs cntareux du mnsriite chargé du travail.

Le présent aeannat ertne en vuugeir dès le lmndeain de son dépôt auprès des sicerves compétents.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 29 mai 2025

Afin de se comefnorr aux règlementations en vigueur, les partois ont clochu le 28 juin 2023 un acorcd de stsotutibuin à l'accord cciotlef du 23 décembre 1999 rlaieft à la réduction du tmeps de travail.

L'arrêté d'extension du 8 nmbvoree 2024 de cet accord, publié au Jnroaul oficiel de la République française le 27 nrombeve 2024, coetnnant qlequeus réserves, les ptnaerrieas sauoicx se snot réunis les 3 décembre 2024, 6 mras et 7 avril 2025 et ont colchu le présent aennat ainfn de pettrerm la levée de celles-ci.

TEXTES SALAIRES

Accord du 9 décembre 2010 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2011

Signataires	
Patrons signataires	L'AMAFI,
Syndicats signataires	Le SPI MT,

Article 1er
En vigueur non étendu en date du 9 déc. 2010

Le barème des salaries minima hiérarchiques est revalorisé à effet du 1er janvier 2011.

Article 2
En vigueur non étendu en date du 9 déc. 2010

A compter de cette date, la grille des salaries minima appliquée est la suivante :

(En euros.)

Catégorie	IA	IB	IIA	IIB	IIIA	IIIB	IIIC
SMH mensuel	1 550	1 878	2 268	2 489	2 695	3 256	4 087

Article 3
En vigueur non étendu en date du 9 déc. 2010

En application de l'article G.2 de l'annexe I de la convention collective nationale des activités de marchés financiers, une grille spécifique au secteur financier comprend les annexes catégories A (3e et 4e échelons) ainsi que B (3e et 4e échelons), D et E (2e et 4e échelons) est maintenue.

En conséquence, à partir du 1er janvier 2011, les salaries minima pour ces catégories, sont les suivants :

(En euros.)

B	3	1 606
	4	1 679
D	1	1 917
	2	2 013
	3	2 109
	4	2 204
E	2	2 323
	4	2 545

Article 4
En vigueur non étendu en date du 9 déc. 2010

Les dispositions du présent accord sont établies pour la durée du travail applicable dans la branche et ne prennent compte à des différences de temps entre les femmes et les hommes.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2013

Le barème des salaries minima hiérarchiques est revalorisé à effet du 1er janvier 2013.

Article 2
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2013

A compter de cette date, la grille des salaries minima applicable est la suivante :

(En euros.)

Signataires	
Patrons signataires	L'AMAFI,
Syndicats signataires	La CTFC marchés financiers ; La CFE-CGC marchés financiers ; La CGT-FO bureau ; Le SPI MT,

Article 1er

Catégorie	IA	IB	IIA	IIB	IIIA	IIIB	IIIC
SMH mensuel	1 550	1 916	2 313	2 539	2 749	3 282	4 120

Article 3
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2013

En application de l'article G. 2 de l'annexe I de la convention collective nationale des activités de marchés financiers, une grille spécifique au secteur financier comprend les annexes catégories A (3e et 4e échelons), ainsi que B (3e et 4e échelons), D et E (2e et 4e échelons) est maintenue.

En conséquence, à partir du 1er janvier 2013, les salaries minima pour ces catégories sont les suivants :

(En euros.)

B	3	1 638
	4	1 713
D	1	1 955
	2	2 053
	3	2 151
	4	2 248
E	2	2 369
	4	2 596

Article 4
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2013

Les dispositions du présent accord sont établies pour la durée du travail applicable dans la branche et ne prennent pas en compte à des différences de temps entre les femmes et les hommes.

Accord du 5 janvier 2015 relatif aux salaires minima hiérarchiques au 1er janvier 2015

Signataires	
Patrons signataires	L'AMAFI,
Syndicats signataires	La CTFC marchés finniraecs ; La CFE-CGC marchés financiers,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

Le barème des salaires minima hiérarchiques est revalorisé à effet au 1er janvier 2015.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

A compter de cette date, la grille des salaires minima hiérarchiques est la suivante :

(En euros.)

