

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 financiers ; CGC Marchés financiers ; FO Bourse.
Organisations adhérentes signataires	CGT Bourse investissement, par lettre 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 sarl unipersonnelle de la convention collective nationale de la bourse (CCNB), signée le 26 octobre 1990, et ayant fait l'objet d'un arrêté d'extension le 21 février 1991 (Journal officiel du 24 février 1991), a procédé à la dénonciation de la CCNB, conformément aux conditions applicables.

La conclusion d'un nouveau cadre conventionnel régissant les relations entre les employeurs et les salariés est en effet apparue indispensable sur le fondement du constat, largement partagé entre l'AMAFI et les partenaires sociaux, qu'il était désormais nécessaire de faire évoluer la convention collective nationale de la bourse afin de prendre en compte les profondes évolutions qui sont intervenues depuis, non seulement dans l'environnement économique et juridique de la profession financière 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 représentants des salariés et ceux des employeurs. Comme la CCNB se situait dans le prolongement direct de la convention des agents de change de mai 1979, la CNCM se situe dans le prolongement direct de la CCNB. Elle tire les différentes évolutions qu'a connues la branche depuis 1990 tout en s'attachant à aménager les conditions de travail : l'abandon du terme « bourse » dans sa dénomination actuelle ainsi que l'ajout d'une activité qui est désormais incorporée dans l'ensemble des marchés financiers.

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

Titre Ier Dispositions générales

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

La présente convention (ci-après : « la CNCM ») règle sur le territoire national les relations entre les employeurs et les salariés agréés pour exercer à titre principal l'une au moins des activités suivantes :

- ? la réception et la transmission d'ordres pour le compte de tiers ;
- ? l'exécution d'ordres pour le compte de tiers ;
- ? la négociation pour compte propre ;
- ? le conseil en investissement ;
- ? la gestion ;
- ? la placement ;
- ? l'exploitation d'un système multilatéral de négociation ;
- ? l'exploitation d'un marché réglementé ;
- ? l'exploitation d'un système de compensation.

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

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

Les entreprises ainsi assujetties à la CNCM sont nommées ci-après : les « Entreprises ». Elles sont représentées par l'association française des marchés financiers AFMAI agissant en tant qu'organisation patronale de branche (ci-après : « l'organisation patronale de branche »).

Article 2 - Durée. – Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

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

La CNCM 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 signataires (ci-après : « les parties ») peut demander, par lettre recommandée avec avis de réception adressée à chaque signataire, la révision d'un ou de plusieurs articles de la CNCM.

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

Les négociations consécutives à la demande de révision s'ouvrent au plus tard 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 CNCM avec un préavis de 3 mois.

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

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

- ? 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 firs de santé ;
- ? les articles 47 et 48 relatifs à la classification et aux catégories ;
- ? l'article 64 relatif à la mise à la retraite.

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

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

La CNCM ou les dntisioipsos preletalinemt dénoncées rstneet en vgiueur 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) *Alticre 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 rcnenanseios la liberté d'opinion aisni que le droit de chaque salarié et eeuyolpmr d'adhérer aux osnagriotains sancidelys de salariés ou d'employeurs de son choix, dnas le rpcseet de la réglementation en vigueur.

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

L'exercice de la liberté syndicale, nteoanmmt 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 ooaigtsianrn sadynclie est considérée représentative au neviau de la bnhrcae (ci-après : « les oirtoagiannss syaccinles de bnhrcae ») 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 dpsoisie d'un crédit mnsueel de 30 heurs de délégation qu'elle répartit à sa cenovannce etrne ses représentants.

Pour que le ou les salariés concernés bénéficient d'heures de délégation conventionnelles, cuqhae oaiaiosnrtgn sinadclye de bnhrcae communique, puor cuachn des représentants sdaniuyx de bnahre qu'elle désigne à l'organisation pnrlaatoe de branche, le nom de celui-ci, le nmrobe d'heures qui lui est attribué aisni que les coordonnées de son employeur. Ctete ciitmnouoamcn est effectuée au monis 1 fios par an aanvt le 30 juin de l'année en cours, cqhaue otoagnirasn sialncdye 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 etrne eux.

L'organisation ptrolanae de bnrcake iomfnre snas délai le ou les eoruyelpms concernés de la qualité de représentant scidnyal de bcahnre d'un ou de pursuiels de leurs salariés.

Article 6.2 - Droit syndical

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

Les cditoionns d'exercice du doit sacnydil dnas les Etnriepreses 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 sydynal ne puet firae 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 peonrsnel qui est désigné conformément aux diiipsnotoss légales cmome délégué synaicdl bénéficie, puor l'exercice de ses 2 mandats, d'un crédit d'heures ttaol de 15 hueers par mois.

Dans les Espirrtnees cpamnott entre 26 et 49 salariés, les 2 délégués du poenrsnel qui snot désignés conformément aux dpsoosiintis légales cmome délégué scaiydnl bénéficient chacun, puor l'exercice de lures 2 mandats, d'un crédit d'heures total de 15 hruees 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 osnaatrighon scdlaiyne de bnhrcae non représentative dnas une Ensteprrie d'au mnois 50 salariés puet cnoiseutr une scetion sdicaylne et désigner un représentant de la siceton sacnlidye chargé de la représenter dnas l'Entreprise.(1)

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

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

Dans les esteirnipes 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 bnrahce reçoit de l'organisation plonatrae de bharcne une alcoaitlon de fitnonnemcoet puor l'accomplissement des mosiinss d'intérêt général qu'elle mène au nveiau de la branche.

Le mtnnaot anuenl de ctete alaitcooln est égal à 7,5 fios le Simc meesnul burt en vugeiur au 1er jvinaer de l'année de son versement. Ce mnnoatt est réparti en échéances égales, versées tteimlmeilnreesrt au début de cuqhae trimestre. Puor roevicer l'intégralité de cette allocation, chaque oatogiairnrsn saidlcyn de bnrahe diot aoivr participé à au mions 75 % des réunions organisées au nevaiu 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 trie 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 cteclovle de la bnrahce (observatoire des métiers et cmimossions paritaires), snot de pelin droit considérés cmome tmeps de trvaial et payés à échéance normale. L'organisation paolanrte de bhrcnae evnioe les ciotconnavs à ces réunions aux ositiganaonrs slayndiecs de bnhrcae ainsi qu'à lrues représentants qui lui ont été désignés conformément à l'article 6.1 de la CCNM. Elle tient des filleuies de présence puor ces réunions, et arusse a porreoisti l'information des euloreymp concernés lsoruke l'un de lreus salariés y a participé en tnat que

représentant d'une oarstangiin siylnacde de branche.

Au sien des Entreprises, cqahae stcioen snilacyde dispose, au piorft de son délégué sdinaycl appelé à prcитаepir à la négociation d'une cnoovenitn ou d'un aorccd d'entreprise, d'un crédit d'heures supplémentaire puor la préparation des réunions. Ce crédit est égal au tmeys fixé puor la durée de celles-ci. Par ailleurs, sur daemnde écrite de l'organisation sydnicale de brchane 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 dnoont 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 rilmpir un maadt dnas le crdae d'une oasgoaitnirn sladcnnye de brnhace dnas des ctoionnds tllées qu'il ne puet puls occeupr son elmpoi au sien de son Errsnptiee puet ddmaeenr la speiuonsn 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 seinnes aanvt sa msie en disponibilité. Anvat son rtuoer dnas l'Entreprise, il puet danmeder à bénéficier d'un eettnein de carrière aevc un rbealnssoe des reucseoss hemunias aifn de fcitliaer sa réintégration professionnelle. Lros de sa réintégration, sa rémunération aunnlele est réévaluée d'un mtnonat au mios égal à la mneynoe des aoaunentitgms 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 parnalote de brachne 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 saise d'une daednme de négociation émanant d'au mions 3 oitgnaarosnis synaldcie de branche, l'organisation pnotaarle de bhncare ifnmore l'ensemble des oontsagriniias snacldiyes de brnhcae dnas le délai de 1 mios et porvuque 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 oiasonrngtais sinycdeals de branche, si l'organisation pmlaorate de bcrnhae n'est pas fvlbaaroe à l'ouverture des négociations, elle en inromfe l'ensemble des orontagsiians scydeïnals de bhacnre dnas le délai de 1 mios ; au cas contraire, elle povoruque la teune d'une réunion de négociation dnas les 2 mios qui sneuivt 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 puesluirs oiaoitnngss sialcnedys ont procédé à la désignation d'un ou de pusruelis délégués sydynaux dnas les coonidtns prévues par la réglementation en vigueur, les adocrs cliftelocs snot négociés par le ou les délégués syndicaux. Ces adocrs etenrnt en vuuegir dnas les ciniotonds 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, dépourvus de délégué sndicyal ou de délégué du psorennel désigné cmroe délégué syndical, les adocrs cetlcfolis snot négociés aevc les élus taltruieis du comité d'Entreprise ou de la délégation uunqie du personnel. En l'absence de tllées institutions, ctete négociation puet être menée aevc les délégués du pseennol titulaires. Ces accdors potnert sur les msurees dnot la msie en ?uvre est subordonnée par la loi à un aorccd collectif, à l'exception des adocrs cetfioclls mentionnés à l'article L. 1233-21 du cdoe du

travail.

Il aepanrptit à l'Entreprise d'informer les oiatoasigrnns senliyacds de bhcrnae de l'engagement de tuoe négociation de cttee nature. L'accord cclonu au temre d'une telle négociation diot être validé par la cssooimmin prtairaie de branche. *En cas de négociation aevc les délégués du personnel, à défaut de comité d'entreprise, l'accord diot être cclnou aevc les délégués du pseorennl représentant la majorité des sefgfuars exprimés lros 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 prnseonl tliratuies n'est pas itbmpluae sur le crédit d'heures de délégation lié à l'exercice de lures fotocnnis représentatives. Ils bénéficient à cet effet d'un crédit d'heures spécifique dnas la ltmiee mxxilaee de 10 heuers par mois.

(1) *Phrsae euxcle de l'extension, comme étant conirtare aux dnpissioitos 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 Eetespnriis ou établissements de puls de 200 salariés, dépourvus de délégué sdcinyal ou de délégué du peroensnl désigné cmroe délégué syndical, et aaynt des innittuists représentatives du personnel, la négociation d'accord ccolteclif puet être menée aevc un représentant de la sietocn syndicale, désigné et mandaté conformément à la réglementation en vigueur. Il ainratsept à l'Entreprise d'informer les onntriiagass sianydlacs de bnchare de l'engagement de tuote négociation de cttee nature. Pour être valable, l'accord signé diot répondre aux cdointinos d'approbation et de dépôt fixées par la loi, lueaqle prévoit nmaometnt l'approbation par les salariés de l'Entreprise à la majorité des sreuffags exprimés. A défaut, il est réputé non écrit. Le tmeys passé à la négociation d'accords cclotifels par les représentants de sintecos syldiecnas n'est pas ibtlpmuae sur le crédit d'heures de délégation lié à l'exercice de lures fontcinos représentatives. Ils bénéficient à cet efeft 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 Epertrienss ou établissements dépourvus de délégué sidcyanl et d'institutions représentatives du preonensl en raïosn d'une crncae aux élections professionnelles, des ardoccs d'entreprise ou d'établissement pevuent être cunolcs aevc un salarié mandaté par une ogoatisinarn syldnace de bnarcheou à défaut par une oraisgtaonin slandcyie représentative au naiveu naoanitl et iesfrnpinteesnorol(1). Chquae oraatioisgn saïynclde de bhncareou, le cas échéant, cqahue osoiraagnitn scdyanlie représentative au neivau nitonaal et interprofessionnel(1) ne puet matndaer qu'un suel salarié. Il aetianprrt à l'Entreprise d'informer les oargnaotisis scdeiyalns de banrhc 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 mamiuxm 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 ntmanmoet l'approbation par les salariés de l'Entreprise à la majorité des segruffas exprimés. A défaut, il est réputé non écrit. Les règles de la dénonciation et de la révision des adocrs aïnsi signés s'appliquent conformément à la réglementation en vigueur. Ces accrcods peontrt sur les msreeus dnot la msie en ?uvre est subordonnée par la loi à un aorccd collectif, à l'exception des adocrs clitoeffls 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 pesorennl snot réglées en aaoticpplin de la réglementation en vigueur.

En vue des élections, il est fiat appel aux orngatasiinos sealidnycsde *branche* (1) puor l'établissement d'un potlcoore préélectoral, dnas les ciitodnons 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 ostnnaroiags scdylnieas puor l'établissement d'un plotrocoe préélectoral, dnas les cniiodots prévues à l'article L. 2314-5 du cdoe du travail.

Le mtannot des suntbieovns versées par l'employeur au comité sicaol et économique est fixé conformément aux dsioisitnpos 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 pitoctroen de la santé, de la sécurité des salariés et de l'amélioration de lreus ciitdnoons de travail. La constitution, la désignation des mbeerms et le fniceoemnnnot 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 saciole 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, nmeamntot en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de poirmtoon professionnelle, de miottaun ou de rllvnneeumeoet de contrat.

En acun cas, l'employeur ne puet prednre de mresue damiitocnrrise en ce qui crrenoe neonatmt le recrutement, la cudionte et la répartition du travail, la fmoitaron professionnelle, les mutations, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les meruess de dcslnippiie et de licenciemment.

Les Ersreneitps s'engagent à être vlntaigeis qunat à l'application de ctete réglementation et ne cnianernooutt aucun comportement, ni pooprs punovat être qualifiés de discriminant.

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

Chaque Eertirpse veille au rpcseet de l'égalité de ttermaniet ernte les hmmoes et les feemms dnas le travail. Cet eanegnmet ipquimle nntmoamet le reepsct des pepnrctis svtniaus :
? idntitroncies des disirticaonmns 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 reasptot sur des idnricatues pertinents, tles que :
? données chiffrées pnerematt 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 cuors de l'année écoulée aifn d'assurer l'égalité professionnelle, ojceibtfis prévus puor l'année à venir, définition des aitncos à mneer et évaluation de luer coût.

(1) *Atrclie étendu suos réserve de l'application des dooiinisstps de l'article L. 2241-9 du cdoe du travail, qui prévoient la définition et la pmaoimargrtn de meruses pantemrtet de seupprmr les écarts de rémunération ernte 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 bnacche décerne des médailles du tavrial pionoslefenrsles destinées à récompenser l'ancienneté des salariés au sien d'une ou de peiulurss Entreprises.

Les médailles du tavaril pfoleernnlsieoss 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 peneorsioenlfsls snot attribuées aux salariés qui en fnot la ddmenae à luer eympeolur et qui rpeenimsst les ctndioonis 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 lnguae mdaaile au trite de la sécurité saicole sont, dnas le cas où l'intéressé rernepd son activité, assimilées, à cncrucneroe de 5 années, à des années de srveice puor l'application du présent chapitre.

Le tepms de svierce 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 tavaril prnefsielooesnls snot décernées sur dneamde de l'employeur, accompagnée d'une aoaetttstn de carrière établie par ses sions et adressée à l'organisation paatlrone de branche.

Lorsque l'attestation établit que les cotdionnis d'attribution snot réunies, l'organisation potlanare de bhcarne délivre un diplôme décernant la médaille du tiavarl professionnelle. Ce diplôme est envoyé par l'organisation praalotne de brncnae 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'élevant à :

? 1 mios de ses anneomiptepts fxies melnesus puor la médaille d'argent ;
? 2 mios de ses aptoetnpnimes fexis mlnseues puor la médaille d'or.

Chapitre V Dispositifs de branche

un ctiaapl décès seul, siot un ctiapal décès et une rtnee éducation. Le salarié a à tuot memnot la possibilité de mideofir l'option ainsi choisie. Si lros du décès du salarié, acun efannt n'est à la chrgae du salarié ou si les efnants à cghare ont puls de 19 ans, l'option caatipl décès suel srea en tuot état de cuase appliquée.

Le régime frias de santé grnaatit le salarié et sa famlile à ttire obligatoire.

Les anayts driot du salarié, tles que définis ci-dessus, snot oetoaibirnmelgt affiliés au régime suaf dendmae de dnpssiee d'affiliation.

La sttcuurre de la csaooititn du régime est la svnaiute :
? « isolé » crovue le salarié célibataire snas efnant ;
? ou « flmalie » coruve le salarié aevc des anytas droit.

Le régime fiars de santé s'inscrit dnas le cdrae des caortnts dtis « roeslbnæpss » et répond à l'ensemble des cidontnios mentionnées à l'article L. 871-1 du cdoe de la sécurité slioace et des ttexes réglementaires d'application. Les gaairnts santé snot aaeqitunmomeutt adaptées en ftconoin des évolutions législatives et réglementaires régissant les gainaerts des cnatrtos dtis responsables.

Les régimes snot srcticsuos snas sélection médicale, ni qeiunantrsioe médical. Les ciiasototns ne snot pas établies en ftonicon de l'âge du participant.

Les gaeritnas des régimes snot décrites dnas les anxenes II (prévoyance) et III (frais de santé).

Une nticoe d'information est établie par l'organisme à dienoiattns des salariés et distribuée à ceux-ci par cuqahe employeur, conformément à l'article L. 932-6 du cdoe de la sécurité sociale.

Article 22.8 - Salaire de référence
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

Le sariale de référence sarnevt de bsae au ccual des proattsnies de prévoyance est le sarlaie burt aennul sumios à cistoniotas de sécurité sociale, après éventuelle déduction fiarrtfioae spécifique de 20 %, perçu au curos des 12 mios aynat précédé l'arrêt de traival ou le décès.
Le sraiale de référence est limité aux tchernas A et B, siot à 4 fios le ponflad aennul de la sécurité sociale.
Lorsque la période de 12 mios est incomplète, il est procédé à une riottunsetoicn du salirae de référence.

(1) L'article 22, rnedu ilcaanppblie ctopme tneu de l'impossibilité d'étendre les dsintosiioes de l'article 22-4, en tnat qu'elles cnteeironennvt aux diitinpsooss de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, 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 ctotaoiisn du régime de prévoyance est calculée sur les tcranhes A et B du sailrae ; elle est financée etnre elupemoyrs et salariés à raoisn de 70 % et de 30 % respectivement.

La veitioalntn de la ciatsoiotn par griatnae est la satiuvne :

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

Soit une vnaeoliittn puor la prat elyompuer :

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

Soit une viteoatilnn puor la prat salarié :

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

La ctioosain du régime ooatirglbie fails de santé est la svuntiae à cemtopr du 1er juelilt 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 catisoiton du régime olbrioitage fiars de santé est financée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié.

Article 22.10 - Modalités de paiement des cotisations
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

Les cntoiistaos des régimes puor les adhésions olbirgitoeas et ftcievaluas snot pbyaelas tirtlmnlrmieeeset à terme échu et

snot recouvrées auprès de l'Entreprise, sulee rpbsleosnae du peeainmt des cotisations.
Chaque règlement diot être accompagné :
? de l'effectif des salariés cotatinss ;
? des éléments copoarndsnert à la bsae de clcual puor la période appelée ;
? de la vteintoilan par régime (prévoyance, santé) et par tpye d'adhésion (obligatoire, facultative).

(1) L'article 22, rednu iciplabpnlae cmpote tneu de l'impossibilité d'étendre les dssitipioons de l'article 22-4, en tnat qu'elles cntrenveenoint aux dsioipsiotns de l'article L. 912-1 du cdoe de

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 majorés par l'organisme pour une période de 5 ans pour la prévoyance (2010, 2011, 2012, 2013, 2014), et pour une période de 2 ans pour les frais de santé (2010, 2011) sous réserve qu'il n'y ait pas d'évolution de la réglementation et/ou des régimes obligatoires de la sécurité sociale durant ces années.

Après la période de majoration des taux de cotisations assurée par l'organisme (frais de santé pour 2010 et 2011 et prévoyance pour 2010 à 2014), les cotisations sont acheminées et révisées annuellement, sous qu'il soit nécessaire qu'un an avant à la CNCM soit établi, dans la mesure appropriée des résultats techniques du régime et après approbation du comité de gestion sous réserve que l'augmentation ne dépasse pas 10 % du montant de la cotisation précédemment définie. Dans la même limite, le comité de gestion pourra décider, pour éviter une augmentation des cotisations, de demander à des cotisants de bénéficier des garanties.

(1) L'article 22, rendue inopposable en cas de l'impossibilité d'étendre les dispositions de l'article 22-4, en tant qu'elles coexistent 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 chacune des organisations syndicales de salariés de la convention collective nationale des activités de marchés financiers et d'un nombre égal de représentants des Entreprises, désignés par l'organisation patronale de branche. Par ailleurs, par décision prise à la majorité de ses membres, le comité de gestion peut décider de s'adjoindre des observateurs, qui ne disposent pas du droit de vote. En ce cas, chaque organisation syndicale non signataire de 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 salariées 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 intervenir à ses réunions des représentants de l'organisme ou toute autre personne qu'il juge utile.

Les décisions du comité sont prises par l'organisation patronale de branche, en accord avec le président du comité. La présidence précise l'ordre du jour.

Les décisions du comité sont prises à la majorité simple.

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

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

Le comité est habilité à effectuer toute proposition d'aménagement des régimes, tant au niveau des cotisations que des cotisations, et à analyser et valider les propositions de modification faites par l'organisme. Pour ce faire, le comité peut demander à l'organisme toute information ultérieure d'ordre administratif, financier ou social.

Il examine les problèmes d'interprétation et d'application des régimes, et définit les modalités de financement 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, rendue inopposable en cas de l'impossibilité

d'étendre les dispositions de l'article 22-4, en tant qu'elles coexistent 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 parties s'engagent à réexaminer, 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 choix 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 signature d'un accord de substitution, les présentes dispositions des régimes de prévoyance et de frais de santé restent 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 22, rendue inopposable en cas de l'impossibilité d'étendre les dispositions de l'article 22-4, en tant qu'elles coexistent 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 Espritentris entrent dans le champ d'application de la réglementation engageant une négociation partenariale 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, bilan de compétences, accompagnement personnalisé de la mobilité) ;
- ? de manière fluviale : les modalités d'information ?
- ? l'impact du comité d'entreprise ?
- ? l'impact de l'économie ?
- ? 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, les entreprises peuvent conclure :

- ? des accords sur la polyvalence ou la mobilité à terme de sous-emploi, ces accords s'appuyant sur des outils d'analyse de la mobilité ;
 - ? des accords qui encadrent la mobilité en intégrant des mesures sur les contrats de travail ou métiers ; l'entreprise cherche alors à accompagner, de manière anticipée, l'évolution ou la disparition de certains emplois, en privilégiant l'accompagnement de projets individuels de mobilité et les recours au volontariat ;
 - ? des accords qui organisent, de manière anticipée, la gestion d'une transition vers de nouveaux métiers ; les emplois menacés sont identifiés et l'accord vise, par le recours à du volontariat accompagné, à donner aux salariés des temps pour faciliter la reconversion dans un autre emploi des salariés concernés.
- Ces accords nécessitent la mise en place d'outils ou de procédures 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 girll des métiers repères est établie et msie à juor par l'observatoire des métiers.

Titre III Structures paritaires

Chapitre Ier Observatoire des métiers

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

Les ioonvtians tchiqueeuns et toheoolquicngs preeps au setcuer des marchés financiers, la diversité des produits, des services, entraînent une tioraofnrastrmn citenulnloe des métiers ; assui aifn d'anticiper ces cenamgneths en temers de qualifications, de bnoeiss de friaootmn et d'amélioration de la gtoiesn prévisionnelle des elopims et des compétences, il est constitué un obitsoervare 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 ictensas peitrrarias de la bnhcrae pfnisollonesere sur l'évolution des eimlops et des qualifications.

L'observatoire des métiers est une sutrtcrue 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 mnossis de réaliser des études polleutncs ou récurrentes sur cienrats métiers ou d'organiser des gproues de taviarl sur un pinot précis.

Pour ce faire, aifn de prmrttee aux salariés d'avoir des pitons de repères dnas luer psoefison et d'y giedur luer carrière, il procède nmtmnaeot 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 otaerniontis seoitaublahs en matière de formation, roveoernscin et mobilité plossrnonfeleie ;
- ? l'analyse de l'égalité plnsoeefisronle etnre les hemmos et les fmemes au sien de la bhrnace ;
- ? l'analyse de l'emploi des senoris ;
- ? l'analyse de la pénibilité au travail.

L'observatoire des métiers aipupe son asanyle sur des imniftoaonrs fnieours par les Erneiertps à sa demande. Les iotmoniafnrs asni demandées snot communiquées à l'organisation pnarloate de bnchare au puls trad dnas les 5 seameins siavnut la demande. Elcls snot traitées par l'organisation ptaroalne de bhacrne de manière à gtnariar 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 prtiriaae d'un représentant de cuanhce des oigntsaoainrs seaycidlns de bnchare et de représentants de l'organisation pnaoartle de branche. Il est présidé par un représentant de l'organisation portnaale de branche.

Il se réunit au monis 1 fios par an et décide, à la majorité de ses membres, des études à réaliser et de luer dfuisfion éventuelle.

Les hreues de réunion du comité de pilotage, aqueuxlles s'ajoutent 2 hueers de préparation par réunion, snot considérées de peiln dorit cmme tepms de taivral efieftf et payées à l'échéance normale. Ces hreues ne s'imputent pas sur les 30 hreues de crédit coneentvnniol accordées au tirte de l'article 6.1 de la CCNM. L'organisation patolanre de bnchare innofre les erpomyuels concernés lorquse l'un de lures salariés a participé à une réunion du comité de pilotage.

L'observatoire des métiers précise ses cnotdoiins de fonmtineencnot dnas un règlement intérieur.

Article 28 - Publication et diffusion des travaux

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

L'observatoire des métiers établit un procès-verbal de ses réunions. Après approbation, le procès-verbal est tanrsmis en doulbe emlxiperae aux Entreprises, à craghe puor ces dernières de le rreemtte à lreus représentants du porsnneel si elcls 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 ceclvltioe nlonataie des activités de marchés financiers.

Lorsqu'une msie à dptissoion pbuuilqe est décidée, ces études snot placées sur la pairte pquibule du stie iretennt de l'organisation prtanaole de branche.

Chapitre II Commission paritaire

Article 29 - Composition

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

La cimiososmn prtiriaae 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 CCNM, par les oaritionangs snydeaicls de branche, à rsoian d'un mnrbee par organisation.

Article 30 - Compétences

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

La csioiommsn prtariaae est compétente puor :

? fulmoer des aivs sur les problèmes d'interprétation de la CNCM et des aocrdcs de branche, à la damende snot d'une ostoaairingn siycldane de branche, snot de l'organisation protlanae de bnchare ;

? rmliepr une msiosin de ciaociinoltm en cas de cinfolt ctliecolf du taarivl dnas une Epiernsrte ou au neviau 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 sadnylce de brchnae ;

? veliadr les ardccs clocfetils qui lui snot simuos dnas les cinintods de l'article 11 de la conoitnevn clieltvoce noaitnlæ des activités de marchés faciinerns en vérifiant, snas poivour opérer aucune modification, que les procédures en matière de négociation ccvleiltæ ont été respectées et que l'accord qui lui est suoims est cofrmnoe à la réglementation en viueuegr ;

? fueormlr des aivs en cas de lcemienincet indiviueel d'un salarié puor futae gvare ou lourde, en se prononçant sur la quiacofitlian des fueats poeenseilsreflns invoquées ;

? fmerlour des aivs sur le caractère avéré ou non des snoatutiis de diiimrscatinon sdiynclae aleleuxqus puoranriet être confrontés des salariés au titre de lurs activités syndicales. La siinsae de la cioimosmn prtariaae en ce qui cecnnore d'éventuelles suttoianis de dcmsritiioain scyialdne est nécessairement fiæte sur présentation d'un diseosr cronfome à un famort qu'elle détermine.

Article 31 - Fonctionnement

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

Pour chanuce de ses attributions, la cismmison paartirie est présidée en alternance, puor chque demande, examinée dnas l'ordre cluiqhgronooe de sa msie en état, par un représentant des oisatoinrangs snlaeycids de bahrnce ou par un représentant des Etepinrsers désigné par l'organisation pnaarotle de branche.

Dans ses atoinbtiutrs de voitliaadn des arccdos collectifs, la ciosiommsn ptariaae est sisiae dnas les 15 jrous de la srgtinaue de l'accord par la piarte saigtairne la puls diligente. Elle se poconnre dnas les 4 mios de sa saisine. A défaut de décision rnudee dnas ce délai, l'accord est réputé aivor été validé. Les meebmrs de la csommsiion piaattrie snot tunes au secret sur les dnosositipis des adocrs qui luer snot soumis.

Lorsqu'elle siège puor rendre un aivs sur un lceceniemint individuel, la cmsiooimn ptaarrrie est siasie par le salarié, dnas les 15 jrous de la naioifctoimn de son licenciement, et se réunit au puls trad dnas les 45 jrous de la saisine. A l'issue de la réunion, elle rned un aivs sur le caractère « gavre » ou « lourd » de la futae invoquée ; en cas de partgae des voix, l'avis reflète les pitnooiss de cauqhe 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'imputent 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 planifiée de l'activité ne prive pas les salariés concernés lorsque l'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 justificatives de son identité et de ses diplômes ou toutes pièces équivalentes pour les salariés ressortissants d'Etats étrangers. En cas de modification ultérieure dans ces informations, le salarié est tenu d'en informer son employeur dans un délai. Toute personne embauchée fait l'objet d'un examen médical conforme à la réglementation en vigueur, et ce au plus tard avant l'expiration de la période d'essai. L'employeur propose à la connaissance des salariés les textes et accords collectifs qui leur sont applicables, ainsi que le règlement intérieur de l'entreprise.

Article 34 - Conditions d'engagement
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 rattachement à l'organisme certificateur ;
? la rémunération ;
? le lieu de travail et le cas échéant les conditions de mobilité ;

	à l'initiative DU SALARIÉ	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 exprès de l'autre partie au renouvellement de la période d'essai avant l'expiration de la période initiale, conformément à l'article L. 1221-21 du code du travail, tel qu'interprété par la jurisprudence 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 silsbtcepue d'être pourvu par affectation interne, l'employeur examine en priorité les profils des personnes travaillant dans l'entreprise.

Article 38 - Modification de l'affectation

? la durée du travail à l'ensemble est soumis l'intéressé ;
? le ou les régimes de retraite et de prévoyance ;
? la convention collective de rattachement ;
? la durée du préavis.
Le contrat de travail (ou la lettre d'engagement) est établi en double exemplaire, dont l'un est remis au salarié.

Article 35 - Non-concurrence
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

L'employeur peut instituer une interdiction de concurrence à l'égard d'un salarié relevant d'une catégorie d'emploi pour le cas où il vaudrait à cesser ses fonctions. Cette interdiction a pour objet d'assurer la sauvegarde des intérêts légitimes de l'entreprise. L'engagement de non-concurrence fait l'objet d'une clause spécifique dans le contrat de travail du salarié. Cette clause est insérée avec l'accord des 2 parties, soit dans le contrat initial, soit par avenant. Elle ne peut être rédigée de façon à empêcher un salarié de réaliser une activité professionnelle. La clause de non-concurrence est assortie de limitations précises au regard de la situation du salarié :
? limitation géographique de l'engagement ;
? limitation de l'engagement dans le temps ;
? limitation de l'engagement au regard de la nature de l'activité et des spécificités de l'emploi du salarié. En contrepartie de cette obligation de non-concurrence, le salarié perçoit, pendant toute la durée d'application de la clause, une indemnité mensuelle dont le montant est défini par les parties au moment de l'établissement de la clause mais qui est au moins égal à la moitié du salaire brut mensuel fixe perçu. La clause de non-concurrence prévoit 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 agents de maîtrise ;
? 4 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 prévenance en cas de rupture de la période d'essai sont les suivants :

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

Tout embauché de nouveau personnel ou d'emploi autre que temporaire doit être affecté à un emploi avec le salarié 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 une fonction pénale de 3 mois à un emploi de qualification supérieur, il reçoit de manière rétroactive, à partir du quatrième mois et jusqu'à la fin de cette affectation, une prime payable en compte des 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 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 double vœu du salarié et l'employeur, sauf dans le cas du recours au télétravail pour circonstances exceptionnelles 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 motive son refus d'accéder à une demande de recours au télétravail dès lors que l'accès au télétravail est prévu dans l'entreprise par un accord collectif de travail ou par une charte, et que le salarié cumule avec un poste télétravaillable en vertu d'une désignation de cet accord ou de cette charte, ou dès lors qu'il s'agit d'un salarié en situation de handicap 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 déterminée qu'il soit sur site ou en télétravail. Les durées normales de travail à la durée maximale quotidienne, aux durées maximales hebdomadaires, aux temps de repos, aux temps de pause et au décompte des heures de travail s'appliquent ainsi que ceux concernant les salariés sous contrat de forfait jours.

La charge de travail exercée à distance doit correspondre au volume de travail effectué lorsque le salarié travaille dans les locaux de l'entreprise. En conséquence, cela ne doit pas générer 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) Arrêté étendu sous réserve d'être complété par un accord d'entreprise ou par une charte élaborée par l'employeur déterminant de façon précise les modalités de mise en œuvre 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'usage des outils numériques est encadré 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 dispositions 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 relatives à l'usage d'équipements ou d'outils numériques

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 porter des 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 professionnels 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 diagnostics légaux et cliniques nous ramènent 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 spécifiques 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'usage 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 applicables aux salariés en situation normale de travail de manière permanente 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 applicables à ceux 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 interlobges restent en vigueur, y compris lorsque les acteurs du dialogue social sont 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, s'ils existent, et de l'accès aux instances syndicales.

Les représentants élus du personnel et les représentants 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 continuité 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 satisfaction d'une espression collective des salariés, et des intentions

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 gardent la possibilité de demander à leur manager de recourir au télétravail de façon occasionnelle. Le manager étudie la demande en concertation avec la direction.

Par ailleurs, les règles précédentes ne concernent pas les situations d'aménagement de poste pour raison de santé liée à une situation individuelle de handicap. Ces situations font l'objet d'une négociation du travail ad hoc décidée en lien avec le service de santé au travail. Les arrangements permettent une adaptation particulière aux demandes de télétravail émanant des salariés concernés par des handicaps.

Article 40 - Contrat d'auxiliaire de vacances étudiant

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

Les étudiants n'ont pas le droit de travailler pendant les périodes de vacances scolaires ou universitaires par un contrat à durée déterminée spécifique, appelé contrat d'auxiliaire de vacances étudiant.

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

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

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

Les auxiliaires de vacances bénéficient des dispositions de la convention collective nationale des activités de marchés financiers à l'exception de celles relatives à la période d'essai, à la cotisation 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 senior 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 prennent la forme de règles de bonne conduite, ont pour objet d'assurer que le salarié agit avec équité, loyauté et diligence, au mieux des intérêts du client et favorise l'intégrité du marché.

Article 43 - Mise en œuvre

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

L'entreprise définit 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 conduite en matière de :

? seret professionnel, tant à l'intérieur de l'entreprise qu'à l'égard des tiers ;

? conflit d'intérêts, tant en matière de prévention que, le cas échéant, de gestion ;

? l'impact de la hiérarchie de l'entreprise et le fonctionnement du service ;

? abus de marché, notamment au regard de ses obligations en matière de traitement d'informations privilégiées en dehors du cadre normal de ses fonctions ;

? transactions personnelles ;

? conflits d'intérêts des cadeaux et avantages peuvent être reçus ou offerts par l'entreprise.

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

Le salarié a en tout état de cause toujours la faculté de faire part, au responsable de la conformité de l'entreprise, de ses observations sur les éventuels manquements liés à la mise en œuvre des obligations de conformité au sien 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 agissements de harcèlement sexuel.

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

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

Article 46 - Harcèlement moral

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

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

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

Chapitre IV Classification et rémunération

Article 47 - Classification

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

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

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

Article 48 - Catégories

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

Les employés sont classés en 8 catégories :

? 2 catégories employés (I.A, I.B) ;

? 2 catégories maîtrise (II.A, II.B) ;

? 3 catégories cadres et cadres supérieurs (III.A, III.B, III.C) ;

? 1 catégorie cadres dirigeants (IV).

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

? le contenu de l'activité du poste ;

? l'autonomie et l'initiative requises par le poste ;

? la technicité requise par le poste ;
 ? la formation, l'aptitude et l'expérience requises par le poste ;
 ? le niveau de responsabilité requis par le poste.
 Chaque salarié se voit attribuer une catégorie conformément au poste qu'il occupe à titre permanent.
 L'affectation d'un salarié, pour des raisons non inhérentes à la progression du salarié, à un emploi correspondant à une catégorie

inférieure à la catégorie de son emploi précédent est sans conséquence sur sa classification.
 Les 8 catégories sont décrites dans le tableau ci-dessous.

Tableau des critères classants
Employé

Catégorie ou niveau d'emploi	Contenu de l'activité du poste	Autonomie et initiative requises par le poste	Technicité requise par le poste	Formation, adaptation et expérience requises par le poste	Niveau de responsabilité requis par le poste
I.A	Travaux simples, répétitifs et peu diversifiés à exécuter selon des consignes précises.	Contrôle constant. Initiative limitée.	Aucune mise en œuvre de connaissances particulières.	Simple initiation professionnelle.	Respect des consignes.
I.B	Travaux spécialisés s'inscrivant dans un cadre élargi à l'environnement immédiat du poste.	Poste soumis à un contrôle périodique. Interventions dans le cadre de méthodes et procédures bien définies.	Bonne connaissance des techniques professionnelles du poste.	Formation professionnelle confirmée ou expérience équivalente.	Responsable du bon déroulement des tâches opérationnelles du poste. Peut gérer des incidents.
III.C	Assure le management et contrôle la stratégie d'une ou plusieurs fonctions ou activités de l'entreprise ou assure une fonction d'expert confirmé.	Assure la gestion opérationnelle au jour le jour dans le cadre d'une stratégie définie par le comité de direction ; peut représenter l'entreprise par délégation de l'employeur.	Connaissances approfondies et précises dans plusieurs domaines professionnels.	Large expérience professionnelle.	Responsable des résultats liés à son champ d'activité et de l'utilisation des ressources mises à sa disposition.

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

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

L'employeur classe :

? en catégorie I.B, tout salarié qui dans l'Entreprise relève de la catégorie I.A depuis au moins 5 ans ;
 ? en catégorie II.B, tout salarié qui dans l'Entreprise relève de la catégorie II.A depuis au moins 5 ans.
 Lorsqu'un salarié relève de la catégorie I.B depuis au moins 5 ans chez son employeur en fait la demande, ce dernier procède à l'examen de sa situation afin de déterminer sa capacité à passer en catégorie II.A. Un entretien individuel est notamment organisé à cet effet. L'employeur qui fait passer un salarié de la catégorie I.B à la catégorie II.A assure que le salaire net perçu par le salarié au titre de sa nouvelle catégorie n'est pas inférieur à celui perçu au titre de l'ancienne.

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

Des salaires minima hiérarchiques sont fixés pour les différentes catégories d'emploi et font l'objet d'un barème annexé à la CCNM. Ce barème fait l'objet de négociations au niveau de la branche professionnelle au moins 1 fois par an.

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

Les appointements fixes mensuels sont établis 12 fois dans l'année et sont fixés dans l'entreprise ; ils ne peuvent en aucun cas être inférieurs aux salaires minima hiérarchiques définis à l'article 50 de la convention collective nationale des activités de marchés financiers pour une activité exercée à temps complet. Ils peuvent être majorés individuellement en fonction de l'appréciation de la qualité des services du collaborateur concerné.
 Les appointements fixes mensuels peuvent dépasser le salaire minimum hiérarchique du ou des niveaux supérieurs au niveau de classement d'un salarié, sans entraîner pour autant le passage de celui-ci à un niveau supérieur.

Article 52 - Garantie d'augmentation minimum

Tout salarié dont les appointements fixes mensuels ne seraient pas modifiés pendant 3 années consécutives peut demander à être reçu par l'employeur ou son représentant pour que son cas soit examiné ou que lui soient indiqués les motifs de cette absence d'augmentation. En toute hypothèse, il lui est attribué une augmentation de ses appointements fixes mensuels égale à 40 % du cumul en cours des augmentations appliquées au salaire minimum hiérarchique correspondant à sa classification au cours des 3 années considérées.
 De même, tout salarié dont les appointements fixes mensuels ont été augmentés (mesures collectives et/ou individuelles) d'une somme inférieure à la garantie minimum ci-dessus se voit appliquer les dispositions ci-dessus, ses appointements étant complétés à due concurrence.
 Cette garantie cesse de s'appliquer lorsque les appointements fixes mensuels dépassent de 50 % le salaire minimum hiérarchique correspondant à la classification de l'intéressé.
 L'attribution d'une augmentation minimum garantie fixe le point de départ d'une nouvelle période triennale.

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

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

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

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

Chapitre V Rupture du contrat de travail

Article 55 - Prévus
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, quel qu'en soit le motif, à l'exception des licenciements pour fautes graves ou lourdes, le salarié a la faculté de réduire la durée de son préavis ; il n'est alors rémunéré que jusqu'à la date de son départ effectif, sauf accord contraire.

Article 56 - Heures de recherche d'emploi
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 damner au salarié qui souhaite bénéficier de cette facilité de lui fournir un engagement sur l'honneur que ces heures sont effectivement utilisées pour la recherche d'un nouvel emploi.

La détermination de ces heures et leur prise en compte éventuel sont précisés par accord entre l'employeur et le salarié, en cas de désaccord, les 2 heures sont comptées 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 soumises à la réglementation en vigueur.

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

Les procédures de licenciement sont soumises 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 faute grave ou lourde doit en informer un représentant du personnel, à titre que le salarié concerné le cas échéant, en même temps qu'il convoque le salarié à l'entretien préalable.

Le salarié fait l'objet d'une procédure à un entretien préalable pouvant conduire à un licenciement pour faute grave ou lourde ou à la résiliation de 2 personnes de son choix appartenant à l'Entreprise ; en l'absence de représentants syndicaux dans l'Entreprise, à titre que le salarié concerné le cas échéant, d'une part, et de recours à un conseiller du salarié prévu par la réglementation, d'autre part, le salarié peut se faire assister d'un représentant désigné par une organisation syndicale de branche.

Article 59 - Licenciement. – Indemnité
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 faute grave ou lourde, à une indemnité de licenciement calculée en fonction de son ancienneté.

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

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

L'indemnité de licenciement est calculée sur la moyenne des années de présence perçues par l'intéressé au cours des 12 dernières années.

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 fraction 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 faute grave ou lourde a la faculté de saisir, par lettre 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 devenu nécessaire par des difficultés économiques, des mutations ou des réorganisations internes, les entreprises s'efforcent de faciliter les reconversions internes ou externes.

A cette fin, indépendamment des différents dispositifs issus de la réglementation en vigueur, une mesure des emplois est mise en place par l'organisation pour la recherche de travail : pénétration de la formation, y compris les formations du personnel licencié pour motif économique, sous réserve qu'ils aient initialement donné lieu à un accord pour y figurer, ainsi que les offres d'emploi des Entreprises.

Les entreprises sont tenues d'examiner les candidatures y figurant avant de procéder à toute embauche, et d'informer l'organisation paritaire de la mise en œuvre des actions réalisées par ce biais.

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

Les droits à pension 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 premier jour d'embauche du contrat en cours, à une indemnité égale à :

- ? 10 % des années de présence pour les 10 premières années ;
- ? 30 % des années 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 retraite d'office l'un de ses salariés dès lors que ce dernier a atteint l'âge de 70 ans.

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

En cas de réponse négative du salarié dans le délai de 1 mois à l'employeur de la demande, ou à défaut de l'avoir interrogé dans les délais prévus au précédent alinéa, l'employeur ne peut procéder à la mise à la retraite du salarié.
Le délai de préavis applicable à la mise à la retraite est fixé à 3 mois.

Article 64.2 - Indemnité
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

Lorsqu'un employeur met à la retraite l'un de ses salariés dans les conditions prévues à l'article 64.1 de la CCNM, ce dernier a droit à une indemnité de rupture, calculée conformément à la réglementation en vigueur. Cette indemnité ne peut être inférieure à l'indemnité calculée en vertu de l'article 63.2 de la CCNM.

Titre 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 vigueur (aménagement du temps de travail, heures supplémentaires, travail de nuit?).
Les horaires de travail et leurs modalités d'organisation sont fixés par l'employeur conformément à la réglementation applicable et adaptés aux activités exercées par l'entreprise.
En cas de présence sur le lieu de travail demandée par l'employeur, pour une durée inférieure à 4 heures, le salarié se voit attribuer, en sus du paiement de ses heures de travail effectif, une indemnité de son temps de déplacement.
L'internationalisation des marchés financiers et les évolutions de la réglementation peuvent conduire à l'élargissement de l'amplitude journalière des horaires d'ouverture des entreprises et nécessiter un aménagement des horaires de travail, notamment par le recours à des équipes sèches 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, percevoir leur congé en dehors de cette période.
Les congés de chaque année doivent être pris au plus tard le 31 mai de l'année suivante, ou au terme de l'exercice pris comme référence dans l'entreprise.
Les dispositions relatives aux jours de congé supplémentaires dus en cas de fermeture de l'entreprise du congé principal en raison de 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 congé des dettes de congé annuel, lequel 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 rattachement qui tient compte, par priorité, de l'ancienneté dans l'entreprise, des congés scolaires pour les salariés ayant des enfants d'âge scolaire, des dates de congé du conjoint travaillant dans une autre entreprise et du tour de départ de l'année précédente. Les congés individuels dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.
En tout état de cause, la fixation des dates de congé au sein d'une entreprise 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 a droit à un congé payé annuel de 30 jours ouvrés 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 astutorie d'absence, d'une réduction de rémunération, dans les cas suivants :

autorisation exceptionnelle d'absence	congé payé annuel
Déménagement (1 fois par an maximum, hors motif professionnel).	1 jour ouvré
Mariage du salarié.	5 jours consécutifs ouvrés
Naissance ou arrivée d'un enfant en vue d'adoption.	3 jours ouvrés
Mariage d'un enfant.	2 jours ouvrés
Décès du conjoint, du partenaire de Pacs ou d'un enfant.	3 jours ouvrés
Décès des parents, des beaux-parents, d'un frère ou d'une sœur.	2 jours ouvrés
Décès d'autres personnes ou décès du salarié.	1 jour ouvré
Garde d'enfant à charge (au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale), malade ou handicapé, de moins de 16 ans.	5 jours ouvrés par année civile, quel que soit le nombre d'enfants
Préparation d'un contrôle des finances 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 panels de formation d'entreprise.	1 jour ouvré

Ces absences sont compensées à la fin de l'année de l'événement.
Par ailleurs, lorsqu'un salarié présente 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 des heures de travail et payé à l'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 reventu pour la journée de solidarité).
Ces jours sont chômés (à l'exception, le cas échéant, du jour reventu pour la journée de solidarité) lorsqu'ils tombent un jour ouvré, sauf si l'entreprise n'est pas ouverte du fait de l'ouverture des principaux marchés, horaires de travail ou systèmes de règlement-livraison dont dépend son activité. Dans ce dernier cas, l'employeur prévoit, au minimum, une journée de fermeture de même durée prise individuellement.
Par ailleurs, tout salarié à qui il est demandé de travailler un jour de fermeture de l'entreprise bénéficie au minimum d'un congé compensatoire de même durée pris individuellement.
Les dispositions énoncées au présent article s'appliquent également que soient les autres mesures de compensation mesurées en valeur

Chapitre II Evolution de carrière

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

Les Eprtsneires se tnorvuet dnas un cntoxete en catntonse évolution. Eells dveiont riendaepmt s'adapter aux aléas économiques, aux inaivntoons pmtenrnaees des purdtios et des technologies, à une réglementation en croissance. Puor aider lrues salariés à évoluer et puor retesr compétitive sur lerus marchés, les Eeiesrrnpts denivot ateinipcr 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 peevnut 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 bénéficie d'un éteertinn ivddienuil d'évaluation-appréciation au moins 1 fios tuos les ans. La procédure d'évaluation est ssoumie puor aivs au comité d'hygiène, de sécurité et des cndiitnoos de travail, au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel, losrque ceux-ci eenxcret les compétences de l'une des duex arutes inosttiuntis représentatives du personnel, en cas de carence, conformément à la réglementation en vigueur. Cet eitntreen anuenl est l'occasion d'un échange enrte 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 luqaelle il est placé. L'entretien anneul 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 milurelee compréhension entre le salarié concerné et sa hiérarchie detcire et brutonie à isnrrice cauhqe salarié dnas une liqqoue de progrès. Cet entretien, qui a un caractère contradictoire, snas que les aivs exprimés par le salarié punsiest dnnoer leiu à sanction, n'exclut pas les possibilités oeerffts par l'article 72 de la CCNM. Les csnuocnlois de cet etntreen snot consignées dnas des dcomenuts standardisés crrpasdoennot au modèle défini par l'Entreprise. Ce dmuceont est soumis aux oebnitsovras et à la srnugtiaie du salarié concerné. Dnas l'hypothèse où celui-ci mefinirsatetat un désaccord aevc son supérieur hiérarchique, il prruoa arlos bénéficier d'un nouveu ertrien en au neaivu hiérarchique immédiatement supérieur. Une synthèse des résultats de ces eneeittrns pnaotrt sur les siahuots exprimés en matière de fmriaoton fiat l'objet d'une cnumitaoioicmn au comité d'entreprise, ou, à défaut, aux délégués du personnel, lros de l'élaboration du paln de ftmoarin 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 mtttere en pclae des etrneetins ielviidudns de carrière enrte les salariés et une peronnse chargée des roresusces humaines en son sein. Cet etternien a puor oejbtcf de fraie le piont sur la siouitatn pssooneirnllefe du salarié, son développement professionnel, ses apaiirtnsos (carrière, rémunération, rnoasncncseiae des mérites, vaatiodiln de l'expérience...). Cttee aprcophe vsie à ctbirouenr à la mvtoaitoin des salariés, à les aanpcemgcor dnas luer porarcus pneosfsoenril et à maîtriser le tuax de rotatoin 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'issue

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 peeonsnrl ou, à défaut, par un représentant sciydnl 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 arcddos de bnachre et des adroccs d'entreprise slpeiscbuets d'être ccuolns etrne 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 perosilnlnefoe font, le cas échéant, l'objet d'un aocrd 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 fimroaton au sien des entreprises, aynat pinaimlrepcnet puor oebjt :
? l'adaptation au poste de tvaial ;
? l'entretien et le petnfeeionnrmcet des cnnseocsianas ;
? 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 enrte l'employeur et le salarié, cpotme tneu de l'investissement réalisé par l'Entreprise. L'objet d'une telle caslue est nnmomatet de prévoir les modalités de rmueernmobset par le salarié des frais engagés par l'employeur. La cualse précise, orute la date, la nratue et la durée de la formation, son coût réel, asini que les modalités de renumosrmebet 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 rlteivae 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 etncniees 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 versement par l'employeur d'une indemnité complétant les indemnités journalières prévues par la réglementation de la sécurité sociale à concurrence du salaire fixe mensuel normal.