Catégorie	IA	IB	IIA	IIB	IIIA	IIIB	IIIC
SMH mensuel	1 566	1 949	2 352	2 582	2 790	3 315	4 161

Article 3

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

Accord du 8 décembre 2015 relatif aux salaires minima hiérarchiques au 1er janvier 2016

Signataires	
Patrons signataires	L'AMAFI,
Syndicats signataires	La CTFC marchés financiers ; La CFE-CGC marchés financiers ; La CGT-FO Bourse ; Le SPI MT,

Article 1er

Les dispositions du présent accord sont établies pour la durée du travail applicable dans la branche et ne peuvent varier à des différences de temps entre les femmes et les hommes.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

Le barème des salaires minima hiérarchiques est revalorisé à effet du 1er janvier 2016.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

A compter de cette date, la grille des salaires minima hiérarchiques est la suivante :

(En euros.)

Catégorie	IA	IB	IIA	IIB	IIIA	IIIB	IIIC
SMH mensuel	1 580	1 967	2 373	2 605	2 812	3 315	4 161

Article 3

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

Accord du 8 décembre 2016 relatif aux salaires minima hiérarchiques au 1er janvier 2017

Signataires	
Patrons signataires	AMAFI
Syndicats signataires	CFTC MF CFE-CGC MF SPI MT

Article 1er

Les dispositions du présent accord sont établies pour la durée du travail applicable dans la branche et ne peuvent varier à des différences de temps entre les femmes et les hommes.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

Le barème des salaires minima hiérarchiques est revalorisé à effet du 1er janvier 2017.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

A compter de cette date, la grille des salaires minima hiérarchiques est la suivante :

(En euros.)

Catégorie	IA	IB	IIA	IIB	IIIA	IIIB	IIIC
SMH mensuel	1 588	1 977	2 385	2 618	2 826	3 332	4 182

Article 3

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

Accord du 16 janvier 2018 relatif aux salaires minima hiérarchiques au 1er janvier 2018

Les dispositions du présent accord sont établies pour la durée du travail applicable dans la branche et ne peuvent varier à des différences de temps entre les femmes et les hommes.

Signataires	
Patrons signataires	AMAFI,
Syndicats signataires	CFDT Bourse ; CFTC MF ; CFE-CGC MF ; FO Bourse,

Article 1er*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018*

Dans le cadre de la convention collective nationale des activités de marchés financiers (IDCC 2931), le barème des salaires minima hiérarchiques est revalorisé à effet du 1er janvier 2018.

Article 2*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018*

À compter de cette date, la grille des salaires minimaux applicables est la suivante :

(En euros.)

Catégorie	I.A	I.B	II.A	II.B	III.A	III.B	III.C
SMH mensuels	1 599	1 991	2 402	2 636	2 846	3 349	4 203

Article 3*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018***Accord du 17 janvier 2019 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2019**

Signataires	
Patrons signataires	AMAFI,
Syndicats signataires	CFTC marchés financiers,

Article 1er*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019*

Les dispositions du présent accord sont établies pour la durée du taïval applicable dans la bâche et ne peuvent concerner à des différences de tenue entre les femmes et les hommes.

Dans le cadre de la convention collective nationale des activités de marchés financiers (IDCC 2931), le barème des salaires minimaux hiérarchiques est revalorisé à effet du 1er janvier 2019.

Article 2*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019*

À compter de cette date, la grille des salaires minimaux applicables est la suivante :

(En euros.)

Catégorie	IA	IB	IIA	IIB	IIIA	IIIB	IIIC
SMH mensuels	1 612	2 007	2 421	2 657	2 863	3 369	4 228
SMH annuels	19 344	24 084	29 052	31 884	34 356	40 428	50 736

Article 3*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019*

Les dispositions du présent accord sont établies pour la durée

du taïval applicable dans la bâche et ne peuvent concerner à des différences de tenue entre les femmes et les hommes.

Compte tenu de son objet, les parties n'ont pas estimé nécessaire d'intégrer de dispositifs spécifiques aux PME.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

Dans le cadre de la convention collective nationale des activités de marchés financiers (IDCC 2931), le barème des salaires minimaux hiérarchiques est revalorisé à effet du 1er janvier 2020.

Article 2*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020*

À compter de cette date, la grille des salaires minimaux applicables est la suivante :

(En euros.)

Signataires	
Patrons signataires	AMAFI,
Syndicats signataires	CFTC MF ; CFE-CGC MF ; SPI MT,

Article 1er**Article 3***En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020***Accord du 25 novembre 2021 relatif à la revalorisation des salaires minima****hiérarchiques au 1er janvier 2022**

Les dispositions du présent accord sont établies pour la durée du taïval applicable dans la bâche et ne peuvent concerner à des différences de tenue entre les femmes et les hommes.