Lorsque le congé fait suite à une suspension du contrat de travail sans rémunération par l'employeur, le bénéfice du versement par l'employeur du complément des indemnités journalières de la sécurité sociale est subordonné à la reprise effective du travail dans ces 2 périodes, cette reprise 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 adoptants conformément à la réglementation en vigueur bénéficient du congé légal d'adoption majoré de 1 semaine.

Les possibilités de partage du congé entre les 2 parents atant d'opérer se font 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 versement par l'employeur d'une indemnité complétant les indemnités journalières prévues par la réglementation de la sécurité sociale à concurrence du salaire fixe mensuel normal.

Article 78 - Reprise d'activité professionnelle
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 astosri d'une rémunération au moins équivalente, le cas échéant réévaluée compte tenu de la réglementation.

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

Chapitre II Maladie

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

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

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

Le 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 cotisant au moins 6 mois d'ancienneté dans l'Entreprise ou 1 an dans la branche bénéficient, en complément des indemnités journalières de la sécurité sociale, du paiement par l'employeur de son salaire fixe mensuel jusqu'à 180 jours d'arrêt de travail si la maladie se prolonge (1).

Le salarié intervient, sous réserve du versement d'indemnités journalières de la sécurité sociale et déduction faite 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 prise 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 survenus au cours des 12 derniers mois se cumule pour le décompte des mois pendant lesquels l'intéressé bénéficie du montant de son salaire mensuel fixe.

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

(1) Alinéa 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) Alinéa 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 maintien de 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 contractuelle verse une indemnité journalière complémentaire à celle versée par la sécurité sociale selon les modalités décrites dans l'annexe II.

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

En cas de reprise du travail à temps partiel pour raison médicale autorisée par la sécurité sociale et le médecin du travail, les salariés bénéficient d'une prise en charge par l'organisme lié au taux d'activité du salarié. Cette prise en charge est dès lors plafonnée à 50 % du salaire de référence, tel que défini à l'article 22.8 de la 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 reconnaissance de l'état d'invalidité par la sécurité sociale, le salarié classé en invalidité bénéficie, en complément de la rente d'invalidité de la sécurité sociale et à compter de la prise d'effet du classement, du versement d'une rente par le régime de prévoyance (les garanties et modalités s'appliquent s'agissant de détails dans l'annexe II).

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, partiellement de faire face aux dépenses funéraires et, d'autre part, de soutenir le revenu familial (les garanties et modalités s'appliquent s'agissant de détails dans l'annexe II).

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 hiérarchiques 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 triant les salariés en fonction des 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 salaires minimaux pour ces catégories sont les suivants.

(En euros.)

Catégorie	Echelon	Salaire
A	3	1 611
	4	1 685
B	3	1 654

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

Il est par ailleurs rappelé que le metier de grille toarisinte 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 branche et ne peuvent conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

A. 2. ? Cuacil des congés payés

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

a) Régime légal et conventionnel ;
b) 3 semaines consécutives en sisoan 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 juin est réputée accomplie.

B. ? Taux de dotation aux comités d'entreprise

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

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

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

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

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

C. ? Médailles plébeoennfrsslios

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. ? Metier des dispositions transitoires de la convention collective nationale de la banque (26 octobre 1990) et les chefs et sous-chefs de service présents dans l'entreprise à cette date ont le choix entre :

A. 1. ? Indemnité de licenciement

Pour les salariés ayant au moins 2 ans d'ancienneté à la date de la signature de la convention collective nationale de la banque (26 octobre 1990), l'indemnité de licenciement est calculée de la manière suivante :
? sur la base de l'article 37 de l'ancienne convention nationale des banques de France de mai 1979 et en fonction de l'ancienneté atteinte à la date d'adoption de la convention collective nationale de la banque (c'est-à-dire 1/2 mois par semaine ou fraction de semaine pour les 8 premières années plus 3/4 de mois par semaine ou fraction de semaine pour les années suivantes) ;
? et sur la base de la CCNM (art. 59.2) au titre de la période postérieure à cette date pour une durée minimum 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 demander à recevoir celle-ci. Toutefois, l'abaissement des seuils d'attribution des médailles pérennises réalisés 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 gérance 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 de CIE

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

F. ? Dénier des causes de non-concurrence antérieures qui s'appliquent non conformes à la CCNM

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

G. ? Caisier de

Les Erenispeurs doivent d'un délai de 4 mois, à compter de la signature de la CCNM, pour mettre en place la nouvelle classification et les salaires minima hiérarchiques associés.

G. 1. ? Coproducteurs en tant qu'associés et neufs de la CCNM

A la date d'effet de la CCNM, la classification des personnes non encore présentes dans les Erenispeurs est amendement modifiée de la manière suivante :
? les salariés des catégories A et B relèvent de la catégorie I. A ;
? les salariés des catégories C et D relèvent de la catégorie I. B ;
? les salariés des 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. ? Garantie décès

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

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

En cas de décès, le capital garanti est revalorisé 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 prennent effet au 1er janvier 2016 pour les salaires 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 cadres diplômés relève de la seule appréciation de l'employeur.

G. 2. ? Modification de la grille de salaires hiérarchiques

A la date d'effet de la convention collective nationale des activités de marchés financiers, la grille des salaires minima applicables est la suivante (à partir de la grille négociée pour 2010) :
? catégorie I. A : SMH = (1 404 + 1 658)/2 = 1 531 ? ;
? catégorie I. B : SMH = (1 532 + 2 177)/2 = 1 855 ? ;
? catégorie II. A : SMH = (2 180 + 2 289)/2 = 2 234 ? ;
? catégorie II. B : SMH = (2 398 + 2 507)/2 = 2 452 ? ;
? catégorie III. A : SMH = 2 668 ? ;
? catégorie III. B : SMH = 3 256 ? ;
? catégorie III. C : SMH = 4 087 ? ;
? catégorie IV : hors classification, la rémunération des cadres dirigeants étant réglementée par ailleurs.
La modification des salaires minima hiérarchiques ne peut conduire à diminuer la rémunération de ceux qui sont déjà au-dessus du salaire minimum hiérarchique qui leur est applicable, mais lorsqu'il s'agit de la situation des salariés ayant une rémunération actuelle inférieure au nouveau salaire de la catégorie à laquelle ils sont affectés.
Par ailleurs, et jusqu'à fin 2014, est maintenue une grille spécifique des salaires minima hiérarchiques au bénéfice des salariés des catégories I. A, I. B, II. A et II. B qui, à la date d'entrée en vigueur de la 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 rapporte conformément au tableau ci-dessous :

Grille CNCM	Grille CNCF
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. Montant du capital décès

Le montant de la prestation décès est en principe égale au salaire de référence défini à l'article 22.8 de la convention collective nationale des activités de marchés financiers :

Capital décès selon causes	Options	
	« Capital seul »	« Capital + rente éducation »
Célibataire, veuf ou divorcé sans enfant (CVD0)	250 %	250 %
Marié (1) sans enfant	300 %	300 %
Quelle que soit la situation de famille avec un enfant	450 %	300 %
Majoration par enfant à charge supplémentaire	+ 100 %	+ 60 %
(1) Est assimilé au majeur le conjoint ou le lein par un Pcas si le salarié, à la date de son décès, est l'ayant droit de tout lein de mariage ou de contrat Pcas et dans la mesure où le conjoint ou le lein par Pcas est désigné comme bénéficiaire en cas de décès du salarié.		

2. Montant de la rente éducation

Si l'option avec rente éducation est retenue, en cas de décès, il est versé au conjoint ou à celui qui a droit à la date du décès une rente temporaire définie comme suit :
? 15 % du salaire de référence par enfant jusqu'au 12e anniversaire ;
? 20 % du salaire de référence par enfant jusqu'au 19e

aeniisrrvnae ;

? 25 % du salaire de référence par enfant jusqu'au 26e anniversaire en cas de prénatalité d'études.

En tout état de cause, le salaire minimum de référence pour le versement des rentes d'éducation est égal à 100 % du plafond de la sécurité sociale de l'année du décès.

3. Enfants à charge

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

? les enfants du salarié, ceux de son conjoint non divorcé ou du concubin notoire, non séparé de corps judiciairement, du fiancé lié par un Pacs ;

? s'ils sont âgés de moins de 21 ans ou s'ils sont atteints d'une infirmité telle qu'ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice ;

? ou si, âgés de moins de 26 ans, ils justifient de la poursuite de leurs études avec inscription régulière au régime de la sécurité sociale des étudiants ;

? ou encore si, âgés de moins de 26 ans, ils sont sous un contrat d'apprentissage ou en formation alternée : dans ces 2 cas, ils sont considérés comme étant à charge pendant la durée de celui-ci ou celle-ci ;

? les enfants du salarié décédé, nés dans les 300 jours suivant le décès.

4. Garantie invalidité absolue et définitive

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

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

? la reconnaissance par la sécurité sociale d'une invalidité de 3e catégorie ou d'une incapacité permanente d'un taux de 100 % au titre des atcdncs du travail ou des maladies professionnelles ;

? le constat définitif dans l'incapacité de se livrer à la même activité rémunératrice ;

? l'obligation de renoncer sa vie durant à l'aide d'une tierce personne pour accomplir les actes usuels de la vie.

5. Bénéficiaire en cas de décès

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

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

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

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

A. 2. ? Garantie incapacité temporaire de travail

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

Le versement des indemnités journalières par l'organisme se poursuit aussi longtemps que le salarié perçoit des indemnités de la sécurité sociale. Il cesse au plus tôt lors de la reprise de travail, ou lors de la reconnaissance de l'état d'invalidité permanente du salarié, ou au 1^{er} 095e jour d'arrêt de travail, ou lors du décès, ou de la liquidation de la pension vieillesse conformément à la réglementation en vigueur.

En cas de rupture pour la même maladie indemnisée par le régime de prévoyance, après une période de travail de moins de 6 mois, il n'est pas fait application de la période de franchise.

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

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

A. 3. ? Garantie invalidité et incapacité permanente

Le montant de la rente est égal à 100 % du salaire de référence net versé au salarié sous déduction des prestations versées par la sécurité sociale. En cas d'invalidité permanente de 1^{re} catégorie, la prestation du régime de prévoyance calculée dans les mêmes conditions que celles fixées ci-dessus est réduite de 40 %.

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

Ce total d'indemnisation se compose du cumul :

? de la rente d'invalidité versée par la sécurité sociale ;

? du salaire perçu au titre d'une activité à temps partiel ;

? du montant des allocations chômage dans le cas d'une invalidité permanente d'exercer une activité rémunérée ;

? s'il y a lieu des indemnités journalières versées au titre de la garantie incapacité temporaire de travail ;

? et de la rente versée par le régime de prévoyance ou au titre d'un autre régime.

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

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

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

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

A. 4. ? Meilleure des garanties décès-invalidité absolue et définitive

Les garanties décès-invalidité absolue et définitive sont maintenues à tout salarié en arrêt de travail pour cause de maladie ou d'accident du travail jusqu'à ce que soit versée l'indemnité, sous réserve que la date de cet arrêt soit située dans la période d'assurance ou que cet arrêt ait fait l'objet d'une reprise de la garantie maintien décès au titre des risques en cours à la date d'adhésion de l'entreprise.

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

A. 5. ? Exclusions

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

? d'une participation active du salarié dans des événements de guerre civile ou étrangère, d'émeutes, d'actes de terrorisme, de rixes, à l'exclusion des cas de légitime défense ou d'assistance à prêter en danger ;

? d'un fait intentionnel causé ou provoqué par un bénéficiaire condamné à ce titre, en cas de décès du participant. Le capital ou les rentes sont toutefois versés, sur justification d'un jugement ayant autorisé de la chose jugée déterminant toutes les responsabilités ;

? aux ayants bénéficiaires désignés ;

? ou aux bénéficiaires subséquents selon l'étude des désignations prévues dans la clause bénéficiaire ;

? de la transmission du capital ou de l'atome.

Le fait que l'organisme ait payé des prestations en attendant la réalisation d'un risque exclu, même à plusieurs reprises, ne saurait impliquer, de sa part, une reconnaissance tacite au droit de se prévaloir de ces exclusions.

A. 6. ? Règles en cours à la date d'adhésion au régime

Pour le salarié en arrêt de travail à la date de prise d'effet des garanties de prévoyance, si son contrat de travail est en cours et s'il bénéficie de prestations du régime de sécurité sociale dans

être indemnisé au titre d'un régime de prévoyance complémentaire, le présent régime prend en charge le versement des prestations complémentaires dans les conditions prévues au titre du présent régime.

Cette prise en charge n'a toutefois lieu que pour autant que l'Entreprise ait adhéré au présent régime dans les délais prévus à l'article 22.4 de la CCNM. En cas d'une adhésion au-delà de ces délais, l'organisme calcule la prime à l'indemnité à payer par l'Entreprise, dans un délai de 3 ans, nécessaire pour bénéficier des garanties du présent régime.

Pour adhérer, les Entrepreneurs qui avaient antérieurement un régime de prévoyance devaient communiquer à l'organisme l'état détaillé des prestations en arrêt de travail indemnisées ou non par le régime antérieur, et des bénéficiaires de prestations décédées. L'organisme propose alors à l'Entreprise sa prime à l'indemnité à payer dans un délai de 3 ans à compter de l'adhésion au régime de prévoyance en charge les engagements suivants :

? la provision solennelle des modalités du présent régime des prestations versées sous réserve que celle-ci ne soit pas prise en charge par l'assureur existant ;

? le paiement des prestations pour les pensionnés en arrêt de travail non bénéficiaires de prestations au titre du régime existant ;

? les garanties incapacité temporaire de travail et invalidité-incapacité permanente dans le cas d'un arrêt de travail à titre que celui déjà survenu et écoulé en cours ;

? la garantie décès dans le cas où les personnes ne seraient pas garanties par le régime existant ;

? la réaffectation solennelle des modalités du présent régime de la garantie décès du régime existant, ou le différentiel de garantie décès si la garantie décès du régime existant est inférieure à celle du présent régime, ou la garantie décès du présent régime en cas de transferts des provisions minimes décès constituées par l'assureur existant.

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

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

A. 7. ? Revalorisation

Les retraites éducation, les indemnités journalières et les retraites d'invalidité complémentaires à celles de la sécurité sociale ainsi que la base de cotisations sont revalorisées chaque 1er janvier en fonction du taux de l'indice de variation des prix à la consommation de la sécurité sociale.

La première réévaluation des prestations intervient le 1er janvier suivant la date anniversaire du trimestre générateur des prestations. La réévaluation est effectuée sur la base du pourcentage de variation des prestations du régime de base de la sécurité sociale constaté entre le 31 décembre de l'exercice au cours duquel s'est produite la hausse et le 1er janvier, date de la revalorisation.

B. ? Le régime financier de santé

B. 1. ? Bénéficiaires de la garantie financière de santé

Bénéficiaire du régime financier de santé, l'ensemble des salariés de la branche, sans condition d'ancienneté.

Le régime prévoit une cotisation des salariés mentionnés à l'article 22.6 de la CCNM ainsi qu'à leur famille.

Par famille, il faut comprendre :

Le conjoint :

? l'époux ou l'épouse de l'assuré, non-séparé (e) de corps (séparation judiciaire ou amiable dès lors qu'elle est transmise à l'état civil), ni divorcé (e) ;

? ou à défaut, le partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs) en vigueur dans les conditions fixées par les articles 515-1 et suivants du code civil ;

? ou à défaut, la personne vivant en couple avec l'assuré au sens de l'article 515-8 du code civil, sous réserve que l'assuré et son concubin soient liés de tout engagement (mariage ou Pacs).

Un seul ayant droit peut être reconnu au titre de la vie de couple.

Les enfants à charge :

Les enfants à charge de l'assuré ou ceux de son conjoint au sens du contrat social qui remplissent les conditions suivantes :

? être âgés de moins de 21 ans ;

? bénéficiant d'un régime de sécurité sociale du fait de l'affiliation de l'assuré ou de celle de son conjoint ou d'une affiliation personnelle ;

? être membre à la charge de l'assuré, c'est-à-dire pris en compte pour l'application du quotient familial ou qui perçoivent une pension alimentaire que l'assuré déduit fiscalement de son revenu global.

Cette limite d'âge est portée à 28 ans pour les enfants qui remplissent l'une des conditions suivantes :

? s'ils poursuivent leurs études et ne disposent pas de ressources propres par rapport d'une activité salariée, sauf emplois occasionnels ou saisonniers durant les études ou emplois rémunérés moyennant moins de 65 % du Smic ;

? s'ils suivent une formation en alternance ou se tonneront sous contrat d'apprentissage ;

? s'ils sont inscrits à Pôle emploi comme premier demandeur d'emploi ou s'ils exercent un stage préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré.

La limite d'âge est supprimée pour les enfants qui bénéficient d'une allocation prévue par la législation sociale en faveur des handicapés ou qui sont titulaires de la carte mobilité réduite portant la mention invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles, sous réserve que l'invalidité ait été reconnue avant la limite d'âge prévue ci-dessus (21 ou 28 ans sous conditions).

B. 2. ? Dispositions d'affiliation

Une disposition d'affiliation du salarié est admise, à condition de remplir la condition 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'article L. 861-1 et suivants du code de la sécurité sociale. La disposition prend fin dès que le salarié ne bénéficie plus de cette couverture ;

2. ? Pour les salariés couverts par une assurance individuelle privée 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 disposition ne peut jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;

3. ? Pour les salariés qui bénéficient, pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture privée de santé se rapportant à leur activité professionnelle en tant que bénéficiaire de l'un des dispositifs suivants :

a) Contractuel obligatoire, en matière de frais de santé, conformément aux dispositions de l'article L. 242-1 du CSS (cas notamment des salariés à emplois multiples) ;

b) Contrat complémentaire des agents de la fonction publique d'état ou des collectivités territoriales ainsi que les établissements publics ;

c) Contrat d'assurance groupes, dit ? Madiel ? (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 indépendants électriques et gaziers (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 couverture civile est inférieure à 3 mois, à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant d'une couverture individuelle ou collective des cotisations fixées à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale ;

5. ? Pour les salariés à temps partiel ou à temps partiel réduit l'adhésion au régime financier de santé le concernant à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de sa rémunération brute.

Ce salarié doit fournir sa demande de dispense d'affiliation par écrit et l'employeur doit être en mesure de produire ces demandes.

Les salariés ayant choisi d'être dispensés d'affiliation peuvent à tout moment revenir sur leur décision et s'inscrire par écrit, auprès de leur employeur, leur adhésion au régime. L'affiliation prendra effet au 1er jour du mois suivant la demande et sera irrévocable.

En tout état de cause, ces salariés seront tenus de cotiser au

régime lorsqu'ils sont en situation de chômage.

En cas de cessation des dipositions légales ou réglementaires ainsi que de la dérogation fautive ou sciemment sur ces cas de dérogations au caractère obligatoire du régime expressément mentionnés dans le présent accord, ces dispositions s'appliqueront automatiquement, de telle sorte que le système de garanties puisse continuer à être éligible aux avantages sociaux et sociaux accordés par la loi.

B. 3. ? Exclusions

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

Le présent régime reprend les dispositions posées par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale relatif au cotisant responsable.

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

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

B. 4. ? Tealbau des garanties

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

Les remboursements mentionnés dans ce tableau intègrent pour catégoriser les prestations de la sécurité sociale en fonction des conditions d'indemnisation de celle-ci en vue de la durée de la période de la couverture de l'activité des activités de marchés financiers. La continuité ultérieure de cette indemnisation entraîne éventuellement une modification des cotisations du régime de santé.

B. 5. ? Cas des salariés dont le contrat de travail est suspendu ou rompu (congés légaux, invalidité, retraités, autres droits d'un salarié décédé)

En cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à indemnisation de la part de l'employeur, le salarié peut demander à l'entreprise la mise en sa garantie, pendant la durée de la suspension de son contrat de travail, sa réserve d'en faire la demande et de s'acquitter de l'intégralité des cotisations (part employeur et part salarié) définies à l'article 22.9 de la CCNM.

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

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, les garanties de santé peuvent être mises en œuvre par la suspension d'un contrat d'assurance de maintien de la période de période probatoire ni d'examen ou de soins médicaux au profit des personnes suivantes :

- ? les anciens salariés bénéficiaires de prestations d'incapacité ou d'invalidité ;
- ? les anciens salariés bénéficiaires d'une période de retraite ;
- ? les anciens salariés privés d'emploi, bénéficiaires d'un revenu de remplacement ;
- ? les personnes âgées du chef de l'ancien salarié décédé.

Sous réserve d'être informé par l'entreprise de la cessation du contrat de travail pour l'un des motifs ci-dessus, ou du décès du salarié, l'organisme assureur assurera la période de maintien de la période de la couverture aux intéressés au plus tard dans le délai de 2 mois à compter de la date de la cessation du contrat de travail ou de la fin de la période du maintien des garanties à l'expiration 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 cessation du contrat de travail ou à la 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 couverture financière 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 bénéficiaires, du moment à l'expiration des garanties du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, auront droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions suivantes :

1. ? Le moment des garanties est aléatoire 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 dernières conditions 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 cotisations complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
3. ? Les garanties du maintien au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;
4. ? L'ancien salarié rejoint auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article, en fonction également des dispositions mentionnées ci-après ;
5. ? L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat 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 de santé, ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux atouts du salarié qui bénéficiait effectivement des garanties de santé à la date de cessation du contrat de travail.

Pour la mise en œuvre du droit de l'organisme assureur, l'entreprise doit adresser à ce dernier une demande de mise en œuvre de garanties pour chaque 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 prestations sont dues.

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 l'ensemble des affiliés lors de la cessation de son contrat de travail.

Les évolutions des garanties du régime sont applicables aux anciens salariés.

c) Durée de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain 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 dernières conditions 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, le maintien 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 de santé complémentaires, dès lors qu'elle met fin au droit à indemnisation du régime d'assurance chômage ;
- ? en cas de cessation de paiement des cotisations du régime d'assurance chômage pour tout autre motif (notamment en cas de retraite, de radiation des listes de Pôle emploi, de décès) ;

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

La sopusnesin des aooatlcnlis 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) Saralie de référence

Le sailare de référence sarenvt de bsae au clacul des proiattens prévoyance rtsee constitué par le siaalre défini puor caquhe garantie, précédant la dtae de ceaotssin 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 arauit perçues au titre de la même période.

e) Financement

Le feemnnnciant de ce dispositf fiat l'objet de mutisltaioaun intégrée aux cioastoints des salariés acifts (part parntoale et prat salariale).

D. ? Période de couverture

Pour ouvirr doitr aux pstrioatens prévoyance et firas de santé, la dtae du snsiitre (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 firas de santé

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

Tableau des gianetars responsables (1)

Les reusbemetonmrs indiqués s'entendent y cimorps rmoensrebuemt de la sécurité sciaoe 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 burose ; 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 ceonvenonnitl fiars de santé est étendue aux oesrganms sganaitreis de la cotinvoenn cctleiove naantiole des activités de marchés financier, puor le cpmtoe de l'ensemble de lrues salariés, suos réserve de l'accord de la csiiomosmn 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 dtae 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 cenoovtnin ceiloltcve nlaiothae des activités de marchés feacnirnis snot meeuatnins au nvaieu atitent puor les bénéficiaires de ponrseiatts incapacité toraperime ttaloe et invalidité-incapacité pemnrtenae tnat que se pusoirut l'arrêt de tiaavrl 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 dtae 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 oioresganrnt la psritouue de la rsoarliieotavn des rntees en cruos de service, au mimuinm selon la csalue de rseilrtvraaon définie dnas le présent régime de prévoyance.

F. ? Aifiltiofan aux gnarietas optionnelles

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

(Tableau des gtrinaeas non reproduit, cabtlnluose en lngie sur le stie [www.legifrance.gouv.fr/ruuirbqe « Piucnanobtisofleilfcies »](http://www.legifrance.gouv.fr/ruuirbqe/Piucnanobtisofleilfcies) « 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 dpiisstiof 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 découlant de la dnoticre atrnaisdivmte aifn de rsteer cmoofrne au caractère responsable.

(1) Talaeubx de gtnairaes étendus suos réserve du recsept de l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité sicolae cnoaenrnt le ceahir des cgehras des catrtons rsalebsnoeps et l'application des hroearions lteimis de fataocuritn et des pirq 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 cummon arccod ernte les parties, la dtae d'effet du présent anenavt est fixée au 1er airvl 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 fiars de santé aux oamgiserns saegaiirnts de la conevoitinn clvoleitce nloaitnae des activités de marchés financier.

Le présent aaevnnt cstiuntoe aevc le pooltrcoe de gosietn amnisrdttaive un tuot iclssnoaidbie et ivibsilidne de tlele srote que cuchnae des claeuss du présent aennavt s'applique aidut polcootre et réciproquement.

Avenant n 1 du 16 juin 2011 relatif au

régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	AMAFI.
Syndicats signataires	CFTC MF ; CFDT borsue ; 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 organisations syndicales 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 participant telle que définie à l'article 29 du règlement de gestion administrative, l'Institution lui verse, par anticipation, le capital décès sous l'option 1. Toutefois, pour le participant 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 transitoires » 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 participant à compter de la constatation de l'invalidité absolue et définitive. Ce versement met fin à la garantie décès.

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 organisations syndicales 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 participant célibataire, veuf ou divorcé sans enfant.
Le présent avenant constitue avec le protocole de gestion administrative un tout indissociable et indivisible de telle sorte que chacune des clauses du présent avenant s'applique aditus protocolaire et réciproquement.

Le présent avenant s'applique aux activités de marchés financiers, après l'alinéa : « 1,60 % du 1er janvier 2013 et jusqu'au 31 décembre 2013 », il est inséré un alinéa indiquant : « 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 « Dispositions transitoires » que les signataires 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 des versements 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 pour 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 « Dispositions transitoires » 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 permettre à notre société de participer au comité de gestion des régimes de branches prévoyance et de santé teneur en 2017 sur les cotisations 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 clolcviete ntaoolnie des activités de marchés fariencins est désormais intitulé « oargminse aursseur ». Les dipiotsinoss dudit aclrtie snot remplacées par les dpisniitosos stinvuaes à effet du pemrier juor du mios civil qui siut la sgintruae du présent aveannt :

« Alrtice 22.3
Organisme assureur

Les epiptesnres 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 cnniooetvn clvcolitee nlatoaine des activités de marchés finnearics snot supprimés à effet du pemeirr juor du mios cvuil qui siut la sguairnte du présent avenant.

Article 3 - Garanties décès
En vigueur étendu en date du 20 sept. 2017

Afin de mrette l'annexe II A de la cinnvtoeon colveiclte naanloite des activités de marchés fcnaneiiirs 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 caapiptl 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 dsiitopnsois pnneenrt effet au 1er jeavirn 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 vremenest des rnetes éducation est porté à 100 % du ponlfad de la sécurité sclaoe de l'année du décès, en leiu et pclae de 70 %.

Les aurets dpoissoniotis 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 metrtre 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 pittcoern ulensleirve maladie, il est cnneovu de miidoefr l'article B-1 de liatde axnnce comme siut :

« Snot bénéficiaires les salariés mentionnés à l'article 22-6 de la CNCM anisi que lreus 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 siclaoe jusqu'à l'issue de la période titraironse (31 décembre 2019) ;

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

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

? 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 pitranearre 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 taiotrsrnie (31 décembre 2019) ;

?? les etnfans de mions de 21 ans, non-salariés, à la cgarhe evfftice et pmtanrenee du salarié, de son conjoint, de son peraanrite lié par un Pcas ou de son concubin. Des jificfuattsis sernot à pruoire puor aetsttr de la stoaiiutn de l'enfant ;

?? les ennfats de moins de 25 ans placés en aparnesiptsge dnas les cnddioitos déterminées par le cdoe du travail, et à la cgahre ecetiffve et peanntemre du salarié, de son conjoint, de son prnaeitrae lié par un Pcas ou de son concubin. Des jfifscuitas srnoet à pdriroue puor aetetttr de la stutaion de l'enfant ;

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

?? les enfnats aentttis d'une infirmité penetnrmae les empêchant de se lerivr à une qucqlneuoie activité rémunératrice ;

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

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

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

? les atnecasnds et denaesnctds 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 prtaiernae lié par un Pcas ou de son concubin, jusqu'à l'issue de la période tnaoisrrtie (31 décembre 2019) ;

? les ascenntads et dedtcenasns à la craghe effective, taotle et pnamenetre du salarié, de son conjoint, de son pnrriaeeate lié par un Pcas ou de son ncniubn et vanvit suos le tiot du salarié. Des jstfiufaticis snoert à pirudroe puor atttseer de la saiiouttn de l'intéressé.

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

? bénéficiant à trite psonerel des pneroasttis du régime de la sécurité solaice jusqu'à l'issue de la période toirnassitre (31 décembre 2019) ;

? exerçant une activité pssoeeinfrolnle ou non à la caghre effective, toatle et pmtennraee du salarié.

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

« Le régime fails de santé gnrtaait le salarié et sa flamlie à l'exclusion de son cnionjot ou de son cbinuocn ou son petianrare lié par un Pcas :

? bénéficiant à ttrie pneroesnl des piorntntases du régime de la sécurité scolaie jusqu'à l'issue de la période tsrnoriaite (31 décembre 2019) ;

? exerçant une activité principale ou non à la charge effective, totale et personnelle du salarié.

Ce dernier peut toutefois adhérer à titre facultatif. »

Ces modalités prennent effet à compter du premier jour du mois civil qui suit la signature du présent avenant.

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

Afin de mettre en conformité l'article B-2 annexe II de la convention collective nationale des activités de marchés financiers avec les dispositions de la loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 de financement de la sécurité sociale pour 2016 et le décret n° 2015-1883 du 30 décembre 2015, le présent article « Dispositions d'affiliation » est désormais rédigé comme suit à compter du 1er janvier 2016 :

« Une dispense d'affiliation du salarié est admise, à condition de remplir la durée d'affiliation au moment de l'embauche, ou si elle est postérieure, à la date de mise en place des garanties dans l'entreprise ou à la date à laquelle prennent effet les conventions mentionnées aux 1° et 3° ci-dessous, pour :

1. Le salarié bénéficiaire de la CMU-C en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale ou de l'aide à l'Acquisition d'une complémentaire santé (ACS), en application de l'article L. 863-1 du même code. La dispense prend fin dès que le salarié ne bénéficie plus de cette couverture ou ne perçoit plus l'ACS ;

2. Le salarié couvert 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 dispense ne peut jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;

3. Le salarié qui bénéficie, pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayant droit, d'une couverture de santé sive au titre d'un autre emploi en tant que bénéficiaire de l'un des dispositifs suivants :

a) Contrat collectif d'adhésion obligatoire, en matière de santé, conformément aux dispositions de l'article L. 242-1 du CSS (cas notamment des salariés à embauche multiples).

b) Contrat complémentaire des ategs de la fonction publique d'état scolarisé auprès d'un organisme référencé (décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007) ou des ategs de la fonction publique territoriale scolarisé auprès d'un organisme labellisé ou dans le cadre d'une convention de partenariat (décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011).

c) Contrat d'assurance groupes, défini dans la 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 indépendants électriques et gaziers (décret n° 46-1541 du 22 juin 1946).

4. Le salarié bénéficiaire d'un contrat de travail ou de mission dont la durée de couverture est inférieure à 3 mois, à condition de le justifier par écrit en produisant tous les documents antérieurs d'une couverture individuelle ou collective des cotisations fixées à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale.

5. Le salarié à temps partiel ou à temps partiel réduit l'adhésion au régime de santé le conduisant à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de sa rémunération brute.

Ce salarié doit fournir sa demande de dispense d'affiliation par écrit et l'employeur doit être en mesure de produire ces demandes.

Les salariés ayant droit d'être dispensés d'affiliation peuvent à tout moment venir sur leur décision et solliciter par écrit, auprès de leur employeur, leur adhésion au régime. L'affiliation prendra effet au 1er jour du mois suivant la date et sera alors irrévocable.

En tout état de cause, ces salariés ne sont pas de droit à

régime lorsqu'ils cessent de justifier de leur situation.

En cas de cessation des dispositions légales ou réglementaires ainsi que de la détermination finale ou saloie sur ces cas de dérogations au caractère obligatoire du régime expressément mentionnés dans le présent accord, ces dispositions s'appliqueront automatiquement, de telle sorte que le système de garanties puisse continuer à être éligible aux avantages financiers et sociaux 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 relative à la sécurisation de l'emploi est venue modifier le dispositif de maintien de couverture dit de portabilité au profit des salariés. L'article C annexe II de la convention collective nationale des activités de marchés financiers « Cas des salariés licenciés » est modifié en conséquence à compter du 1er juin 2014 pour le régime de santé et à compter du 1er juin 2015 pour le régime prévoyance :

« a) Bénéficiaires

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés bénéficient, du moment à leur date de licenciement du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, d'avoir droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions suivantes :

1. Le moment 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 contrat de travail ou, le cas échéant, des deux ans 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 prestations complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

3. Les garanties manquent au bénéfice de l'ancien salarié si ceux-ci en vue de la date de l'entreprise ;

4. L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après ;

5. L'employeur signale le moment de ces garanties dans le certificat 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 de santé, les dispositions s'appliquent dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficiaient effectivement des garanties de santé à la date de 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 écrite de mise en œuvre de la portabilité pour chaque 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 prestations sont dues.

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 l'ensemble il était affilié lors de la cessation de son contrat de travail.

Les évolutions des gaertnais du régime snot oasoepbpls aux acnenis salariés.

Pour le régime prévoyance, il est précisé que les greateins incapacité toiapmerre de taiaval prévues à l'article L. 1226-1 du cdoe de tivaarlet ceells prévues par la cneionotvn ccvlioelte dties « mnaaietn de salarie »(1), ne snot pas pesirs en cgahre au ttrie de la présente portabilité.

La ganaitre incapacité trmopieare de tivraal étant définie en rliaes des onaigotblis cllnioenennovtes de mniteain de salaire, il est appliqué une fhascnrie de 90 jrous cntntuois puor le paciattrpint bénéficiant du miietnan de sa cveurrotue prévoyance au tirt de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale.(2)

c) Durée de la portabilité

Le menatiin des gieaartns pernd eefft dès le ldeeianmn de la dtae de ctesiaon du cnotart de taiavrl de l'ancien salarié.

L'ancien salarié bénéficie de ce mtiaaenn des grainates padnnet une durée égale à la période d'indemnisation du chômage dnas la limite de la durée du dinreer cntroat de taiavrl ou, le cas échéant, des dereirns ctotans de tiaavrl lorsqu'ils snot consécutifs chez le même employeur. Ctete durée est appréciée en mois, aroridne au nmbroe supérieur, snas povouir excéder 12 mios de couverture.

En tuot état de cause, le maieitnn des graniates cesse :

? à la reiprse d'une nolleuve activité rémunérée de l'ancien salarié, que celle-ci dnone dirot ou non à des graaenits de prévoyance ou fiars de santé complémentaires, dès lros qu'elle met fin au droit à ionetsdmiainn du régime d'assurance chômage ;

? en cas de csoaiten de penmeait des alotainocls du régime d'assurance chômage puor tuot ature mitof (notamment en cas de retraite, de roitdaain des lsites de Pôle emploi, de décès) ;

? en cas de mnnaqueuent par l'ancien salarié à son ogtlaobiin de furoinutre des jifatfcstius de psrie en crhage par le régime d'assurance chômage auprès de l'organisme arseusur ;

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

La sspsnuoen des aloaocnitls du régime d'assurance chômage, puor csau de malaide ou puor tuot aurte motif, n'a pas d'incidence sur le culacl de la durée du mniatien des gneitaars qui ne srea pas prolongée d'autant.

d) Saliare de référence

Le slaraie de référence senarvt de bsae au caucll des ptoasiertns prévoyance rsete constitué par le saairle défini puor cuhqae garantie, précédant la dtae de caseitosn du cotart de travail, à l'exclusion des seomms deenuvs elexigbis du fiat de la citseoasn du catonrt de travail.

S'agissant des indemnités journalières versées en cas d'incapacité temporaire, eells srneot limitées au mntoant des aanoitoclls ntetes du régime d'assurance chômage que l'ancien salarié auiart perçues au titre de la même période.

e) Financement

Le fnnemienctat de ce dtsiisopif fiat l'objet de mauosutialitn intégré aux ciitaontss des salariés aftcis (part ptalanroe et prat salariale). »

(1) Les mtos « et ceells prévues par la cnvonoeitn clocleivte deits maeintin de slraie » snot exucls de l'extension en tnat qu'ils snot cnetoirras aux dspisiitonos de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale.
(Arrêté du 12 août 2019 - art. 1)

(2) Alinéa ecxlu de l'extension en tnat qu'il est citaorrne aux diioisnotsps de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale.
(Arrêté du 12 août 2019 - art. 1)

(3) Les mtos « - à la dtae de la résiliation de l'adhésion de l'entreprise » snot exucls de l'extension cmome étant conairrets aux dtsniiooisps de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité saolice et de l'article 2 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989

renforçant les giaeartns oferefts aux peonserns assurées ctonre cirtanes 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 tneu des dnioosiptsis qui précèdent, à efeit du 1er jaenvir 2014, les doiisotpsnsis reltaeivs 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 cnnoiovetn ctioelclve naonlatie des activités de marchés fcerianins snot modifiées cmmoe siut :

« Conformément aux dsniisopitos de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, les geatarnis Frias de santé puvneet être maneeituns par la sisupitcoron d'un canrott invueiidl proposé snas cndtoioin de période poatbirore ni d'examens ou quaoirntsies médicaux au poifrt des pneersnos sutnaveis :

? les aeincns salariés bénéficiaires de ptntesarios d'incapacité ou d'invalidité ;
? les anecins salariés bénéficiaires d'une peisonn de reairtte ;
? les anniecs salariés privés d'emploi, bénéficiaires d'un reevnu de reaemnlpmect ;
? les peensrns gtnariaes du cehf de l'ancien salarié décédé.

Sous réserve d'être informé par l'entreprise de la csteasoin du cnraott de tavrial puor l'un des mofits ci-dessus, ou du décès du salarié, l'organisme ausserur aesserda la ptsipiooorn de miietan idiivdunel de la ctrvuuroee aux intéressés au puls trad dnas le délai de 2 mios à coptmer de la dtae de la csaisoten du crnoatt de trivaal ou de la fin de la période du maenitin des geanaitrs à trite tiaepmrroe au trite de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité soialce ou du décès du salarié.

Ce miinaetn de garteains est accordé aux bénéficiaires tles que définis dnas la présente CNCM au mneomt de la citsoesan du cnoart de tvialar ou à la caitseson du miiatn des gaenirtas visé à l'article C de l'annexe II de la cointeonvn cecvtirole nnatoaile des activités de marchés financiers.

Les intéressés dnvioet en farie la ddmaene auprès de l'organisme aurusser dnas les 6 mios snauivt la rrptuee du cnatrot de travail ou le cas échéant svainut la fin de la portabilité des ditros ou dnas les 6 mios sivnuat le décès du salarié.

La nelvolue gtainare pnred effet au puls trad au lneamedin de la demande.

Les cttaosinios snot intégralement pesirs en crghae par l'intéressé. »

Les aeruvs ditpssoionis de l'article B-5 de l'annexe II de la cnientoovn cellcvitoe naonaltie des marchés fceniians snot inchangées.

Article 8 - Tableau descriptif des garanties

En vigueur étendu en date du 20 sept. 2017

Le décret n° 2014-1374 du 18 nebomvre 2014 rtiealf au conentu des cotratns d'assurance mliadae complémentaire bénéficiant d'aides fcesalis et selacois est vneu midefior le caehir des caehgrs des gitaaerns que les cottnras drnoevt rpceesetr puor être qualifiés de responsables. Par ailleurs, le niveau mamniil de gatreains dit « pieanr de sions ANI » défini par le décret n° 2014-1025 du 8 spbreemte 2014 diot être respecté puor les coatrns clcefiltos obligatoires. Les garaitens snot dnoc modifiées en conséquence.

À ceomtptr du 1er jeinavr 2018, les giatreaens définies à l'annexe III snot les sneuviats :

Les girnaetas s'entendent y croipms le rbnmseeourmet de la sécurité sociale

Hospitalisation	
Frais de séjour	100 % BR
Honoraires	100 % BR
Forfait journalier	100 % FR
Participation partielle pour les soins coûteux	18 %
Soins courants	
Généralistes	100 % BR
Spécialistes	100 % BR
Participation partielle pour les soins coûteux	18 %
Radiologie, actes 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 dentaires remboursés par la sécurité sociale : soins dentaires, actes de prophylaxie, bucco-dentaire, acte d'endodontie, parodontologie	100 %
Orthodontie remboursée par la sécurité sociale	125 % BR
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale : ? couronnes, bridges et inlays de bridges ? couronne sur implant ? prothèses dentaires amovibles (y compris transitoires) Réparations sur prothèses Inlays-cœurs	200 % BR dans la limite de 30 % PMSS par an et par bénéficiaire

Optique		
Un équipement (1 paire de lunettes + 2 verres) tous les 2 ans, sauf en cas de changement de vue ou pour les mineurs (un équipement tous les ans)		
Verres (par verres)	Simple	65 %
	Complexes	80 %
	Très complexes	115 %
Montures		115 %
Lentilles prescrites en optique par la sécurité sociale		3,5 % PMSS par an et par bénéficiaire 100 % de la BR au-delà du forfait
Prévention		
Prise en charge		
BR : base de remboursement de la sécurité sociale. TFR : taux forfaitaire de responsabilité. PMSS : pourcentage de la sécurité sociale en vigueur au 1er janvier de l'année.		

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

Il sera adapté au cas d'évolution législative, réglementaire ou découlant de la doctrine administrative afin de rester conforme au caractère responsable.

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

Les cotisations du régime de frais 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 janvier 2018 :

Régime de santé	Structure de cotisation	Taux conventionnel Plafond de la sécurité sociale	Taux appelé Plafond de la sécurité sociale
Régime général	Famille sécurité sociale ? Oblig. Conjoint-Fac (*)	2,05 % 1,40 %	1,64 % 1,40 %
Alsace Moselle	Famille sécurité sociale ? Oblig. Conjoint-Fac (*)	1,60 % 0,79 %	1,28 % 0,79 %
(*) La cotisation du régime facultatif gracieux, ou le concubin, ou le partenaire lié par un Pacs bénéficiant à titre personnel du régime de sécurité sociale jusqu'à l'issue de la période transitoire (31 décembre 2019) ou exerçant une activité professionnelle ou non à la date effective, totale et permanente du salarié, ne donne lieu à aucun financement employeur.			

La cotisation du régime obligatoire de santé est financée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié, soit une ventilation par la part employeur et la part salariée :

Régime de santé	Structure de cotisation	Taux conventionnel Plafond de la sécurité sociale	Taux appelé Plafond de la sécurité sociale
Régime général	Famille sécurité sociale ? Oblig.	1,025 %	0,82 %
Alsace-Moselle	Famille sécurité sociale ? Oblig.	0,80 %	0,64 %

Les assurés du présent article sont inchangés.

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

Au sens de l'article E annexé II de la convention collective nationale des activités de marchés financiers, les termes « en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation » sont remplacés par « en cas de changement d'organisme assureur ou de cessation d'un nouvel accord » et ce à effet du

premier jour du mois civil qui suit la signature du présent avenant.

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

Les parties signataires conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent avenant.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis

à chucnae des ptiare 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 avenant 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 pogorrr les mdntaas des élus et des désignés de l'assemblée plénière du CIE Bruose aifn d'éviter son amiseflsfeabnt par un mquanue de stabilité de ses bseas électorales.

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

Article 2 - Application de l'accord
En vigueur non étendu en date du 26 mars 2018

Les doitsoipsnis du présent accord snot aippbalecls à cmpeotr de sa sagntuire par les ognorstianias 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 fnecrnaiis ; 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 eteprsienrs reanlevt du cahmp d'application de la cveontoinn celilotcve 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 saitegnras n'ont pas jugé nécessaire d'inclure des dinopsotisis spécifiques pour les PME, celles-ci étant visées par ses donssitioips au même trtie que toutes les aeurts eeiretrsnps de la branche.

Article 2 - Objet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

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

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 20 sept. 2017

Le présent anneavt a puor oejbt de réexaminer et d'adapter les régimes cnleotnnievnos frias de santé et prévoyance au raegrd des évolutions législatives et réglementaires inreetnvues dpiues la ciclouyson 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 ceovliltce ntanoaile des activités de marchés fecrniiias (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 ceotinvoonn cviolectte des activités de marchés fnercaniis (CCNM) prévoit la cnuiottoistn d'un comité ispentteenreirrs (CIE) arsanut la gotiesn des ?uvres sloaices et cteulruells coumme de la branche. Il est administré par une assemblée plénière constituée d'une prat de représentants sdaniycux désignés par les oatgiaornnsis de bnchrae et, d'autre part, par des pneensos élus au sncoed degré à praitr des élus des eteirnrs seps adhérentes.

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

Or, la retnfoe des iutintnsots de représentation du penenrsol aevc la création du comité saicol et économique par l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 stebpreme 2017, iliupqme une évolution mjaure dnas la bsae 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 bsae stabilisée paettnermt d'établir les lsties d'électeurs et d'éligibles puor le CIE Bourse.

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

À cet effet, ils désignent puor la bcnhrae le futur opérateur de compétences des scïreves fciirennas et du ciesonl tel qu'il résultera du rpehcmranoept du FAFIEC, autcel OCPA des brahecnns de l'ingénierie, du numérique, des études et du cesinol et de l'évènement, aevc OPCABAIA, ateucl OCPA puor la bnauge et l'assurance, suos réserve de son l'agrément définitif de l'OPCO asnii nlenelveuomt constituéau puls trad le 1er arivl 2019.(1)

Par ailleurs, ils décident de cebunrtior aux doiscuissns rleviées à la ctuoottsniin 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 otcbroe 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 oniigrataonss 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 suivantes du code du travail.

La demande de révision peut être présentée ou portée sur la totalité de l'accord. Elle doit être notifiée à l'adhésion des atouts signataires, par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

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

Les négociations au sujet des demandes de révision doivent 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'avenant de révision prouva être signé par les seules organisations syndicales représentatives signataires de l'accord ou celle(s) qui y auront adhéré préalablement. (1)

L'avenant conclut sous réserve aux mêmes règles de validité et de publicité que l'accord.

(1) Alinéa 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 reste valable jusqu'à la date de signature du nouvel accord ou jusqu'à la date de dénonciation et, à défaut, prend une durée de 12 mois commençant 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 fait l'objet d'un dépôt auprès de la DGT ou DCRCTEE et du greffe du conseil des prud'hommes dans les conditions légales en vigueur.

Son extension est demandée 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 bosue ; CFTC MF ; CFE-CGC marchés financiers ; CGT bourse ; FO bosue ; SFI MT,

En vigueur non étendu en date du 4 juil. 2019

En vue du rôle électoral des membres de l'assemblée plénière de la 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 fonctionnement et les compétences des acteurs de la formation professionnelle. Elle prévoit que :
? la validité des accords délivrés aux entreprises adhérentes des organismes agréés (OPCA) des fonds de la formation professionnelle continue et des organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage (OCTA) expire au plus tard le 1er janvier 2019 ;
? les organismes collecteurs agréés (OPCA) bénéficient d'un agrément provisoire en tant qu'opérateurs de compétences à compter du 1er janvier 2019 et jusqu'au 31 mars 2019 ;
? un nouveau agrément, subordonné à l'existence d'un accord de branche conclu à cet effet entre les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'application de l'accord, est pris au plus tard au 1er avril 2019 selon des modalités déterminées par décret ;
? les accords sont accordés en fonction notamment de la cohérence et de la pertinence économique du champ d'intervention des opérateurs de compétences (OPCO) et lorsque le montant des contributions gérées ou le nombre d'entreprises concernées sont supérieurs respectivement à un montant et à un nombre fixés par décret ;
? une branche professionnelle ne peut adhérer qu'à un seul opérateur de compétences (OPCO) ;
? en l'absence de convention de branche transmise à l'autorité administrative au 31 décembre 2018, celle-ci désigne pour la branche professionnelle 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 vocation à agréer des blocs de secteurs ayant des enjeux communs notamment d'emploi, de compétences, de formation, de mobilité et de services de proximité.

L'OPCO assure notamment les missions suivantes :
? le financement des recrutements d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par la branche ;
? l'appui technique à la branche pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
? l'appui technique à la branche en matière de recrutement ;
? la scolarité de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, notamment 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 du présent accord (les signataires), en leur qualité de représentants sociaux de la branche des activités de marchés financiers, prennent acte de la transformation des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) en opérateurs de compétences (OPCO) au 1er janvier 2019 et de l'obligation de transmission 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 constitution prévoit la création des activités de marchés financiers (CCNM) prévoit la constitution d'un comité interentreprises (CIE) assurant la gestion des affaires sociales et industrielles de la branche. Il est administré par une assemblée plénière constituée d'une part de représentants syndicaux désignés par les organisations de branche et, d'autre part, par des personnes élues au second degré à partir des élus des entreprises adhérentes.

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

Toutefois il est apparu que nombre d'entreprises adhérentes n'étaient pas encore passées des anciennes instances représentatives du personnel au CSE, leurs élections internes étant prévues au second semestre 2019, ce qui ne permettrait pas d'obtenir une base unifiée permettant d'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 affaiblissement par un manque de stabilité de ses bases électorales.

La prorogation des mandats s'étend jusqu'aux prochaines élections du CIE Bourse et au plus tard au 31 mars 2020, l'ensemble des adhérents adhérents 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 bureau ; CFTC MF ; CFE-CGC MF ; FO bureau ; SPI MT,

Article 1er - Tableau descriptif 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 partenaires s'entendent y compris le remboursement de la sécurité sociale.

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Benéficiaires effectifs 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 cotisations des assurés sociaux par référence aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

Il sera adapté au maximum en cas d'évolution législative, réglementaire ou découlant de la doctrine administrative afin de rester conforme au caractère responsable. »

(1) Tealabu de girneats étendu, d'une part sous réserve du respect du cahier des charges des contrats de souscription prévu à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale et d'autre part, à l'exclusion des termes « possibilité de faire appel au réseau KLAIXA » en application 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 actuels jusqu'à la tenue des prochaines élections, et au plus tard jusqu'au 31 mars 2020, il est décidé de mettre en place un bureau élargi, composé du bureau actuel, d'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 avenant 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 dispositions conventionnelles en vigueur et dans le respect des dispositions des articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Le présent avenant a pour objet de définir les garanties mensuelles 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 application de l'article L. 2232-10-1 du code du travail concernant les entreprises de moins de 50 salariés.