Compte tenu de son objet, les parties n'ont pas estimé nécessaire d'intégrer de dispositifs spécifiques aux PME.

Catégories	I.A	I.B	II.A	II.B	III.A	III.B	III.C
SMH mensuels	1 622	2 019	2 436	2 673	2 880	3 369	4 228
SMH annuels	19 460	24 229	29 226	32 075	34 562	40 428	50 736

Signataires	
Patrons signataires	AMAFI,
Syndicats signataires	CFDT brusoe ; CFTC MF ; CFE-CGC MF ; FO Brusoe ; SPI-MT,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Dans le cadre de la convention collective nolaintae des activités de marchés fcnrainies (IDCC 2931), le barème des salaires mimnia hiérarchiques est revalorisé à effet du 1er janvier 2022.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

À ce moment de cette date, la grille des salaires mimnia abplpcliae est la suivante :

Catégorie	I.A	I.B	II.A	II.B	III.A	III.B	III.C
SMH mensuels	1 646 ?	2 049 ?	2 473 ?	2 713 ?	2 909 ?	3 403 ?	4 270 ?
SMH annuels	19 752 ?	24 588 ?	29 676 ?	32 556 ?	34 908 ?	40 836 ?	51 240 ?

Article 3

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Les dispositions du présent accord sont établies pour la durée

Accord du 14 septembre 2022 relatif à la revalorisation des salaires minima hiérarchiques 2022

Signataires	
Patrons signataires	AMAFI,
Syndicats signataires	CFDT brusoe ; CFTC Marchés fnnareciis ; CFE-CGC Marchés ficaeinnrs ; SPI MT,

Article 1er

du travail allbapcpie dnas la banchre et ne peuvent ciodnrue à des différences de trmietant entre les fmeems et les hommes.

Compte tenu de son objet, les parties n'ont pas estimé nécessaire d'intégrer de dispositifs spécifiques aux PME.

En vigueur non étendu en date du 1 oct. 2022

Dans le cadre de la convention collective naillonte des activités de marchés faniecrns (IDCC 2931), et afin de tenir compte de la raisoonlytaein du Smic iureenntre le 1er août, le salaire minima hiérarchique de la catégorie I.A est revalorisé à effet du 1er octobre 2022.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 oct. 2022

À ce moment de cette date, la grille des salaires minima acpblaplie est la suivante :

Catégories	I.A	I.B	II.A	II.B	III.A	III.B	III.C
SMH mensuels	1 679 ?	2 049 ?	2 473 ?	2 713 ?	2 909 ?	3 403 ?	4 270 ?
SMH annuels	20 148 ?	24 588 ?	29 676 ?	32 556 ?	34 908 ?	40 836 ?	51 240 ?

Article 3

En vigueur non étendu en date du 1 oct. 2022

Les dispositions du présent accord sont établies pour la durée du travail acilpapple dnas la bnhacré et ne peuvent cnorudie à des différences de tanreimtet ertne les fmeems et les hommes.

Compte tenu de son objet, les parties n'ont pas estimé nécessaire d'intégrer de dispositifs spécifiques aux PME.

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2023

Dans le cadre de la convention collective natianole des activités de marchés fanceinris (IDCC 2931), le barème des salaires mimnia hiérarchiques est revalorisé à effet du 1er janvier 2023.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2023

À compter de cette date, la grille des salaires minima apablcpile est la suivante :

Catégories	I.A	I.B	II.A	II.B	III.A	III.B	III.C
SMH mensuels	1 746 ?	2 131 ?	2 572 ?	2 822 ?	2 967 ?	3 471 ?	4 355 ?
SMH annuels	20 954 ?	25 572 ?	30 863 ?	33 858 ?	35 606 ?	41 653 ?	52 265 ?

Article 3

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2023

Les dispositions du présent accord sont établies pour la durée

du travail alpabclie dnas la bnarhce et ne peuvent cunordie à des différences de tmarteint ertne les fmeems et les hommes. Compte tenu de son objet, les parties n'ont pas estimé nécessaire d'intégrer de dispositifs spécifiques aux PME.