Les parties signataires conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent avenant.

Il est établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des parties signataires par la partie la plus diligente et effectuées 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 avenant 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 dans le domaine 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 commencera au 1er janvier 2020 pour l'optique et les soins prothétiques dentaires et se poursuivra en 2021 pour l'audiologie.

Cette réforme oblige également les entreprises à revoir l'expression de leurs obligations de garanties afin de répondre aux nouvelles obligations de prise en charge.

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

la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	AMAFI,
Syndicats signataires	CFDT Bourse ; 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 fait appel aux représentants syndicaux pour l'établissement d'un protocole préélectoral, dans les conditions prévues à l'article L. 2314-5 du code du travail.

Le montant des contributions 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
ispreteerentrs Bosue (« CCASI Bourse »)

Il est constitué un comité des activités sociales et culturelles enesptreertrrs Bosue (« CCASI Bourse ») et 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 branche

Peuvent adhérer au CCSAI Bourse :

? les entreprises dans CSE ou avec CSE à autorisations réduites, et les CSE d'entreprises entrant dans le champ d'application de la CCNM ;

? les entreprises du secteur financier ou appartenant à un groupe du secteur financier conformément aux dispositions de l'article L. 2261-6 du code du travail, dans ou non d'un CSE, dont le chef d'entreprise ou le CSE le cas échéant, souhaite bénéficier de la gestion mutualisée offerte par l'adhésion au CCSAI Bourse dans le champ d'application de la CCNM.

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

Article 21.2
Contrat d'adhésion et notation de l'adhésion

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

Un contrat d'adhésion couplé à une convention de tarification signée entre chaque CSE, ou chaque entreprise dans CSE, et le CACSI Bourse a pour objet de formaliser l'adhésion et les modalités de rattachement du CACSI des CSE ou de toutes les entreprises (assujetties ou non à la CCNM) ne dépendant pas de CSE ainsi que le transparaît 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 faites suite à sa signature et à sa notification à l'ensemble des organisations 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

Les dispositions prévues dans l'accord étant intégrées dans le texte 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 extension 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 événements de septembre 2017 ont profondément bouleversé le contexte et l'organisation des réglementations sociales, et notamment celles relatives aux institutions représentatives du personnel. Face de ce constat, et dans le but de pérenniser la gestion des œuvres sociales et culturelles des entreprises de la branche, une réflexion collective a été menée entre les représentants sociaux sur l'avenir du comité représentatif de la bourse (CIE Bourse), dont il a été préalablement 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 branche distinct.

Le présent accord (« Accord »), qui ne constitue pas de dispositions spécifiques pour les PME compte tenu de sa nature et de son objet, est donc conclu aux fins de substituer 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 CACSI Bourse
En vigueur non étendu en date du 10 avr. 2021

Les adhérents au CCSAI Bourse sont les entreprises ou les CSE

d'entreprises entrant dans le champ d'application de la CCNM.

Les entreprises extérieures à la CCNM dont le CSE, ou le chef d'entreprise en cas de CSE à adhésion réduite ou d'absence de CSE, qui ne peuvent bénéficier d'une gestion mutualisée de ses ASC, ne peuvent adhérer au CASCI Bourse dans les conditions fixées par la convention d'adhésion approuvée par l'assemblée plénière. Elles doivent exercer leur activité dans le secteur financier ou appartenir à un groupe du secteur 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 CASCI Bourse à la date d'entrée en vigueur du présent accord, ont un délai de 3 mois pour signer le contrat d'adhésion à compter de sa réception. Au-delà de ce délai le CSE, ou l'entreprise, est radié des adhérents du CASCI Bourse.

Après avis préalable de l'assemblée plénière sur sa candidature, le CSE ou l'entreprise non dotée de CSE avec budget d'activités sociales, doit adhérer au CASCI Bourse en signant un contrat d'adhésion conforme aux dispositions de l'article R. 2312-43 du code du travail.

Article 3 - Composition et gouvernance du CASCI Bourse *En vigueur non étendu en date du 10 avr. 2021*

Le CASCI est organisé autour de :
? l'assemblée générale, qui élit les membres de l'assemblée plénière, les membres des commissions, approuve les comptes et donne suite à l'assemblée plénière de la gestion financière ;
? l'assemblée plénière, organe décisionnaire et souverain dans la gestion des activités sociales et corporatives (ASC), qui arrête les décisions du CASCI Bourse.

La présidence du CASCI Bourse, dans le cadre des réunions de l'assemblée générale ou de l'assemblée plénière, est assurée par une personne physique ayant reçu délégation du conseil d'administration de l'Association française des marchés financiers (AMAFI).

Les modalités de fonctionnement des instances du CASCI Bourse sont 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 entreprises adhérentes au CASCI Bourse et des membres titulaires de chaque CSE adhérent au CASCI Bourse, à jour de son dernier appel de cotisation.

Elle se réunit sur convocation du secrétaire du CASCI Bourse sur un ordre du jour établi par l'assemblée plénière.

Elle procède à l'élection des membres de l'assemblée plénière et des membres des commissions tous les 4 ans par vote électronique. Ce vote est initié et piloté par le CASCI Bourse.

Chaque élu titulaire d'un CSE adhérent peut être mandaté par son CSE pour représenter un ou plusieurs autres élus titulaires dans l'exercice de leur droit de vote à l'assemblée générale à condition d'avoir remis au président et au secrétaire du CASCI Bourse un mandat dont le modèle figure en annexe à chaque convocation.

Article 3.2 - Composition de l'assemblée plénière *En vigueur non étendu en date du 10 avr. 2021*

L'assemblée plénière du CASCI Bourse est constituée au plus comme suit :

? un représentant des chefs d'entreprise qui assure de droit la présidence du CASCI, désigné conformément à l'alinéa 2 de l'article 3 ;
? dix membres titulaires et dix membres suppléants issus des CSE des entreprises appartenant à la CCNM ;
? cinq membres titulaires et cinq membres suppléants issus des CSE des entreprises adhérentes, n'appliquant pas la CCNM.

Outre les dispositions législatives, un membre de l'assemblée plénière du CASCI Bourse prend son mandat :

? lorsque son entreprise ou son CSE n'est plus adhérent du CASCI Bourse ;

? lorsqu'il perd, dans son entreprise, le mandat au titre duquel il a pu être élu au CASCI Bourse, quelle qu'en soit la cause.

Faute de suppléant dans le collège concerné, le poste occupé à l'assemblée plénière reste alors vacant jusqu'aux prochaines élections.

Article 3.3 - Commissions *En vigueur non étendu en date du 10 avr. 2021*

Les commissions nécessaires à la gestion des activités du CASCI Bourse sont mises en place conformément au règlement intérieur du CASCI Bourse.

Elles sont constituées de membres titulaires ou suppléants des CSE adhérents au CASCI Bourse, élus tous les 4 ans lors d'un vote spécifique de l'assemblée générale ordinaire.

Chaque commission comporte d'au moins deux membres élus par CSE ;
? un président(e) élu(e) parmi les membres de l'assemblée plénière du CASCI Bourse.

Un membre de CSE ne peut être élu dans plus de deux commissions. Un(e) président(e) ne peut être élu(e) que dans la commission qu'il/elle préside.

Afin d'assurer le bon fonctionnement de chaque commission, des élections partielles doivent être organisées par le CASCI Bourse en cas de démission définitive suite à démission ou perte du mandat électif de plus de 50 % de ses membres.

Article 4 - Election des membres du CASCI Bourse et des commissions *En vigueur non étendu en date du 10 avr. 2021*

Le CASCI Bourse, lors de son assemblée générale ordinaire, organise, tous les 4 ans, le vote des représentants de chaque CSE et entreprises, adhérents au CASCI Bourse pour désigner les membres siégeant à l'assemblée plénière et dans les diverses commissions.

Il a en charge l'organisation de la tenue de l'assemblée générale ordinaire, l'information et l'envoi de la convocation auprès de chaque entité concernée.

Préalablement à l'assemblée générale ordinaire, le CASCI Bourse procède à l'établissement des listes provisoires des personnes se présentant aux différents postes à pourvoir, afin de les inscrire aux votes lors de la convocation.

Sont votants, à condition que le CSE ou l'entreprise soit à jour de son dernier appel de cotisation, à la date de l'assemblée générale :

? les élus titulaires de chaque CSE ;
? à défaut de CSE, le représentant de l'entreprise nommé par celle-ci.

Pour l'assemblée plénière, sont éligibles une fois les représentants des salariés ayant le statut d'élus titulaires de chaque CSE.

Pour les commissions, sont éligibles les représentants des salariés ayant le statut d'élus titulaires ou suppléant de chaque CSE.

Chaque scrutin est un scrutin uninominal majoritaire à un tour.

Aucun quorum n'est requis pour la tenue des élections. L'élection se fait par vote à la majorité des personnes présentes ou représentées. En cas d'égalité de voix, le départage se fait au bénéfice de l'âge.

Article 4.1 - Procédure électorale *En vigueur non étendu en date du 10 avr. 2021*

Un bureau de vote est constitué par décision de la plénière.

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 CSACI 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 desvres commissions : 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 CASCI.

Une date butoir de retour des candidatures est fixée.

Chaque candidature fait l'objet d'un accusé de réception par e-mail au candidat.

Un mois avant les élections, chaque membre titulaire des 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 raturés 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 recueilli le plus grand nombre de voix après ouverture du résultat définitif des votes des élus dépassant le quota fixé au 2^e alinéa.

En cas d'égalité des voix, le départage se fait au regard de l'âge du candidat. Le plus âgé est élu.

Les contestants peuvent se faire auprès du tribunal compétent.

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 confidentiel lui permettant de voter accompagné d'une procédure de vote.

Trois jours ouvrables au plus tard après 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 CASCI Bourse *En vigueur non étendu en date du 10 avr. 2021*

Article 5.1 - Règlement intérieur du CASCI 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 CASCI 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 relative de procéder à la modification du règlement intérieur, elle fixe également le délai dans lequel un projet de règlement modifié doit lui être présenté. Dans cette attente, le règlement intérieur précédent reste en vigueur.

Article 5.2 - Bureau et commissions du CASCI 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 constituant le bureau parmi ses membres, dans l'ordre suivant :
? un secrétaire, parmi les élus titulaires du collège CNCM ;
? un secrétaire adjoint, parmi les élus titulaires ou suppléants ;
? un trésorier, parmi les élus titulaires ;
? 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 au tirage au sort.

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 CASCI 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 entreprise ou au niveau de la branche le cas échéant. Sur la base de l'information qui lui est adressée par le président du CASCI, l'organisation patronale de branche informe les employés concernés lorsque l'un de leurs salariés a participé à une réunion de l'assemblée plénière.

L'élu informe son employeur qu'il doit participer à une réunion de l'assemblée générale ou de l'assemblée plénière.

Vie des commissions du CCSAI Bourse

Les commissions du CSACI Bourse sont constituées selon les modalités ci-dessus exposées.

Pour accomplir 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 comprenant au moins 100 salariés ;
? 24 heures par an et par salarié exerçant dans une entreprise adhérente comprenant de 50 à moins de 100 salariés ;
? 32 heures par an pour l'ensemble des salariés exerçant dans une entreprise adhérente comprenant moins de 50 salariés.

Lorsque dans une entreprise comprenant moins de 50 salariés, le crédit de 32 heures doit être réparti entre plusieurs membres, cette répartition est effectuée au prorata du nombre de salariés concernés, sauf accord contraire établi entre eux et remis à l'employeur.

Le CASCI Bourse tient à jour la liste des commissions, de leurs membres et des entreprises adhérentes au sein desquelles ils sont le cas échéant salariés. Il communique cette liste à l'organisation patronale de branche, et la tient informée des éventuelles modifications qui y sont apportées. Sur la base de cette information, l'organisation patronale 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 accord a la nature juridique d'un accord collectif de travail au sens des dispositions des articles L. 2222-1 et suivants du code du travail.

Il est conclu pour 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 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 présentée ou porter sur la totalité de l'accord. Elle est notifiée à chacune des autres parties signataires, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

La demande de révision est accompagnée de propositions sur 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 3 mois à compter de la réception de la demande. Les négociations ont lieu avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Il est rappelé que les règles de négociation et de signature de l'avenant de révision sont celles prévues par l'article L. 2261-7 du code du travail.

L'avenant conclu est soumis 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 peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties, conformément aux dispositions légales applicables.

En cas de dénonciation, l'accord reste valable jusqu'à la date de signature du nouveau accord venant se substituer au texte dénoncé et, à défaut, pendant une durée de 12 mois démarrant à la date 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 mieux la transition, les parties s'entendent que les mandats des membres du CSE-IE Bourse élus les 7 et 21 octobre 2020, pendant le délai de suivi après dénonciation des articles 13 et 21 de la CCNM, se poursuivront au plus tard jusqu'au 21 octobre 2022.

À cette date, il sera fait application des articles 3 à 5 du présent accord.

Pendant cette période, le bureau en place poursuivra à l'assemblée plénière de faire réaliser un audit complet.

Article 9 - Clause de revoyure
En vigueur non étendu en date du 10 avr. 2021

Les parties conviennent de se réunir à l'issue de deux exercices pour procéder à l'évaluation de l'entrée en vigueur du présent accord afin de faire le point sur l'évolution de la situation des adhérents au CSACI Bourse et son impact sur l'application de l'accord ainsi que sur l'opportunité de la présence des organisations syndicales représentatives de branche à l'assemblée plénière.

Article 10 - Entrée en vigueur et dépôt
En vigueur non étendu en date du 10 avr. 2021

L'accord prend effet après l'accomplissement des formalités de dépôt et de publicité faisant suite à sa signature et à sa

notification à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Il fait l'objet d'un dépôt auprès des autorités compétentes conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 10 avr. 2021

Les élections de septembre 2017 ont profondément bouleversé le contexte et l'organisation des représentations sociales, et notamment les relations aux institutions représentatives du personnel. Face de ce constat, et dans le but de pérenniser la gestion des services sociaux et culturels des entreprises de la branche, une réflexion collective a été menée entre les parties saucix sur l'avenir du comité électoral (CIE Bourse), dont il a été décidé de modifier le cadre juridique, par conséquent en compte les évolutions intervenues dans la structure de ses adhérents.

À cet effet, les articles 13 et 21 de la convention collective nationale des activités de marchés financiers (CCNM) relatives 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.

Les parties conviennent que le CSACI Bourse est la continuité du comité interentreprises bourse (CIE Bourse plus CSE-IE Bourse), dont l'objet social est inchangé. En conséquence le terme CSACI Bourse est désormais substitué au terme CSE-IE Bourse dans tout document, accord ou convention en vigueur à la date de signature du présent accord de branche (« Accord »).

Avec cet accord, les parties redéfinissent le rôle social du CSACI Bourse quant à l'accès des salariés et leurs actions dans les activités sociales et culturelles (ASC) proposées aux adhérents du CSACI Bourse. En effet la gestion mutualisée des ASC permet à tous les ayants droit des adhérents de bénéficier d'un même niveau de prestations et d'en garantir la qualité.

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

Compte tenu de son objet, les parties n'ont pas jugé nécessaire d'inclure des dispositions spécifiques pour les PME, celles-ci étant visées par ses dispositions au même titre que toutes les autres entreprises de la branche.

L'adhésion à cet accord est ouverte aux entreprises du secteur financier ou appartenant à un groupe du secteur financier conformément aux dispositions de l'article L. 2261-6 du code du travail, disposant ou non d'un CSE, dont le chef d'entreprise ou le CSE le cas échéant, souhaite bénéficier de la gestion mutualisée offerte par l'adhésion au CSACI Bourse sans pour autant entrer dans le champ 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 entreprises conviennent de recourir à une société prestataire, l'organisation matérielle et technique du processus de vote électronique.

La société prestataire qui sera retenue pour l'organisation matérielle de l'ensemble du processus électoral devra garantir le respect des principes généraux du droit électoral : l'égalité, la régularité du scrutin, la sincérité et l'intégrité du vote : conformité entre le bulletin

cshoi 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 sirtun ;
? la confidentialité et la liberté du vtoe : ptreetrme d'exercer son dirot de vtoe snas pirsseon extérieure.

Le prisearttae établira un caiehr des crehags rstecpeant les oabnigitts légales et les rdmnteoaoacianms de la CINL sur la sécurité des systèmes de vtoe électronique, en petrllcaiiur la potorceitn des données pnlnoeelsers 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 pdenntat l'ouverture du scrutin, de n'importe quel trnemail ineetnrt ou intranet, de luer leiu de travail, de luer dmlocie ou de luer leiu de villégiature en se cnncotaent sur le stie sécurisé propre aux élections.

Toutes facilités snreot accordées aux électeurs puor luer ptmrteere de voetr et le tmeps passé par ces dierenrs à vteor n'entraînera 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 psatratreee aursse la réalisation des paegs web et ntmoeamnt la présentation à l'écran des bluneilts de vote, après aovir procédé à l'intégration, dnas le dsipioiisf 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 siurtcn ne siot oeurvt :
? par le pretasrtiae : à un tset du système de vtoe électronique et à un tset spécifique du système de dépouillement à l'issue deuuql le système est scellé ;
? par les mbmères 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 rvrecea avnat le vote, par cireorur électronique à son asrdese professionnelle, un ceuroirl caneontnt un lein peanmeritt de récupérer l'identifiant et le mot de psae (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 snceod tour.

Après aovir 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 psonnee non rneuecone 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 cfamortoin du vtoe vuat sitraugne de la lstie 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 paitrersae lui aedresrsa de nvoauuex cdeos siot à une asresde mial posnlenlfioerse ou pelsonrnee (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 unre électronique dédiée snas lein auucn aevc le fehciir d'authentification des électeurs. Ce cruic gatnriat ainsi le srceet du vtoe et la sincérité des opérations électorales.

Les mmeebrs du bearuu de vtoe désignés puoornrt cutsloenr tuot an 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 freemtrve du suitcrn (art. R. 2314-15). Dès la clôture du scrutin, le cnneotu de l'urne, les lisets d'émargement et les seurrevs iuaqenotrmfis snot figés, horodatés et scellés automatiquement.
Le dépouillement est réalisé par les mbemres du braeuu de vtoe à l'aide d'une procédure sécurisée.

Les mmbrees du baeruu de vtoe éditent les procès-verbaux et lerus lesits d'émargement et proalecnmt les résultats.

Un pmeier résultat conracnent l'assemblée plénière srea proclamé auprs de l'ensemble des électeurs par vioe électronique.

Une assemblée plénière se trineda dnas la sneimae suniavt ctete pctmoaiarlou aifn d'élire les présidents de comniosisms pmrai ses membres.

À l'issue de cttee assemblée plénière, le résultat du vtoe des csiomnsioms srea proclamé auprs 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 abapllicpe 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 ultérieures.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 10 avr. 2021

Comme le prsopoe la loi puor la cniocnafe dnas l'économie numérique du 21 jiun 2004, les priteas snretigiaas conviennent, puor les élections des merembs du CCSAI Bsoure d'aménager le puroscess des opérations de vtoe en aynat rceorus au vtoe électronique.

La présente aexnne a puor objet de préciser le fnoeonetchnmit du système retneu et le déroulement des opérations électorales. Celle-ci proura être adaptée en fiotncon 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 tetxe iniiaatl de l'article 39 de la CNCM est intégralement remplacé par les dnipisistoos snaetuvis :

« Atilrce 39
Télétravail

Article 39.1 Msie en ?uvre du télétravail

Le télétravail est ovruet aux activités de l'entreprise pvnaout être exercées à distance. L'employeur détermine les psteos et les activités éligibles au télétravail soeln des cootnindis iuvlldendeis et/ ou cvlettoeics objectives.

Article 39.2 Citodionn d'accès au télétravail

Le pasgsae en télétravail reospe sur la bsae du dbluo vaialorontt puor le salarié et l'employeur, suaf dnas le cas du ruorecs au télétravail puor cercatncnsois etleleionpncexs 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, aeecpctr 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 deamdne de rercous au télétravail dès lros que l'accès au télétravail est ovruet dnas l'entreprise par un aroccd cclitleof de tiavarl ou par une charte, et que le salarié dendueamr oupcce un potse télétravaillable en vteru d'une doioissitpn de cet aocrd ou de ctete charte, ou dès lros qu'il s'agit d'un salarié en siitoutan 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 : cgahre de travail, tpmes de travail, doit à la déconnexion (1)

La durée du taviral du salarié est ituqndeie qu'il siot sur stie ou en télétravail. Les diipstonisos nmoanmtet rilevteas à la durée milaaxme quotidienne, aux durées mmaelaxis hebdomadaires, au tmeys de repos, au tmeys de psau et au décompte des heuers de taiavrl s'appliquent aisni que ceells cnraconent les salariés suos cneioionvtn de fiforat jours.

La chgrae du tairavl exercé à dnstiace diot corprrdsoene au vuomle de traival effectué lqsrue le salarié taialvle dnas les loucax de l'entreprise. En conséquence, clea ne deaivrt pas générer de dépassements puor aursse la pitecotorn des données.

L'exercice du télétravail diot se fiare dnas le rsecpet du droit à la déconnexion.

Article 39.4 Équipements et uasge des oulits numériques leis au télétravail

Qu'il s'agisse d'outils fruinos par l'employeur ou d'outils psoelnens du salarié, l'usage des otuils numériques est encadré par l'employeur, aqeuul il imbcnoe de prendre, dnas le rsecpet du règlement (UE) 2016/679 du 27 avril 2016 sur la peirooctn des données prleoeeenlss (RGPD) et des prsitpnoicres de la CNIL, les meruess nécessaires puor aursse la pitecotorn des données

du vtoe électronique.

pnlelsreoens du salarié 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 iterainfoumqs ou de seivre de cactimuionmn électronique, utilisés dnas le crade du télétravail, et des saionncts en cas de non-respect de tleles restrictions.

Le cas échéant, le télétravailleur est tneu de pdnrree sion des équipements qui lui saereint confiés.

Article 39.5 La psire en chrgae des fiars pnenslfooseirs

Le cihox des modalités de pisre en chagre éventuelle des fiars ploinnrsfesoos puet être, le cas échéant, un sejut de dgouaile 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 aيتدncces de travial s'applique également en cas de télétravail. Si les dionitsisops légales et cnononvtleneiels rtielvaeas à la santé et à la sécurité au tvaaril snot apibelclpas aux salariés en télétravail, il diot être tneu compte du fiat que l'employeur ne puet aovir une complète maîtrise du leiu dnas leleul 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 psonnfslieroes adaptée. L'employeur définit la méthode d'évaluation des rsques qui puet nmamoentt intégrer les riquess liés à l'éloignement du salarié de la communauté de taarivl et à la régulation de l'usage des otliis numériques.

Article 39.7 Égalité de tenmiatert

Le salarié bénéficie dnas le cdare de son activité en télétravail des mêmes dtoris et anagvteas iddiuivlens et ceioltlclfs que cuex aabileplpcs 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 cllees des salariés tanlavirat dnas les luaocx de l'entreprise.

Article 39.8 La continuité du duagolie saoci

Les règles rvlaeetis aux négociations périodiques ooegtbliars rnetset en vigueur, y copirms luqosre les aceturs du dioulgae sciaol snot en télétravail. De même, les salariés en télétravail ont les mêmes dtorios 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 mneoyes 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 craetiocsncns eeceptnlnoels ou de force majeure

En atcaopliipn de l'article L. 1222-11 du cdoe du travail, le télétravail puet être imposé unilatéralement par l'employeur, en cas de cneccosarnnis elxlpctnieones ou en cas de force majeure, aifn de gatnriar la pcitetoron des salariés et pterrtmee la continuité des activités de l'entreprise.

Dans ce cadre, l'employeur potre une antoiettn particulière au miitanen d'un daguiole saociel renforcé et à la faitiicoltan d'une eixssopren civlltoece des salariés, et des ineanstcs représentatives du poseernnl lorsqu'elles existent.

Conformément au I de l'article L. 1222-9 du code du travail, les salariés grendat la possibilité de demander à l'employeur de recourir au télétravail de façon occasionnelle. Le magaeen étudie la ddaneme en criteconaotn avec la direction.

Par ailleurs, les règles précédentes ne cnecorent pas les soituniats d'aménagement de ptsoe puor rsiaon de santé liée à une saituation inilleluivdde tmoaeirpe ou de handicap. Ces stniuoitas fnot l'objet d'une oaiitsngaorn du tvaial ad hoc décidée en lein avec le sverice de santé au travail. Les epuroylems pnrroett une atitenton particulière aux dedmneas de télétravail émanant des salariés rneunos tvaillerus handicapés. »

(1) L'article 39-3 est étendu sous réserve d'être complété par un accord d'entreprise ou par une crahte élaborée par l'employeur déterminant de façon sefmsamuiifnt précise les pagles heriaros daunt lelequesls l'employeur puet hbielnauetmet cetcontar le salarié en télétravail, conformément au 4° du II de l'article L. 1222-9 du code du travail.
(Arrêté du 23 septembre 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 effet après l'accomplissement des formalités de dépôt et de publicité fasaint suite à sa srgunatie et à sa nittofacioin à l'ensemble des oainrntgisas 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 dans l'accord étant intégrées dans 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 faninices ; 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 comme suit :

« Bénéficiaire du régime frais de santé, l'ensemble des salariés de la branche, sans condition d'ancienneté.

Le régime proposé pour l'ensemble des salariés mentionnés à l'article 22.6 de la CCNM ainsi qu'à leur famille.

Par famille, il faut comprendre :

Le conjoint :

? l'époux ou l'épouse de l'assuré, non-séparé (e) de corps (séparation judiciaire ou ailmbe dès lors qu'elle est irrésistible à l'état civil), ni divorcé (e) ;

? ou à défaut, le partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs) en vigueur dans les conditions fixées par les articles 515-1 et suivants du code civil ;

? ou à défaut, la partenaire vivant en copule avec l'assuré au sens de l'article 515-8 du code civil, sous réserve que l'assuré et son conjoint soient libres de tout engagement (mariage ou Pacs).

Un ou plusieurs autres peuvent être rattachés au titre de la vie de couple.

Les enfants à charge :

L'accord a pour objet d'un dépôt auprès des autorités compétentes, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Son extension est demandée, par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 27 déc. 2021

Durant toute la crise sanitaire, le travailleur a constitué une mesure d'urgence nationale majeure du dispositif « Covid-19 », notamment au sein de la branche. Par sa durée et son ampleur, cette pratique a accéléré l'évolution des manières de travailler. C'est dans ce contexte, que les organisations syndicales ont sollicité l'AMAFI afin d'ouvrir des négociations relatives au télétravail.

En conséquence, les partenaires sociaux de la branche ont décidé de réviser l'article 39 de la convention collective nationale des activités de marchés financiers (CCNM) prévoyant une mise en place du télétravail conformément à la réglementation en vigueur et des négociations se sont engagées. Afin de permettre aux entreprises de mieux s'approprier le dispositif et de tenir compte de ses évolutions, un nouveau cadre a été défini par l'ANI du 26 novembre 2020 « pour une mise en œuvre réussie du télétravail » et s'inscrivant dans des règles et principes généraux de la politique de la branche, est précisé.

Compte tenu de son objet, les parties n'ont pas estimé nécessaire d'intégrer de dispositions spécifiques aux PME.

Le présent accord (« Accord ») est donc conclu aux fins de s'inscrire à l'article 39 de la CCNM, les dispositions suivantes :

Les enfants à charge de l'assuré ou ceux de son conjoint au sens du contrat de travail qui remplissent les conditions suivantes :

? être âgés de moins de 21 ans ;

? bénéficiant d'un régime de sécurité sociale du fait de l'affiliation de l'assuré ou de celle de son conjoint ou d'une affiliation personnelle ;

? être rémunérés à la charge de l'assuré, c'est-à-dire pirs en compte pour l'application du quotient familial ou qui perçoivent une pension alimentaire que l'assuré déduit fiscalement de son revenu global.

Cette limite d'âge est portée à 28 ans pour les enfants qui remplissent l'une des conditions suivantes :

? s'ils poursuivent leurs études et ne disposent pas de ressources propres pour l'entretien d'une activité salariée, sauf emplois occasionnels ou s'ils sont en formation initiale ou en formation professionnelle rémunérée au moins de 65 % du Smic ;

? s'ils suivent une formation en apprentissage ou se trouvent sous contrat d'apprentissage ;

? s'ils sont inscrits à Pôle emploi comme primo demandeurs d'emploi ou s'ils effectuent un stage préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré.

La limite d'âge est supprimée pour les enfants qui bénéficient d'une allocation prévue par la législation sociale en faveur des handicapés ou qui sont titulaires de la carte mobilité inclusion portant la mention invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles, sous réserve que l'invalidité ait été reconnue avant la limite d'âge prévue ci-dessus (21 ou 28 ans sous 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 relatif aux « Régimes garantis » est modifié comme suit :

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

Les atyans doit du salarié, tles que définis ci-dessus, snot oingoitrabmeet affiliés au régime suaf dmdanee de dnpnsiee d'affiliation.

La srtrcuute de la coaoiisttn du régime est la stvuaine :
? ? isolé ? cvuore le salarié célibataire snas eannft ;
? ou ? flliams ? coruve le salarié aevc des aantys droit.

Le régime fiars de santé s'inscrit dnas le cadre des crttaons dtis ? rpeeanolbss ? et répond à l'ensemble des coodiitnns mentionnées à l'article L. 871-1 du cdoe de la sécurité silocae et des txeets réglementaires d'application. Les gnariats santé snot aqmttouiæunemt adaptées en finocotn des évolutions législatives et réglementaires régissant les garenatis des conrttas dtis responsables.

Les régimes snot scoirstus snas sélection médicale, ni qnrsaioeintue médical. Les ciitsntoas ne snot pas établies en fioctonn de l'âge du participant.

Les gtieaarns des régimes snot décrites dnas les aenxens II (prévoyance) et III (frais de santé).

Une nictoe d'information est établie par l'organisme à dtnaseiotin des salariés et distribuée à ceux-ci par caughe employeur, conformément à l'article L. 932-6 du cdoe de la sécurité sociale. »

Article 3 - Les dispenses d'affiliation au régime *En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022*

Article 3.1 - Dispense d'affiliation du salarié *En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022*

L'article B. 2 de l'annexe II de la ceoionntvn clvliotcee naiatnloe des activités de marchés fanirncies consacré aux « Diepssnes d'affiliation » est désormais rédigé cmome siut :

« Une dessinpe d'affiliation du salarié est admise, à cnodition de fermluor la denspsie d'affiliation au menmot de l'embauche, ou à la dtae de msie en pclae des gneaitars dnas l'entreprise si celle-ci est postérieure :

1. ? Puor les salariés bénéficiaires de la CSS (complémentaire santé solidaire) en atalpicipon de l'articles L. 861-1 et stuanvs du cdoe de la sécurité sociale. La dnepisse pnerd fin dès que le salarié ne bénéficie puls de cttee crtevrueoe ;

2. ? Puor les salariés cvtroeus par une aursasnce ilvdiiduenle fiars de santé au momnet de la msie en pclae des ginaaerts ou au mnoemt de l'embauche si elle est postérieure. Dnas ce cas, la dsiepsne ne puet jouer que jusqu'à échéance du cotarnt iviudnidel ;

3. ? Puor les salariés qui bénéficient, puor les mêmes risques, y cimrpos en tnat qu'ayants droit, d'une cvrutuoere firas de santé sivere au ttrie d'un atrue eolpmi en tnat que bénéficiaire de l'un des diotpsifiss snvtiaus :

a) Cntoart ctioleclf à adhésion obligatoire, en matière de firas de santé, conformément aux dopniotsisis de l'article L. 242-1 du CSS (cas neonmtant des salariés à eyempruos multiples) ;

b) Ctaonrt complémentaire des anegts de la fointcon pqlbuive d'état ou des collectivités tlreoerairts ainsi que les établissements pbcilus ;

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

d) Régime lcaol d'assurance maidale Alsace-Moselle (CSS, attriecs D. 325-6 et D. 325-7) ;

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

4. ? Puor les salariés bénéficiaires d'un ctonrat de tivraal ou de mioissn dnnot la durée de ceutrvroove cltliovee à adhésion oragtioible est d'une durée inférieure à 3 mois, à cdotoinin de le jiuftesir par écrit en pdsnuariot tuos dtneucmos atsentatt d'une croeutrvue ildidenulvie rteaspnct les ciitdnons fixées à l'article L. 871-1 du cdoe de la sécurité saoilce ;

5. ? Puor les salariés à tpems parietl ou anepirtps dnnot l'adhésion au régime frais de santé le caunidoirt à s'acquitter d'une caioittson au mnois égale à 10 % de sa rémunération brute.

Ce salarié diot frlouemr sa dnmeade de dsiepnse d'affiliation par écrit et l'employeur diot être en msreue de puridore ces demandes.

Les salariés anayt coishi d'être dispensés d'affiliation pveeunt à tuot mmnoet rveeinr sur luer décision et scioetllir par écrit, auprès de luer employeur, luer adhésion au régime. L'affiliation

prrenda eefft au 1er juor du mios svnuait la dmndae et srea alros irrévocable.

En tuot état de cause, ces salariés srnoet tneus de cotsier au régime lorsqu'ils cosrsneet de jtfieus de luer situation.

En cas de cemnengaht des diootspiisns légales ou réglementaires ainsi que de la dcorntie ficalse ou salioce sur ces cas de dérogations au caractère obogtrliiae du régime expressément mentionnés dnas le présent accord, ces mfniadtoociis s'appliqueront automatiquement, de telle sotre que le système de giaeatrs pusise coinnuetr à être éligible aux agtnveaas fcusaix et soauix accordés par la loi. »

Article 3.2 - Dispenses d'affiliation des ayants droit *En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022*

Le salarié ceoruvt puet tefotuois dndmeaer une diesnpse d'affiliation puor un ou prueliuss de ses antyas dorit étant dnas l'une des snitiautos sanevitus :

? ayant-droit bénéficiant par aeriulls d'un ditpssoiif ccetoillf et oaoglrbiite (cette dnsepsie crncoee les aaytns driot cturveos par un cratont cctlielof et oobatlrgeie sriuscot par une artue entreprise) ;

? ayant-droit bénéficiant par aillerus d'un ctnraot d'assurance groupe dit « Mleiadn » puor les tvuaielrals « non-salariés » ;

? ayant-droit bénéficiant par alueirls du régime lacol d'Alsace Meslloe ;

? ayant-droit bénéficiant par auieillrs du régime complémentaire des idseturins électriques et gazières (IEG) ou ;

? ayant-droit bénéficiant par airuells d'une complémentaire santé de la fointcon puqliube d'Etat (issu du décret n° 2007-1373 du 19 smtteebe 2007) ou tirttroaiele (issu du décret n° 2011-1474 du 8 normvbee 2011) ;

? ayant-droit bénéficiant par alreilus du régime spécial de sécurité sailcoe des gnes de mer (ENIM) ;

? ayant-droit bénéficiant par arluelis de la csisae de prévoyance et de riatrete des ponelsrens de la SNCF.

Dans ce cas le salarié devra fumleror une dnedame de dpsseine qui répondra au même fmioimslare que ceuli prévu par l'article 3.1.

Pour les celpuos tllviaanrat dnas la même entreprise, l'un des duex mbmeers du cpoule puet être affilié en propre, l'autre puet l'être, dnas ce cas, en tnat 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 diioiopsstns liées à la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 rtielvae à la sécurisation de l'emploi est veune miifeodr le dtisiope de l'année de crotueuvre dit de portabilité au poirft des aienncs salariés.

L'article C de l'annexe II de la cniotvnoen ctvlioclee natolaine des activités de marchés fenniircas « Cas des salariés licenciés » est modifié cmome siut :

« a) Bénéficiaires

Conformément à l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, les salariés bénéficient, du mneiitan à tirtte gruatit des grnaiaets du régime en cas de caeisostn du ctnarot de travail, non consécutive à une ftuae lourde, oraunvt driot à pirse en chgare par le régime d'assurance chômage soeln les cioontdins sniuvtaes :

1. ? Le maneitin des gatniraes est apiplacble à cotepmr de la dtae de cosesiatt du conrtat de taarivl et pdanent une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dnas la lmtiie de la durée du deriner cnatort de taivarl ou, le cas échéant, des dreenris cotnarts de taairvl lorsqu'ils snot consécutifs chez le même employeur. Ctete durée est appréciée en mois, le cas échéant arionre au mios supérieur, snas pouvior excéder 12 mios ;

2. ? Le bénéfice du mtnaiien des gitnaeers est subordonné à la ctnidion que les doris à rtsboemenuerms complémentaires aniet été orvteus chez le dienrer eemluyopr ;

3. ? Les genaiairs muennatis au bénéfice de l'ancien salarié snot ceells en veugiur dnas l'entreprise ;

4. ? L'ancien salarié jiftiuse auprès de son onrmsiage assureur, à l'ouverture et au crous de la période de miaetinn des garanties,

des prestations prévues au présent article, en finissent également les justificatifs mentionnés ci-après ;

5. ? L'employeur s'engage le maintien de ces garanties dans le cadre 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 de santé, les dispositions s'appliquent aux mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficiaient effectivement des garanties de santé à la date de cessation du contrat de travail.

Pour la mise en œuvre du droit d'option auprès de l'organisme assureur, l'entreprise doit adresser à ce dernier une demande écrite de mise en œuvre de la portabilité.

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 ce jour pour lesquels les cotisations s'appliquent.

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

L'ancien salarié bénéficie des garanties au titre de l'ensemble des droits qu'il était affilié lors de la cessation de son contrat de travail.

Les évolutions des garanties du régime s'appliquent aux anciens salariés.

c) Durée de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain 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 versement des cotisations de travail ou, le cas échéant, des versements de cotisations 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, le maintien des garanties cesse :
? à la reprise d'une nouvelle activité rémunérée de l'ancien salarié, que celle-ci donne ou non à des garanties de prévoyance ou de santé complémentaires, dès lors qu'elle met fin au droit à l'indemnisation du régime d'assurance chômage ;
? en cas de cessation de versement des cotisations du régime d'assurance chômage pour tout autre motif (notamment en cas de retraite, de radiation des listes de Pôle emploi, de décès) ;
? en cas de manquement par l'ancien salarié à son obligation de fournir des justificatifs de prise en charge par le régime d'assurance chômage auprès de l'organisme assureur.

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

d) Salaire de référence

Le salaire de référence servira de base au calcul des prestations de prévoyance constituées par le salaire défini pour chaque garantie, précédant la date de cessation du contrat de travail, à l'exclusion des sommes diverses exorbitantes du fait de la cessation du contrat de travail.

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

e) Famille

Le financement de ce droit s'effectue par l'objet de l'assurance sociale intégrée aux cotisations des salariés actifs (part patronale et part salariale). »

Article 5 - Maintien de garanties de 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 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 restent inchangées et sont rappelées comme suit :

« Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, les garanties de santé peuvent être maintenues par la souscription d'un contrat individuel proposé sans condition de période probatoire ni d'examen ou d'expertise médicale au profit des personnes suivantes :

- ? les anciens salariés bénéficiaires de prestations d'incapacité ou d'invalidité ;
- ? les anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite ;
- ? les anciens salariés privés d'emploi, bénéficiaires d'un revenu de remplacement ;
- ? les personnes âgées du chef de l'ancien salarié décédé.

Sous réserve d'être informé par l'entreprise de la cessation du contrat de travail pour l'un des motifs ci-dessus, ou du décès du salarié, l'organisme assureur assurera la souscription de l'indemnité de la couverture aux intéressés au plus tard dans le délai de 2 mois à compter de la date de la cessation du contrat de travail ou de la fin de la période du maintien des garanties à titre temporaire 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 contrat de travail ou à la 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 nouvelle demande prend effet au plus tard au lendemain de la demande.

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

Les autres dispositions de l'article B. 5 de l'annexe II de la convention collective nationale des marchés financiers sont 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 dont le contrat de travail est suspendu

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

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

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

Les cotisations sont à régler directement auprès de l'organisme. »

À compter du 1er juillet 2022, les garanties définies à l'annexe III, bénéficiant du régime spécial et fiscal de faveur des cotisations responsables, sont les suivantes :

Tableau des garanties responsables (1)

Les remboursements indiqués s'entendent y compris redevances de la sécurité sociale dans la limite des frais engagés.

(Tableau des garanties non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Bulletin officiel des communications collectives ».)

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 relatif aux cotisations des redevables par référence aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

Il sera adapté au mieux en cas d'évolution législative, réglementaire ou découlant de la doctrine administrative afin de rester conforme au caractère responsable.

(1) *Taebulax de gathreax étendus suos réserve du respect de l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale coannrnt le chiear des charges des cotisations redevables et l'application des haieonon lmiéis de fitrcaoatun et des pirs lmiéis 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 des frais 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	CFE-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 collectif 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 relancent que l'accord du 23 décembre 1999 est toujours pleinement en vigueur, la convention collective nationale des activités de marchés financiers (CCNM), signée le 11 juin

Isolé	1,27 % PSMS	0,72 % PSMS
Famille	1,64 % PSMS	1,28 % PSMS

La cotisation du régime obligatoire des frais 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 accord 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 avenant ayant vocation à adapter les dispositions du régime collectif obligatoire des 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 application de l'article L. 2232-10-1 du code du travail concernant les entreprises de moins de 50 salariés. La partie la plus diligente des organisations représentatives d'une convention ou d'un accord en notifie le texte 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 avenant fera l'objet d'une procédure de dépôt.

Il fera ensuite 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 avenant a pour objet de réexaminer et d'adapter le régime collectif des frais 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 périmètre direct de la convention collective nationale de la branche (CCNB), sous la CNCB et ses annexes et annexes ayant été dénoncés par acte 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 compte épargne-temps.

Les parties s'entendent sur le fait qu'il est nécessaire de prendre en compte l'évolution des dispositions légales et réglementaires, et tout particulièrement les termes des onrecnndas du 22 septembre 2017 (ratifiées par la loi n° 2018-2017 du 29 mars 2018). Elles souhaitent notamment inclure le droit à la déconnexion et mettre à jour les dispositions relatives au décompte en jours de la durée du travail ; l'objectif est de conclure un accord collectif de branche qui, pour plus de clarté pour les entreprises, se suive intérieurement à l'accord du 23 décembre 1999 qu'il révisé, et ce afin que les entreprises aient pu appliquer la CCNM (les entreprises) puissent bénéficier 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 dispositions spécifiques pour les PME, celles-ci pouvant l'appliquer directement.

C'est dans ce contexte que les parties se sont rencontrées les 15 juin et 14 septembre 2022, ainsi que les 25 avril et 16 mai 2023 et ont conclu l'accord au terme de ces négociations.

L'accord, qui ne modifie que partiellement le texte initial, se substitue intégralement à celui-ci.

A. Dispositions générales

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 2 août 2023

Sans préjudice des dispositions des articles 7 et 9 du décret C, la durée minimale hebdomadaire de travail à temps complet est abaissée à 35 heures d'ici le 1er janvier 2000, pour les entreprises (1) de plus de 20 salariés, et d'ici le 1er janvier 2001 pour les entreprises (1).

(1) ou unités économiques et sociales (UES).

Article 2

En vigueur non étendu en date du 2 août 2023

La réduction du temps de travail, lorsqu'elle est imputée aux heures supplémentaires, n'a entraîné aucune diminution ou réduction de la rémunération dont le montant a été garanti dans le cadre de la durée du travail antérieure.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 2 août 2023

Les horaires de travail des salariés en décompte horaire de leur temps de travail doivent être adaptés aux spécificités des emplois en prenant en compte les caractéristiques des marchés dans le respect 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 dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés en décompte horaire de leur temps de travail.

4.1. Temps de travail

La durée annuelle du travail est de 1 607 heures de travail effectif sur une période de référence complète, il n'y a pas de heures travaillées au titre de la journée de solidarité.

Conformément aux articles L. 3121-2 et suivants du code du travail, ne sont pas considérés comme du temps de travail :

- ? les temps consacrés aux repas ;
- ? les pauses nécessaires à des raisons de santé ;
- ? les temps de déplacements personnels pour se rendre sur le lieu d'exécution du travail (dans le respect des dispositions de l'article L. 3121-4 du code du travail et de 3e alinéa de l'article 65 de la convention collective nationale des activités de marchés financiers) ;
- ? les temps d'astreinte (hors temps d'intervention éventuel).

Lorsque la durée hebdomadaire est supérieure à 35 heures, les salariés bénéficient de jours de repos tel que mentionné à l'article 4.2 du présent accord.

4.2. Aménagement du temps de travail

L'aménagement du temps de travail peut être opéré par

un décalage des horaires de travail et/ou par une répartition appropriée de l'horaire quotidien ou hebdomadaire à apprécier en termes de travail effectif (TTE), selon l'une des modalités suivantes :
? soit par l'attribution de 24 jours de repos annuels, l'horaire hebdomadaire étant fixé à 39 heures ;
? soit par l'attribution de 6 jours de repos annuels, l'horaire hebdomadaire étant alors fixé à 36 heures ;
? soit par l'attribution d'un nombre de jours de repos compris entre 6 et 24, l'horaire hebdomadaire étant fixé selon la grille définie en annexe 1.

Le temps de travail peut être réparti sur la base d'une semaine de 4 jours, 4,5 jours, 5 jours ou tout autre mode d'organisation résultant d'un accord d'entreprise.

Le choix entre ces différents modes d'organisation du temps de travail (ou leur combinaison) ainsi que la fixation des horaires ne sont pas soumis à la durée du travail, ou leur mise en œuvre pour peser d'un mode à l'autre, sont effectués au sein de l'entreprise dans le respect des dispositions légales concernant la consultation des représentants du personnel. Le sujet du temps de travail relève également de la négociation collective dans le cadre de l'article L. 2242-1 du code du travail pour les entreprises relevant de ces dispositions.

Le délai de prévenance des salariés en cas de changement de durée ou d'horaires de travail est fixé à 7 jours.

Les entreprises mettent en œuvre des modalités appropriées de suivi des horaires pour déterminer la période de chaque salarié en décompte horaire en termes de temps de travail.

4.3. Période de référence

La période de référence correspond au sein de l'entreprise consensuellement par l'entreprise à l'année civile.

Toutefois, l'entreprise peut, si elle le souhaite et sous réserve d'un accord collectif d'entreprise, fixer une autre période de référence.

4.4. Jours de repos

4.4.1. Nombre de jours de repos

Le nombre annuel de jours de repos dépend de la durée de travail hebdomadaire appliquée (cf. annexe 1).

À titre de référence, le nombre annuel de jours de repos est de 24 pour les salariés travaillant sur une base hebdomadaire de 39 heures sur 5 jours.

Le nombre de jours de repos mentionnés au 4.2 du présent accord est ajusté selon les principes énoncés en annexe n° 1 lorsque l'entreprise se trouve dans un contexte différent.

Les jours de repos acquis sont assimilés à des jours de travail effectifs en ce qui concerne l'acquisition des droits à congés payés en application de l'article L. 3141-3 du code du travail. Ces jours de repos s'acquiescent au prorata du temps de travail effectif (art. L. 3121-1) ou assimilé (art. L. 3141-4) conformément également les périodes d'absence pour maladie ou accident du travail à la même période de salaire, à raison de 1/12 du nombre annuel de jours de repos par mois.

4.4.2. Prise des jours de repos

Les jours de repos attribués en application du présent accord peuvent être pris sous forme de journées ou de demi-journées, dans la limite des droits constitués.

Ils doivent, en principe, être pris au fur et à mesure de leur acquisition et, en tout état de cause, au plus tard, avant la fin du trimestre de la période de référence au cours duquel ils ont été constitués, sauf pour ceux qui, dans les entreprises ayant prévu cette possibilité, peuvent être reportés à un moment d'épargne temps ou tout autre dispositif légal de cumul de jours résultant d'un accord d'entreprise.

À défaut d'accord entre l'employeur et le salarié, les droits des jours de repos sont fixés pour partie au choix du salarié et pour partie au choix de l'employeur. Les modalités d'application de ce principe sont définies au niveau de chaque entreprise assujettie.

En l'absence d'accord d'entreprise, ou de précision sur ce point dans un accord d'entreprise, les jours de repos sont pour moitié au choix du salarié et pour moitié au choix de l'employeur.

En cas de modification, par l'employeur ou le salarié, des dates fixées d'un accord pour la prise des jours de repos, ce changement doit, dans la mesure du possible, être notifié à l'autre partie 7 jours à l'avance et, en aucun cas, dans un délai inférieur à 4 jours, sauf accord de l'autre partie concernée.

Les autres modalités de prise des jours de repos sont fixées dans chaque entreprise par analogy avec celles pratiquées pour les congés payés, et sous réserve du respect des dispositions légales pour ceux des jours utilisés dans le cadre d'un compte épargne-temps ou tout autre dispositif légal de cumul de jours résultant d'un accord d'entreprise.

L'employeur s'assure que les conditions de la prise effective des jours de repos par les intéressés sont réunies et en assure le suivi.

Article 5 - Jours fériés

En vigueur non étendu en date du 2 août 2023

Les jours fériés tels que définis par la loi sont, à ce jour : le 1er janvier, le lundi de Pâques, le 1er mai, le 8 mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 juillet, l'Assomption, la Toussaint, le 11 novembre, le jour de Noël.

Ces jours sont chômés lorsqu'ils tombent un jour ouvré, sauf si l'entreprise retient l'option de l'ouverture des points de vente, de services, de marchés, de bureaux de correspondance ou systèmes de règlement-livraison dont dépend son activité. Dans ce dernier cas, l'employeur doit prévoir, au minimum, une journée de fermeture de remplacement ou attribuer à chacun un congé compensatoire de même durée pour individuellement.

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

Les principes énoncés au présent article s'appliquent indépendamment des autres mesures de compensation mises en œuvre dans les entreprises.

Les jours fériés légaux et les jours de fermeture éventuels de ces jours fériés ne s'imputent pas sur la réduction du temps de travail. Les autres jours de fermeture de travail s'imputent sur la réduction du temps de travail (s'ils ne constituent pas le remplacement d'un jour férié).

Article 6 - Droit à la déconnexion

En vigueur non étendu en date du 2 août 2023

6.1. Champ d'application

Les dispositions du présent article s'appliquent à l'ensemble des salariés bénéficiant, du fait de l'exercice de leurs fonctions, d'une mission de traitement d'outils professionnels numériques ou informatiques, et notamment les salariés relevant du dispositif de décompte du temps de travail en jours.