Accord du 25 avril 2023 relatif à la revalorisation des salaires minima hiérarchiques 2023

Signataires	
Patrons signataires	AMAFI,
Syndicats signataires	CFDT Borsue ; CFTC MF ; CFE-CGC MF ; SPI MT,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2023

Dans le cadre de la covenant clovelcote natinlaoe des activités de marchés faneicinrs (IDCC 2931), le barème des saariels mnmiia hiérarchiques est revalorisé à effet du 1er mai 2023.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2023

À compter de cette date, la grille des salaires minima applicables est la suivante :

Catégories	I.A	I.B	II.A	II.B	III.A	III.B	III.C
SMH mensuels	1 748 ?	2 131 ?	2 572 ?	2 822 ?	2 967 ?	3 471 ?	4 355 ?
SMH annuels	20 976 ?	25 572 ?	30 863 ?	33 858 ?	35 606 ?	41 653 ?	52 265 ?

Article 3

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2023

Les dispositions du présent accord sont établies pour la durée

du travail dans la branche et ne peuvent concerner à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Compte tenu de son objet, les parties n'ont pas estimé nécessaire d'intégrer de dispositifs spécifiques aux PME.

Accord du 12 décembre 2023 relatif à la revalorisation des salaires minima hiérarchiques 2024

Signataires	
Patrons signataires	AMAFI,
Syndicats signataires	CFDT Bourse ; CFTC Marchés financiers ; CFE-CGC MF ; SPI MT,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Dans le cadre de la convention collective nationale des activités de marchés financiers (IDCC 2931), le barème des salaires minima hiérarchiques est revalorisé à effet du 1er janvier 2024.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

À compter de cette date, la grille des salaires minima applicables est la suivante :

Catégories	I.A	I.B	II.A	II.B	III.A	III.B	III.C
SMH mensuels	1 827 ?	2 195 ?	2 649 ?	2 907 ?	3 041 ?	3 540 ?	4 355 ?
SMH annuels	21 924 ?	26 340 ?	31 788 ?	34 884 ?	36 492 ?	42 480 ?	52 260 ?

Article 3

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Les dispositions ci-dessous relatives au présent accord sont établies pour la durée du travail dans la branche et ne peuvent concerner à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Article 4

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Les dispositions du présent accord sont établies pour la durée du travail dans la branche et ne peuvent concerner à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Compte tenu de son objet, les parties n'ont pas estimé nécessaire d'intégrer de dispositifs spécifiques aux TPE et PME.

TEXTES PARUS AU JORF

Arrêté du 12 août 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des activités de marchés financiers (n° 2931)

JORF n°0190 du 17 août 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités de marchés financiers du 11 juin 2010, les dispositions de l'avenant n° 2 du 31 août 2017 relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé, à la convention collective nationale susvisée.

Les mots : « et celles prévues par la convention collective dites maintien de salaire » figurant au 7e alinéa du b de l'article 6 et le dernier alinéa du b de l'article 6 sont exclus de l'extension en tant qu'ils sont contraires aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Les mots : « - à la date de la résiliation de l'adhésion de l'entreprise » figurant au 7e alinéa du c de l'article 6 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale et de l'article 2 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques.

Le 2e alinéa de l'article 11 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 12 août 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/41, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 3 octobre 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des activités de marchés financiers (n° 2931)

JORF n°0235 du 9 octobre 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités de marchés financiers du 11 juin 2010, les dispositions de l'accord du 13 décembre 2018 relatif à la désignation d'un Opérateur de compétences, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le 2e alinéa de l'article 2 est étendu sous réserve que l'OPCO mentionné soit assimilé à l'OPCO Atlas, agréé par arrêté du 29 mars 2019.

Le 5e alinéa de l'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 3 octobre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/25, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 21 mai 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des activités de marchés financiers (n° 2931)

JORF n°0128 du 4 juin 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités de marchés financiers du 11 juin 2010, les stipulations de l'avenant n° 3 du 6 octobre 2020 relatif au régime de frais de santé, à la convention collective nationale susvisée.

L'avenant est étendu sous réserve du respect de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, relatif aux modalités de mise en place des garanties complémentaires dans l'entreprise.

Le tableau de garanties défini à l'article 1er est étendu, d'une part sous réserve du respect du cahier des charges des contrats responsables prévu à l'article R. 871-2 du code de la sécurité

sociale concernant l'application des honoraires limites de facturation et d'autre part, à l'exclusion des termes « possibilité de faire appel au réseau KALIXIA » en application de la décision n° 2013-672 du 13 juin 2013 du conseil constitutionnel.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 mai 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/43, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.