Relèvent du dispositif de régulation d'utilisation défini par le présent article, les outils numériques suivants mis à disposition du salarié par l'entreprise :

- ? le téléphone portable ou équivalent (smartphone?) ;
- ? l'ordinateur portable ou tout autre outil numérique (tablette?) ;
- ? l'accès distant, selon quelque procédé que ce soit, au réseau informatique de l'entreprise [qu'il s'agisse par exemple des accès aux boîtes mails, ou des accès à des données personnelles (financières ? commerciales ? administratives?)].

6.2. Principes généraux

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 surcharge de travail dans la vie personnelle 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 prévus par l'article L. 3111-2 du code du travail, les salariés bénéficient nécessairement :
? d'un droit au repos continué de 11 heures consécutives ;
? d'un droit au repos hebdomadaire de 35 heures consécutives ;
? d'un droit à congés légaux ou conventionnels.

À ce titre, la mise à disposition d'outils numériques n'a ni pour objet 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.

6.3. Droit à la déconnexion pendant les périodes de repos et de congés

En dehors du temps de travail, pendant les périodes de repos, de congés ou lors des périodes de suspension du contrat de travail, hors le cas où l'employeur effectue une déconnexion d'office, le salarié bénéficie d'un droit à déconnexion dans les conditions suivantes :

- ? aucune obligation de connexion avec son entreprise pendant par le biais des outils numériques mis à sa disposition pour un usage professionnel ;
- ? aucune obligation de lire ou de répondre aux mails, au téléphone ou autres formes de communication qui lui seraient adressés, sous réserve de dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles et dans des situations de force majeure, ou d'urgence ou de gravité particulière, insoupçonnée la nécessité de pouvoir être contacté par l'entreprise.

Ce principe ne s'applique pas aux salariés lorsqu'ils assument des astreintes.

À titre d'exemple, peuvent constituer des situations d'urgence ou de cas de force majeure limitant le droit à la déconnexion, les éléments suivants :
? incident de marché ;
? travaux exceptionnels et urgents ;
? péril imminent.

6.4. Régulation de l'utilisation des outils numériques. Attributions de formation

La régulation de l'utilisation des outils numériques passe tout d'abord par une prise de conscience de chacun de sa part d'utilisation de ces outils, et ce afin de prendre, si nécessaire, des mesures correctives.

À ce titre, des actions de formation et/ou de sensibilisation peuvent être organisées à destination des salariés en vue de :
? définir les bonnes pratiques liées à l'utilisation des outils numériques professionnels ;
? permettre à chaque salarié concerné de se familiariser par rapport à sa pratique de l'utilisation des outils numériques professionnels ;
? sensibiliser ou former chaque salarié concerné à l'utilisation raisonnée et équilibrée des outils numériques.

Ces dispositions peuvent faire l'objet d'une mission à jour régulière, et ce afin d'être adaptés à l'évolution des outils numériques et/ou des comportements.

Article 7 - B. Compte épargne temps

En vigueur non étendu en date du 2 août 2023

Les entreprises peuvent décider, après consultation des représentants de personnel compétentes, d'ouvrir au personnel la possibilité d'affecter, selon des modalités

période de référence durant laquelle 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 droits de repos de repos sont fixés d'un commun accord entre le salarié concerné et son représentant hiérarchique. Toutefois, des jours de repos, portés à la connaissance des salariés bénéficiaires d'une convention individuelle de forfait jours, 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 individuelle de forfait annuel en jours est forfaitaire et tient compte des sujétions qui sont imposées au salarié concerné.

Les employés et leurs représentants du personnel peuvent définir des modalités propres d'accès aux congés de forfaits annuels en jours au sien 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 le respect 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 entreprise assure notamment le suivi régulier :
? du nombre de jours travaillés dans le cadre du forfait 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 maximum de repos quotidien, voir infra 8.10) ;
? de la charge de travail.

8.9. ? Respect d'une charge raisonnable de travail

Les dispositions de l'article L. 3121-62 du code du travail indiquent expressément que les salariés dont la durée du travail est décomptée en jours bénéficient d'un régime juridique particulier, puisqu'ils ne relèvent pas des règles relatives :
? à la durée maximale quotidienne ou hebdomadaire 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 responsables hiérarchiques des salariés reçoivent d'un décompte en jours procédant à un suivi régulier de la charge de travail des salariés concernés, notamment afin de :
? s'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 situations particulières se présentent.

Pour la mise en œuvre de cette appréciation d'une charge de travail raisonnable, les responsables hiérarchiques échangent périodiquement, au minimum une fois au cours de chaque période de référence et idéalement selon une fréquence semestrielle, avec chacun des salariés en décompte en jours, en prenant le soin 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 forfait ;
? l'organisation du travail dans le cadre et/ ou l'entreprise.

L'appréciation de chaque responsabilité hiérarchique quant à la charge de travail raisonnable des salariés qu'il dirige est opérée en prenant notamment en compte :
? le suivi des duennots auto-déclaratifs visés au 8.11 ci-après ;
? les données relatives à la durée du travail déclarée à l'occasion :

? de l'organisation ou du suivi de l'activité de chacun des salariés concernés,
? de la procédure de suivi de la charge 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 repos quotidiens et hebdomadaires

Le salarié relève d'un décompte en jours de sa durée du travail bénéficie :

? d'un temps de repos quotidien de 13 heures 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 ;
? d'un temps de repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les 13 heures minimales des repos quotidiens, soit un total de 37 heures consécutives.

Le respect des règles de repos quotidiens et hebdomadaires est assuré par le salarié lui-même, qui doit veiller à prendre ces repos et les enregistrer sur le système de décompte des jours travaillés mis en place au sien de l'entreprise, sous le contrôle de son responsable 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 du travail, en l'absence de système équivalent existant dans l'entreprise.

La durée du travail du salarié en forfait jours est décomptée par le salarié lui-même sur un document auto-déclaratif mensuel ou par tout autre moyen, notamment 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 jours ou demi-journées de repos pris.

Le récapitulatif est établi mensuellement et est transmis au responsable 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 durée des journées/ demi-journées travaillées ;
? de veiller au respect des repos quotidiens et hebdomadaires ;
? de peinsontor et de qualifier 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 charge de travail

À minima une fois au cours de chaque période de référence, et idéalement une fois par semestre, l'employeur exerce la surveillance des salariés bénéficiant de forfait jours, 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 données démontre l'existence, pour un ou plusieurs salariés concernés, d'une charge de travail très importante, l'employeur est tenu de prendre toutes mesures appropriées, notamment en tenant :
? 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 responsable hiérarchique et ce afin d'examiner :
? la charge de travail réelle ;
? la charge de travail prévisible pour les périodes à venir ;
? s'il est nécessaire de procéder à des adaptations éventuelles en matière d'organisation du travail.

Le salarié peut demander un entretien à son responsable hiérarchique à ce sujet, le cas échéant en présence d'une personne des services ressources humaines.

8.13. ? Procédure complémentaire. Eetnretn ivudneidil ponctuel

Un eniettrn ieduvnidil 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 tiaavr lmmisteanefnet torp importante.

Dans ce cadre, et en focointn de la situation, les thèmes suvatnis puvnet ansii être abordés :

- ? la cghare de tvraail du salarié concerné ;
- ? l'amplitude de ses journées d'activité ;
- ? les cnodntois d'application des règles rvteeilas aux roeps qotiuedin et hbaodimerdae ;
- ? l'organisation du tviaraal dnas le sevrerie 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 chrgae de tvaaril prévisible sur la période à vneir et les apoitdntaas éventuellement nécessaires.

8.14. ? Enireettn ivuinieddl annuel

Le suvii de l'organisation du taiarvl et de la crghae de tivaarl des salariés ralneevt d'un frifoat jrous fiat l'objet d'un suvii aunenl qui puet se dérouler à l'occasion de l'entretien aunnel d'évaluation. Il fiat l'objet d'une meinton spécifique.

Cet eeniettrn aunenl a nnemtmaot puor oebcijtf d'examiner :

- ? l'organisation et la cghare de tviraal du salarié ;
- ? la compatibilité du décompte en jruos de la durée du tvaaril aevc la vie psenlneorle et fialmiale du salarié ;
- ? les iendccines éventuelles de ce mdoe de décompte de la durée du tvaaril sur la rémunération du salarié ;
- ? les modalités de graniate de la peotcrcton de la santé du salarié.

L'entretien diot également peretrmté à l'employeur et au salarié de foleumrr des ssgguneioits dnas les différents thèmes évoqués.

8.15. ? Dspisioitf de prévention

Le salarié rvaelnnet du fiarfot jorus peut, à sa demande, être reçus par le médecin du tvaaril dnót il relève.

L'objet de cette vtsiie est tuot particulièrement de vérifier l'absence d'incidence de sa cghare de tviaraal sur son autdtipe ou sur son état de santé.

8.16. ? Ifromtoinan des iansctens représentatives du personnel

Tout eyuloempr dnioaspst d'un comité scioal et économique à aitibruttons complètes procède, chaque année, à une ifortanmoen de cette icatsnne représentative sur le rucroes aux ceonnitonvs de ffaioirt jrous ainsi que sur les modalités de sviui de la crgahe de tvaaril des salariés concernés.

8.17. ? Faofirt jorus réduit

Le salarié relevant du dosiipistf de ffioart jruos qui en fiat la daemnde puet bénéficier, en accrd aevc son employeur, d'une cenniotovn de forfait réduit cpaenrnoorsdt à un nombre de jruos travaillés fixé clucamenttlreneot 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

Réservé

D. Heures supplémentaires

En vigueur non étendu en date du 2 août 2023

Les dnsstioiopis du présent chtairpe D snot aielblppacs

unniqeuemet 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 cgietnonnt anenul des hruees supplémentaires est fixé conformément à la loi.

10.2.?Sans préjudice des dioisnpsoits de l'article L. 3121-30 du cdoe du travail, le peaeimnt des hereus supplémentaires et des mootaarijns aluuexeqls eells ouvrnet dirot puet être, en tuot ou partie, remplacé par un rpeos camsouetpner équivalent. La mjetroaian 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 etrne ces différentes modalités snot définies dnas cuaqhe entreprise.

Article 11 - E. Observatoire des métiers

En vigueur non étendu en date du 2 août 2023

Un rpport détaillé sur l'organisation du tpmes de taiavrl 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 eloxentcnpeiles prévues par la cnitnevoon ctvoiclele ou par la loi, asnii 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 ffaioirt 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 jiqurudie d'un acrocd cliotclef de trvaial au snes des dspistonoiis des aecrilts 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 taivarl des salariés visés à l'article 8 (sous réserve de l'existence d'une cnntoioven de ffaioirt juors dnas le crtnaot de tiraval ou l'avenant au catrnot de taarvil du salarié) dnas les esierepntrs dnas lelsequeuls aucun aoccrd cectoillf sur ce thème n'aurait été cnlcou ;

? il vsie également à compléter les arcodcs citcllfeos d'entreprise (conclus ou à conclure) ratifltes au décompte en jours dès lros que ceux-ci ne crmapeirnooett pas l'ensemble des meeruss prntmtaet nentommat de vérifier l'ampleur de la crghae de taarvil des salariés ou le recespt de la petrciootn de la santé ;

? il précise l'application du driot 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 suivants du code du travail.

La demande de révision peut être partielle ou porter sur la totalité de l'accord. Elle est notifiée à l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

La demande de révision est accompagnée de propositions sur 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 trois 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'avenant de révision sont celles prévues par l'article L. 2261-7 du code du travail.

L'avenant conclu est soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que l'accord.

En tout état de cause, les parties saucoux s'engagent à réexaminer ses dispositions au cours de l'été 2024, au plus tard le 30 septembre, dans le cadre d'une revue 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.

En cas de dénonciation, l'accord reste valable jusqu'à la date de notification du nouvel accord ou se poursuit au titre dénoncé et, à défaut, prend une durée de trois mois démarrant 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 est en vigueur pour l'ensemble des entreprises dès le lendemain de son dépôt auprès de la direction générale du travail et ce pour l'ensemble des entreprises.

Les parties s'efforcent de conclure, 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 délais légaux en vigueur.

Annexes

En vigueur non étendu en date du 2 août 2023

Modalités de détermination de la durée du travail par contribution de demi-journées ou journées de repos dans le cadre de l'article 4.4.

Horaire hebdomadaire	Nombre de jours de RTT nécessaires pour couvrir l'horaire moyen à 35 heures				
	Si semaine de 5 jours		Si semaine de 4,5 jours		Si semaine de 4 jours
			brut	arrondi	brut
36	6		5,40	5,5	4,80
36,5	9		8,10	8	7,20
37	12		10,80	11	9,60
37,5	15		13,50	13,5	12,00
38	18		16,20	16	14,40
38,5	21		18,90	19	16,80
39	24		21,60	21,5	19,20

Exemples :
? une entreprise dont l'horaire est réparti sur 5 jours qui adopte un horaire hebdomadaire de 37 heures dont au moins 12 jours de RTT pour couvrir son horaire moyen à 35 heures ;
? une entreprise dont l'horaire est réparti sur 4 jours qui adopte un horaire hebdomadaire de 37 heures dont au moins 9,5 jours de RTT pour couvrir son horaire moyen à 35 heures.

En vigueur non étendu en date du 2 août 2023

Compte épargne-temps

En l'absence d'accord d'entreprise, les comptes d'épargne-temps que les entreprises décident de mettre en place obéissent aux règles suivantes :

Article a

Le compte épargne-temps peut être alimenté :
? par la moitié des jours de repos accordés au titre de l'article 4.2 du présent accord ;
? par les jours de repos dont bénéficient les salariés en congé annuel du présent accord.

Article b

La valeur de chaque journée épargnée est calculée à 1/21.65e des sommes perçues mensuellement du bénéficiaire au moment de la prise de son congé ou de la liquidation de son compte. Ce ratio, qui est appliqué à un horaire hebdomadaire sur 5 jours, doit être ajusté en fonction du nombre de jours que couvre l'horaire des salariés concernés, lorsqu'il est différent de 5. : pour 4 jours de travail hebdomadaire, il est, par exemple, fixé à 1/17.32e.

Article c

Seuls les salariés ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise ont la faculté d'affecter des jours 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 meilleurs délais et, au plus tard au 31 décembre de l'exercice au cours duquel les jours ont été acquis.

Les modalités de gestion du compte sont précisées au niveau de chaque entreprise.

Article e

Le compte épargne-temps est utilisé pour indemniser en tout ou

priate des congés snas sodle d'une durée mmilanie d'un mois. Suaf lqrosue les modalités de demnade du congé, de son aoeitctacpn ou de son reufs snot régies par des dnisiostopis 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 cpmpte épargne-temps est également utilisé puor ineenimsdr tuot ou pratie des herues non travaillées lursquo le salarié psase à tpmes ptieral dnas les cdontniios 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 tmeps de fritoamn hros du teps de tvaial dnas le carde des fnaoimtrs 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 anvneat aaynt vtaicoon à adpeatr les dioposntiis du régime ctcelolif ooabrilgtie de frais de santé, dnot dinvoet bénéficier l'ensemble des salariés raeenvlt de la cvoeiotnnn colltveice des activités de marchés financiers, ne prévoit aunue dospisitoïn spécifique en actaïppion de l'article L. 2232-10-1 du cdoe du tavairl cnnnroceat 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 fanencriis ; 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 naitnaoe des activités des marchés firincaens (IDCC 2931).

Article 2 - Catégories objectives
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Pour l'application des sltoutuianips de l'article 2.1 de l'accord nanotail itpsenssoreofninel du 17 nomrebve 2017 ratelif à la prévoyance des cadres, snot visés les credas à piartr de la catégorie III définie par la convtoeinn ctoievclle nltanaoie des activités de marchés financiers.

Le cotpme épargne-temps est aumtoeuntqmaiet liquidé en cas de départ de l'entreprise, quelle qu'en siot la raison.

Par ailleurs, tuot salarié peut, à tuot moment, rencnoer à l'épargne tepms et leqdiuir son ctmope épargne-temps, suos réserve d'en avoir fiat la dmdanee un mios à l'avance.

La détermination du monantt de lioidaiuiqtn se fiat par atlppiaocin de l'article b.

Article g

Les eyruploems dvoernt définir, dnas le reepcst des meurses de ceontactrion aevc les pretnarelas 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 oasnanigtrois sreaitigans 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 jiuin 2022, en y intégrant un praahrapge jiasftinut l'absence de dspnsioiïotis spécifiques puor les ersntepiers de moins de cqnnuaite salariés.

Il est modifié cmmoe siut :

Comme indiqué précédemment, auunce catégorie ne pmeret une aaofilfitin de salariés dnas la catégorie « assimilés craeds » au snes des stntulipitoas de l'article 2.2 de l'accord nnatoial infeinonesrosptrel du 17 nemvbroe 2017 ratiléf 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 cioonventn ceillovtce nlnioatae des activités de marchés financiers.

Les errseeitpns de la bnacche 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 sttiilonaups de l'article 22.6 intitulé « Salariés bénéficiaires » raeltevis aux régimes de prévoyance et de fails de santé snot supprimées et remplacées par les temres saïtvnus :

« 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 dnraut 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 cpmpte par l'intermédiaire d'un teris ;
? siot d'un renveu de rnlecepeamnt versé par l'employeur (activité partielle, congé de reclassement, congé de mobilité ?).

Les cotisations de l'entreprise et du salarié sont mutuellement prenant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée.

Dans cette hypothèse, l'assiette des cotisations et des prestations en cas de suspension du contrat de travail est en principe déterminée comme suit :
? lorsqu'elle est calculée sur une base forfaitaire sans lien avec le montant des rémunérations perçues, cette assiette est soumise 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 indemnité complémentaire ou complémentaire versée par l'employeur).

Ces dispositions sont applicables sous réserve des conditions particulières prévues au sein de l'entreprise (par exemple, en faveur d'une cotisation d'assiette sur une base forfaitaire au salaire perçu avant la suspension).

À l'article B. 5 de l'annexe II « Régimes des régimes de prévoyance et de santé », les paragraphes suivants sont supprimés :

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

Les cotisations de l'entreprise et du salarié sont mutuellement 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 suivantes :

« En cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à indemnité 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 employeur et part salarié) définies à l'article 22.9 de la CCNM. »

Les dispositions suivantes s'appliquent que les articles susmentionnés de l'article B. 5 de l'annexe II sont inchangés.

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 parties prenantes conviennent que le présent accord relatif à la prestation complémentaire des prestations de la branche ne s'applique 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 entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2025.

Les parties conviennent d'appliquer qu'en tout état de cause l'entrée en vigueur des dispositions de l'article 2 du présent accord est conditionnée à la publication d'un agrément 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 fera l'objet d'un dépôt par la partie la plus diligente et d'une procédure d'extension, dans les conditions prévues le code 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.

Auparavant déterminée par la convention collective nationale de trieste et de prévoyance des cadres 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 objectives de bénéficiaires ont ainsi été mises à jour par un décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021.

Les cadres et assimilés sont à présent définis par référence aux articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017. Ce critère regroupe les salariés appartenant qualifiés « art. 4 » et « art. 4 bis ».

Le deuxième alinéa du 1° 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 gains de productivité sociale complémentaire. Ce nouveau critère vise à inclure, dans le régime des cadres, les salariés anciennement qualifiés « art. 36 ».

Pour respecter les principes de l'exclusion d'assiette des cotisations patronales, cet accord professionnel devra être agréé par la commission paritaire de l'APEC.

Historiquement, il n'existe pas de rattachement qu'il n'existe pas, au sein de la branche des marchés financiers, de salariés appartenant qualifiés « art. 4 bis ». Cela est la raison pour laquelle le présent accord ne prévoit pas d'équivalence.

Par ailleurs et en parallèle, la crise sanitaire survenue en 2020 a amené les acteurs du marché de la prestation sociale à s'interroger sur le sort des salariés 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 juin 2020, la doctrine admettait 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 dispositions des conventions collectives de branche devaient 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 cloison professionnelle, le niveau des emplois à partir duquel les salariés sont qualifiés de « cadres » au sens de l'article 2.1 de l'ANI de 2017 et ceux pouvant être intégrés à la catégorie des cadres en application du deuxième alinéa du 1° 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 fnieiarncs ; CFE-CGC Marchés fareinncls ; 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 crtihape V « Diopiftssis de bhcrnae » est modifié afin de teinr cmtpoee de la rioamdmtnaceon d'APICIL Prévoyance et de l'OCIRP.

L'article 22 est réécrit en totalité afin d'assurer une mleleirue lisibilité puor les eestrierpns de la branche.

Certains sous-articles snot uniemeunqt renumérotés, cpmtoe tneu de la suspprseoin :
? des ailetrcs 22.4 « Modalités des adhésions des eritneresps » et 22.5 « Casule de sadguareve » préalablement actée par l'avenant n° 2 du 31 août 2017 ;
? de l'article 22.11 « Révision du finemcnneat du régime ».

« Aclirte 22
Régimes de prévoyance et de fairs de santé

Article 22.1
Institution des régimes

La CNCM isttunie des régimes ctifeoclls ootegiairbls de prévoyance et de fairs de santé (ci-après : ? les régimes ?) bénéficiant à tuos les salariés des entreprises, snas cinooditn d'ancienneté.

Article 22.2
Durée. ? Entrée en vguieur

Les diopnistisos définissant les régimes prévoyance et fairs de santé ont une durée indéterminée. Eells predrnont eefft le preeimr juor du mios ciivl snuvait la piuctlboian au Joarunl oiecffil de l'arrêté ministériel d'extension prévu par l'article L. 2261-15 du cdoe du travail, y coprmis puor les arrêts de traavil en cruos à cttee dtae et puor les périodes indemnisées qui lui snot postérieures.

Article 22.3
Organisme aessruur

Les epesrirtnes snot lbires d'adhérer à l'organisme aususer de luer choix. L'adhésion diot ptrrteeme l'application intégrale du dsiotpisif conventionnel.

Toutefois, puor ptmreetre la curtevuore des gtniaares prévoyance et fairs de santé prévues au ttire de la présente cnvitoenon collective, les paenearitrs soiucox ont décidé à l'issue de la procédure de msie en crcrenncoe prévue à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité scailoe de rondecemamr les omriaegnss auresusrs stvunais :
? AICIPL Prévoyance, iniitutostn de prévoyance régie par le ttirie III du lvire IX du cdoe de la sécurité soilace et enregistrée suos le n° SEIRN 321 862 500, dnnot le siège saicol est situé 51, bealuovrd Mairus Vivier-Merle, 69003 Lyon,
et puor la gntariae ntee éducation :
? OCRIP (Organisme cmumon des intiutonsits de ntee et de prévoyance), unoin d'institutions de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sicaloe ; siège sciaol : 17, rue de Marignan, CS 50003,75008 Paris.

Les oensrgmias recommandés pponsreot un catornt d'assurance de référence négocié par les patreinares soiaucx et croofmne aux oiaognitbls déterminées dnas la présente convention.

Article 22.4
Salariés bénéficiaires

Sont bénéficiaires des régimes les salariés icnsitrs à l'effectif de l'entreprise, et le cas échéant lreus anytas droit, à l'exception de cuex dnnot le ctnorat de triaavil est suspendu. Toutefois, les

geinrtaas de ? fairs de santé ? et de prévoyance ludore snot mtnuieneas lqrsoue dnurat la ssoniupsen de son crtnoat de travail, le salarié bénéficie :
? siot d'un mtainein de salaire, toatl ou ptairel ;
? siot d'indemnités journalières complémentaires financées au mnois puor patrie par l'employeur, qu'elles seonit versées dinreetmcet par l'employeur ou puor son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
? siot d'un rnveeu de rpacelemeemnt versé par l'employeur (activité partielle, congé de reclassement, congé de mobilité ?).

Les coisntaots de l'entreprise et du salarié snot minnetueas pnnaedt tutoe la période de snopsisuen du ctaonrt de tvaaril indemnisée.

Dans cttee hypothèse, l'assiette des catotosiins et des ptsitrnoeas en cas de senpsuoisn du ctranot de traavil est en picrinpe déterminée cmme siut :
? lorsqu'elle est calculée sur une bsae faofartiire snas lein aevc le mtnnaot des rémunérations perçues, ctete astitsee cniutoe à s'appliquer pednnat ctete période de soinpessun ;
? lorsqu'elle est fixée par référence à la rémunération versée, l'assiette à reinter est le moatnt de l'indemnité versée dnas le cdare de la seiusnsopn du craotnt de trivaal (indemnisation légale, le cas échéant complétée d'une innasmodetiin complémentaire ou cneellvtnoninoe versée par l'employeur).

Ces stplaoniuits snot alplliaebcs suos réserve des coitdonins particulières cuneevnos au sien de l'entreprise (par exemple, en fvuear d'une rteciuntoostin d'assiette sur une bsae penlie casdronrnpoot au sailrae perçu aanvt la suspension).

Toutefois, lrosque la durée de la sesponsiun du ctorant de tvaaril est inférieure à un mois, les gitanares snot meutanneis snas cnoatperirte de ctinaotioss jusqu'à la fin du mios ciivl siuavnt ceuli où a eu leiu la sssuepnoin du crtaont de travail.

Article 22.5
Risques giatrnas

Les régimes cneornpemnt :
? d'une part, les geiarntas de prévoyance (capital décès, rente éducation, invalidité et incapacité permanente, incapacité trpmreoiiae de travail) ;
? d'autre part, la gaatinre fairs de santé.

Pour la gitarane décès, le salarié ciishot lros de son atiolaiffin siot un capaitl décès seul, siot un catiapl décès et une rente éducation. Le salarié a à tuot moemnt la possibilité de mieiofdr l'option asini choisie. Si lros du décès du salarié, aucun efnnat n'est à la carhge du salarié ou si les ennafts à crgahe ont puls de 19 ans, l'option cipatal décès suel srea en tuot état de casue appliquée.

Le régime fairs de santé ganairtt le salarié et sa fmlale à ttire obligatoire.

Les atanyis doirt du salarié, tles que définis ci-dessus, snot obletmgraioint affiliés au régime suaf ddnamee de dispesne d'affiliation.

L'entreprise a le coihx prmai les steurcrtus de cntitasioos sivtaenus :
1° Isolé/ filalme ;
2° Famllie uuqine ;
3° Adulte/ enfant.

La curterovue ? isolé ? coospnrrred à la cuerturvoe du salarié célibataire snas enfant.

La coururtvee ? flailme ? cerprsoond à la couerture du salarié et de l'ensemble de sa fillmae (conjoint et entnafs à charge).

La crouverute ? eanfnt ? crrpoeonsd à la curueortve de l'enfant du salarié ou de son conjoint, piantraree de Pcas ou concubin. La cittiooasn est due anuatt de fios qu'il y a d'enfants couverts.

La cvouutree ? aldute ? cnrrpooesd à la crtuvreoe du salarié, et le cas échéant de son conjoint, paeranrite de Pcas ou concubin. La ciitosotan est due atnaut de fios qu'il y a d'adultes couverts.

Le régime fairs de santé s'inscrit dnas le crdae des carnttos dtis ? resnbpoaesls ? et répond à l'ensemble des ctdinnioos

que définies ci-après :

- ? thnacre 1 (T1 aneennnceimt TA) : thrance de sialrae limitée au panfold aunenl de la sécurité salioce ;
- ? thncrae 2 (T2 aennennecimt TB) : tnrcake coisprme ertne 1 et 4 fios le planofd aennul de la sécurité sociale.

Les régimes snot srtuocsis snas sélection médicale, ni qeonisinuatre médical. Les ctsnotoiias ne snot pas établies en foocntin de l'âge du participant.

Les giretnaas des régimes sont décrites dans les annexes 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 cuhqae employeur, conformément à l'article L. 932-6 du cdoe de la sécurité sociale.

Article 22.6

Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations de prévoyance est le salaire brut annuel moyen à cotisations de sécurité sociale perçu au cours des 12 mois ayant précédé l'arrêt de travail initial ou le décès.

Pour critnaes salariés (salariés ayant la qualité de ? Cmions ?
cehz un psrraiteate de scveries 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
veugjur au 21 décembre 2000, une déduction puor faris
polofiseenrns 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 précédé l'arrêt de tiraval ou le
décès.

Le sriaae de référence est limité au pnoalfd des tencrahs tllees

Lorsque la période de 12 mois est incomplète, il est procédé à une réajustement 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 eplruemys et salariés à rsoain de 70 % et de 30 % respectivement.

La vtnaelotiin de la csoaoititn par giarnate est la snvaiute :

Taux caetrlotucns

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 cotisation du régime obligatoire de santé est financée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié.

La coitosatin du régime orgalboiite fiars de santé est la sitanvue à
cpoemtr du 1er jaevnir 2025 :

Taux contractuels, exprimés en ptangrueoe du ponfald muesenl
de la sécurité siaocle (PMSS)

		Régime général	Régime lcoal
Socle	Isolé	1,59 %	0,90 %
	Famille	2,05 %	1,60 %
	Tarif uqinue Fllmaie	1,81 %	1,30 %
	Adulte	1,33 %	0,78 %
	Enfant	0,80 %	0,47 %

Article 22.8
Modalités de pieneamt des ciniotsaots

Les cotisations des régimes pour les adhésions obsolescences et
obsolescences sont payables trimestriellement à terme échu et
sont recouvrées auprès de l'entreprise, selon les modalités du
règlement des cotisations.

Chaque règlement doit être accompagné :

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

Article 22.9
Degré élevé de solidarité

En application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, un fonds de solidarité est mis en place par les partenaires sociaux de la branche des activités de marchés financiers, conformément à leur volonté de mettre en œuvre une politique d'action sociale propre à la branche.

Selon le décret n° 2014-1498 du 11 décembre 2014, les participants aux régimes de retraite de base de la Sécurité sociale sont cotisés à 2 % de la base de cotisation pour la retraite de base de la Sécurité sociale et de frais de santé pour le financement d'actions définies selon les termes de l'article R. 912-2 du code de la sécurité sociale.

Pourront néanmoins être retenues les antiques suivantes :

1° Une pirse en charge, talote ou partielle, de la caoiotistn de tuot ou praitte des salariés ou anppriets povnaut bénéficier des dnipsees d'adhésion prévues au b du 2° de l'article R. 242-1-6, asnii que de la ctsoatoiin de tuot ou pairtte des salariés, atpnreps ou anenics salariés dnnt la caotstoiin représente au mnios 10 % de luers reuenvs butrs :

2° Le fcmennieant d'actions de prévention cenoacnrrt les rueqsis poeifnsernlso ou d'autres offjicebs de la pqotuile de santé, rfaletis nmnmeoatt aux cntomtropmees en matière de ctmaionsmon médicale.

Ces acotins de prévention puroornt ryelaer des acnoits poriattreiis dnas des dmaioens identiifiés cmmoe tles dnas le carde de la puoiqilte de santé ou prévoir des antcios peoprrs au cmahp prfsinoneoseol et vnisat à réduire les riuiqess de santé, améliorer les conindotis de vie au taarivl des salariés :

3° La psire en crhage de pinosatrets d'action sociale,
cnonamerpt nmemtaont :

a) Siot à titre iienudvidl : l'attribution, loqruse la soutiitan matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de sreucos iliiduvdes aux salariés, aienens salariés et atyans driot ;
b) Siot à titre collectif, puor les salariés, les aneins salariés ou leurs anats doit : l'attribution sivanut des critères définis par l'accord d'aides luer pnrtmmeat 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 ennaft handicapé ou à celes qui snot nécessaires au setioun

apporté à des adanits familiaux.

Les oretiationns des aniocts asini que les règles de fnotnicmeeonnt et les modalités d'attribution des adeis snot décidées par le comité de gesoitn mentionné à l'article 22.10 et précisées par le règlement du fonds de solidarité. Le comité contrôle la msie en ?uvre de ces orientations.

Les eeirpnsrtes devront, même en drhoes du crade de la recommandation, mettre en ?uvre auprès de l'organisme aseurusr qu'elles aunrot retenu, ce tpye d'actions de solidarité.

Article 22.10 Suivi des régimes. ? Comité de gestoin

Un comité de gtseion constitué par les sirignaeats de la CNCM est chargé de siurve l'évolution des régimes conventionnels. Il se réunit au mnios 1 fios par an.

Il est composé d'un représentant de canuhce des ooaigatinnsrs sndielacys sangaretiis de la cnoitvnoen celovticle noaailnte des activités de marchés fnniicaers et d'un norbme égal de représentants des entreprises, désignés par l'organisation ptaoarne de branche. Par ailleurs, par décision prsie à la majorité de ses membres, le comité de gsoiten puet décider de s'adjoindre des observateurs, qui ne dsesnipot pas du droit de vote. En ce cas, cqahue ogrnaaoiitn slcnaydie non-signataire de la CNCM désigne un représentant en qualité d'observateur.

Le comité est présidé, attienenavlrm et puor une durée de 2 ans, par un représentant des onrgoainasits scledaynis de salariés et un représentant des entreprises. La première présidence est déterminée par tiagre au sort.

Le comité se réunit au mnois 1 fios par an aanvt le 15 smterpbee de cuhgae année. Des réunions enoixntleecps pvenut être organisées à la dadnmee d'un de ses mbeerms puor traetr des qsnstueos spécifiques ou urgentes, ou à la deamnde de l'organisme puor une révision des gnariaets et/ ou des cotisations.

Le comité puet ivietnr à ses réunions des représentants de l'organisme ou tutoe arute pnrseone qu'il jgue utile.

Les cointovcnaos snot ftiaes par l'organisation poltnraae de branche, en aoccrd aevc le président du comité. La cvtaniooon précise l'ordre du jour.

Les décisions du comité snot prseis à la majorité simple.

Le comité de goisetn étudie et ayanlse le roppart d'information sur les coemtps de résultats des régimes trmnisas par l'organisme.

Celui-ci s'engage à cuoieqmnmur cqhaue année les ctmoeps tueqiecnhs des régimes ainsi qu'une alnayse détaillée de ceux-ci au puls trad le 31 jluelit sivnaut la clôture de l'exercice ainsi que tuot demnouct ou inrtioafimn complémentaire qui pouarirt être ultie au suivi des régimes.

Le comité est habilité à eetfcuefr tuote prioioisoptn d'aménagement des régimes, tnat au niveau des gaeitanrs que des cotisations, et à alenysar et vedalir les ptiospoirnos de motdiafncios fteais par l'organisme. Puor ce faire, le comité puet deenadmr à l'organisme toute iomratifnon uitle d'ordre administratif, fineancir ou social.

Il eexamne les problèmes d'interprétation et d'application des régimes, et définit les aedis à fnnceiar par le fonds sacoil et les acniots dnas le cdare du degré élevé de solidarité.

Il est également habilité à réexaminer le coihx de l'organisme effectué en vretu de l'article 22.3 de la CCNM.

Article 22.11 Renégociation

Conformément à l'article L. 912-2 du cdoe de la sécurité sociale, les pietras saniagierts réexaminent, dnas un délai qui ne puet excéder 5 ans à ctopenr de la pcaulitboin de l'arrêté d'extension au Jnaourl oficiefl de la CCNM, le ciohx de l'organisme. À cet effet, le comité de gostein se réunit

spécialement au puls trad 6 mios aanvt l'échéance. En cas de dénonciation de l'organisme, et suaf sugrtiane d'un acrcod de substitution, les présentes dsipnitiosos des régimes de prévoyance et de frais de santé rnereostt en vieuugr dnurat une période de 1 an à cteompr de la dtae d'expiration de la période de négociation, conformément aux aerclits L. 2261-10 et L. 2261-11 du cdoe du travail. »

(1) L'article 1er est étendu suos réserve du rsepect des dsiitsoopns de l'article L. 2253-1 du cdoe du travail rtlaeif à la hiérarchie des nmreos coelvennnnoeilts en aiocalpitpn dqueul l'accord de bnarhce prévaut sur l'accord d'entreprise suaf lqrsoue ce dneierr ausrse des griantes au mnois équivalentes. (Arrêté du 5 mras 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 avr. 2025

L'annexe II « Giratenas des régimes de prévoyance et de frais de santé » de banrhce de la cieonvtnon cltolvicee naolnaite des activités de marchés freiicnnas du 11 juin 2010 est modifiée cmome siut :

Article 2.1 - Ajustement des références à l'article 22 suite à sa refonte En vigueur étendu en date du 1 avr. 2025

Afin de tenir cmtope des asnjtteeums apportés à l'article 22 de la cvteinnoon clelivcote nilotnaae des activités de marchés fiiranecns du 11 juin 2010, les références aux sous-articles de l'article 22 furinagt au sien de l'annexe II snot ajustées.

La référence à l'article 22.6 fnraugit à l'article B. 1 est modifiée par l'article 22.4.

La référence à l'article 22.8 fgiunrat à l'article A. 1-1 « Mnntaot du caaptil décès » est modifiée par l'article 22.6.

La référence à l'article 22.9 fuirnagt 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 avr. 2025

L'article A. 1-3 « Ennatfs à craghe » est modifié cmme siut :

« 3. ? Enntfas à craghe

Lorsque les greianats prnenent en cmtpoe les efntnas à chgare au menomt du décès du salarié, snot considérés comme tles :
? les eftnans du salarié, cuex de son conojnit non divorcé ou du ciucnbon notoire, non séparé de coprs judiciairement, du pratanrieie lié par un Pcas ;

? ? jusqu'à luer 21e avirraienmse snas ctdiionon ;
? ? jusqu'à luer 26e aavenirsinre suos ctiondoin ;
? ? ? de psorrviue des études ;
? ? ? d'être en aprsenagitpse ;
? ? ? de prirsuove une frmiooatn pilfneesonrsrole en antreancle ;
? ? snas litmioaitn de durée en cas d'invalidité équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sicaole justifiée par un aivs médical ou tnat qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé ou qu'ils snot tiaierluts de la crate d'invalide ciivl ou de la crate mobilité incluiosn pontrat la moneitn ? invalidité ? ; l'état d'invalidité diot être rcnoenu aanvt le 26e arniasienrve ;
? les efntnas du salarié décédé, nés dnas les 300 jruos snauvit le décès. »

Article 2.3 - Garantie invalidité et incapacité permanente En vigueur étendu en date du 1 avr. 2025

Le 3e alinéa de l'article A. 3 « Giatanre invalidité et incapacité parneetnme » est complété cmme siut :

En cas de cumul d'une posenin d'invalidité ou d'incapacité peaermnte et d'une activité exercée à tpmes partiel, le matonnt de la proseattin complémentaire invalidité ou incapacité prmeantene n'est pas affecté par une rtoavsoarliien salariale, suos réserve que la quotité de temps de traival rsete

inchangée. Il en va de même du diort à ravrsiolioaetn annuelle. Ainsi, le sarliae perçu à déduire de la prsteitaon complémentaire ne cpormend pas les raotasivelinros saeraiaalls 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 parmtneee » est modifié comme siut :
« Le vemneerst de ctete retne se prisuoat assui lgoetmnps que drue cluei de la sécurité sociale, y coripms luqrsoe la sécurité solacie snupsed le sivre de sa rente puor cuase d'écèlement tel qu'instauré par les décrets n° 2022-257 du 23 février 2022 et son raccieitftf n° 2023-684 du 28 jieuillt 2023. Il cesse au puls tôt à la fin de la rnosescnaaine de l'invalidité, à la dtae de lduiaaoqitn de la pisneon de villseiseie 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 soclaie asini que la bsae de ptrisnoates snot revalorisées en se référant à l'indice décidé alelnmennuet par le cioesnl d'administration de l'organisme assureur.

La première reooiratslavin s'applique à l'échéance qui siut la première dtae anseviarinre du sinistre.

Un complément de rotvriesalaoïn prorua être accordé au-delà de l'indice décidé annuellement, en fntoicon des disponibilités des réserves jusqu'à l'atteinte de l'indice de rsiooviaatelrn des rentes d'invalidité de la sécurité sociale, constaté en année N, puor aplaipoictn 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

	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 eeitnoxsn thrchnae 2 « C »

Nature de la gtraaine	T2 « C » [1]
Extension du saailre de référence à la tcharne C	S'applique à l'ensemble des gtiarnes du régime cenntnoioivel olgratioiobe et des oopitns (décès, rentes, incapacité, invalidité)

Il est inséré le taableu detpsrciif des gaetarins du régime prévoyance cmome siut :

« Tlbaeau dirsiectpf des gaeinrtas du régime prévoyance

(Tableau non reproduit, csulontbale en lngie sur le stie Légifrance, rrbiuque Btunliels oilifcfs 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 cmome siut :

(Tableau non reproduit, cnltoablse en lngie sur le stie Légifrance, rurbiuque Bilelunts oiciflfs des conivotnnes collectives,pages 69 à 72.)
https :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20240051 _ 0000 _ 0012. pdf/ BOCC

Article 4 - Création 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 :
? eetixsnon trcnahe C (tranche de slraaie crimpose enrte qatruie fios et hiut fios le pfnalod anneul de la sécurité sociale) ;
? retne de cnjonoit[1];
? réduction de fsaicnrhe 90 jours.

Ces ginaarets oteoennlins psvienet être surotiecss indépendamment l'une de l'autre en fncoiton du coihx de l'entreprise.

Lorsqu'elles snot ssitreocus par l'entreprise elels snot rdunees oioblaigrets au ttire du régime de prévoyance mis en pcale au sien de l'entreprise.

? Tuax cenroctltuas (en prtuecgrnaoe du slaarie de référence) :

[1] ? T2 « C » : ftraocin de srialae ciomrspe etrne 4 fios et 8 fios le PMSS.
PMSS : pflnoad menseul de la sécurité sociale.

Option rtnee de cinonjot

Nature des gaeeirnts	En poeurgtnace du slaaire burt anuent [1] T1 + T2 « B »
Rente de cinnjoot (assurée par l'OCIRP*)	

En cas de décès de l'assuré, paiement au conjoint survivant	
Rente viagère jusqu'à l'expiration de la pension de réversion	0,5 % salaire × (âge au décès ? 25)
Rente viagère (avec un maximum de 15 %)	1 % salaire × (65 ? âge au décès)

[1] ? Le salaire servant de base de calcul des prestations de la rente de conjoint est le salaire brut annuel soumis à cotisations de sécurité sociale perçu au cours des 12 mois ayant précédé le décès, ou reconstitué en cas d'arrêt de travail intervenu sur cette période.

T1 : fraction de salaire inférieure ou égale au PMSS.

T2 « B » : fraction de salaire comprise entre 1 fois et 4 fois le PMSS.

PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.

* ? ORICP : Organisme commun des institutions de retraite et de prévoyance, union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, siège social : 17, rue de Marignan, CS 50003, 75008 Paris.

Option réduction de fraction à 90 jours

Nature de la garantie	En prime au décès du salarié de référence [1] T1 + T2 « B » Sous déduction des prestations brutes de la sécurité sociale, y compris indemnité d'invalidité, et du salaire mensuel par l'employeur et dans la limite de 100 % du salaire net	Rachat de fraction à 90 jours en cas d'incapacité temporaire de travail
Du 91 ^e jour au 180 ^e d'arrêt de travail consécutif pour les salariés ayant moins de 6 mois dans l'entreprise ou un an dans la branche	100 %	

[1] ? Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est le salaire brut annuel soumis à cotisations de sécurité sociale perçu au cours des 12 mois ayant précédé l'arrêt de travail initial ou le décès.

À l'exception des salariés (salariés ayant la qualité de « Commis » chez un prestataire de services d'investissement qui était agréé au 31 décembre 1995 en tant que société de bourse) tels que visés à l'article 5 de l'annexe IV du CGI dans sa rédaction en vigueur au 21 décembre 2000, une déduction forfaitaire pour frais professionnels est prévue.

En conséquence, le salaire de référence servant de base au calcul des prestations de prévoyance est le salaire brut annuel soumis à cotisations de sécurité sociale, après déduction forfaitaire spécifique de 20 %, perçu au cours des 12 mois ayant précédé l'arrêt de travail ou le décès.

T1 : fraction de salaire inférieure ou égale au PMSS.

T2 « B » : fraction de salaire comprise entre 1 fois et 4 fois le PMSS.

PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.

[1] ? La garantie rente de conjoint est assurée par l'ORICP, l'organisme commun des institutions de retraite et de prévoyance, union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale ; siège social : 17, rue de Marignan, CS 50003, 75008 Paris.

B. ? Régime de frais de santé

L'entreprise a la faculté de mettre en place un régime amélioré, dit « Renfort », au profit de l'ensemble de ses salariés, et dont les garanties et cotisations sont détaillées ci-après.

Lorsque l'entreprise met en place le régime « Renfort », une option surcomplémentaire non subsidiaire dite « Renfort + » peut être proposée aux salariés de l'entreprise.

La surcomplémentaire non subsidiaire fait l'objet d'un contrat d'assurance distinct à adhésion facultative.

Les cotisations sont à la charge intégrale du salarié et réglées directement auprès d'APICIL Prévoyance.

Taux cotisationnels (en pourcentage du PMSS) :

Renfort	Isolé	+ 0,99 %	+ 0,60 %
	Famille	+ 1,47 %	+ 0,90 %
	Tarif unique familiale	+ 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 unique familiale	+ 0,39 %	+ 0,14 %
	Adulte	+ 0,29 %	+ 0,12 %
	Enfant	+ 0,22 %	+ 0,10 %

Garanties Renfort et Renfort +

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bilan des effets des conventions collectives, pages 76 à 79.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20240051_0000_0012.pdf/BOCC

Article 5 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1^{er} avr. 2025

Ce présent avenant s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités de marchés financiers, quel que soit leur effectif.

En conséquence, le thème de négociation du présent avenant ne peut donner lieu à des négociations différentes selon l'effectif de l'entreprise.

Ainsi, dans le cadre de la démarche d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties prenantes indiquent expressément que l'objet du présent avenant ne justifie pas de mesure

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 avenant est conclu pour une durée indéterminée et s'appliquera le 1er jour 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 délais prévus par les 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 chacune des parties signataires.

Le présent avenant 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 ; SFI 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 entreprises d'accéder, dans des conditions facilitées, à des services de la branche, à un dispositif de partage de la valeur tel que la participation d'entreprise destinée à bénéficier aux salariés.

La participation est liée aux résultats de l'entreprise et existe en conséquence, dans la mesure où ces derniers pèneront de dégrader 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 convention collective des marchés financiers (IDCC 2931) dès son extension.

L'application de cet accord est facultative. Elle est également sans effet sur les accords d'entreprise ou de groupe en vigueur qui ont le même objet. Les entreprises peuvent opter pour l'accord de participation de branche ainsi 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 sociaux destinées aux salariés rencontrant des difficultés d'une part, et de prévention médicale d'autre part, les parties ont décidé d'étudier les offres de couverture 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 parties ont procédé :

? d'une part à l'audit des régimes prévoyance et santé ;
? et d'autre part au réexamen du contrat de l'organisme assureur, dans le cadre de la mise en place d'une recommandation.

À l'issue de ce processus d'appel d'offres, les parties ont décidé, lors de leur réunion du 30 septembre 2024, de recommander AIPICL Prévoyance pour assurer la couverture 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 participation complémentaire, les parties ont décidé de mettre en place des critères à caractère non discriminatoire présentant un degré élevé de solidarité afin de promouvoir, au-delà des garanties déjà en place, des garanties de solidarité.

En conséquence, à l'issue des différents travaux permettant la mise en place de cette recommandation, les parties ont conclu le présent avenant qui définit les modalités 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 adhérentes à la convention collective des marchés financiers peuvent bénéficier de l'application du présent accord, dès lors que leur entreprise a décidé 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 filiales les plus proches de 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 douze 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 suspension du contrat 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 personnel 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 indications 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 livret d'épargne salariale 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 versements qu'il détient au titre de la participation dans les six mois qui suivent la clôture de chaque exercice, via le rapport prévu à l'article 2.2.

À chaque vennement lié à la participation, une fiche individuelle, dictée du bluetin de paie, est adressée au bénéficiaire comanrnt :

- ? le montant total de la RSP pour l'exercice écoulé ;
- ? le montant des droits attribués à l'intéressé et leur mode de gestion ;
- ? la retenue 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 éligibles ;
- ? les cas de disponibilité immédiate ou temporaire et l'expiration du délai ;
- ? les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne collective pour le rattachement 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 relative aux règles de calcul de la répartition cohésive par l'entreprise parmi les options prévues par le présent accord.

Sauf omission du salarié intéressé, la retenue de cotisation peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de traitement 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 conclut tout ou partie de ses droits sur la RSP l'entreprise aoris que ses droits n'ont pas été liquidés, l'employeur est tenu de lui remettre un état récapitulatif, inséré dans le livret d'épargne salariale, de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées et de lui demander de préciser l'adresse à laquelle doivent lui être envoyées les aies 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 aies 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 permettre un droit de participation à la fructification légale, les règles proposées ne reussent pas le principe d'équivalence des avantages nés aux salariés prévues à l'article L. 3324-2 du code du travail, mais respectent le caractère aléatoire.

Pour rappel, la formule légale de participation est la suivante :

$$[1/2 (B \pm 5 \% C)] \times (S/VA)$$

Cependant, afin de répondre à ses besoins propres, chaque salarié peut choisir de ne pas participer à la possibilité de modifier la formule légale en utilisant un ou plusieurs critères proposés dans les deux variantes suivantes :

$$[\text{Coefficient} \times (\text{bénéfice} \pm \text{prélèvement} \times \text{cotisations propres})] \times (S/VA)$$

? Variante 1 ? Sur le coefficient : 1/10 ou 1/4 ou 1/3 ou 1/2.

? Variante 2 ? Sur le bénéfice : bénéfice net ou bénéfice comptable.

En fonction des définitions reprises en infra.

? Variante 3 ? Sur les pourcentages des cotisations : 2 % ou

5 % ou 10 % ou 20 %.

Le choix des critères retenus par l'entreprise est déterminé dans le bulletin d'adhésion.

Dans lesquels :

? 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 retenu pour être imposé à l'impôt sur le revenu ou aux taxes 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 septies A, 44 septies, 44 octies, 44 octies A, 44 octies et 208 C du code général des impôts, diminué de l'impôt d'arrosage et le cas échéant augmenté du montant de la provision pour imputation prévue à l'article L. 3325-3 du code du travail,

?? le bénéfice comptable : excédent des produits sur les charges pour l'exercice clos (c'est-à-dire résultat net positif) ;

? C (capitaux propres) représente les capitaux propres comptables, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions qui ont supporté l'impôt ainsi que les provisions réglementées constituées en franchise d'impôt par application d'une disposition particulière du code général des impôts. Leur montant est retenu d'après les valeurs figurant au bilan de clôture de l'exercice au titre de 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 primes liées au capital social est pris en compte à due proportion du temps ;

? S représente les salaires versés au cours de l'exercice. Les salaires à retenir 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 fin de l'exercice des postes du compte de résultat énumérés ci-après, pour autant qu'ils couvrent la totalité 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 amortissements ;

?? les dotations de l'exercice aux provisions, à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles ;

?? le résultat brut avant impôts.

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 comptable conformément à l'article L. 3324-2 du code du travail.

Les entreprises appliquent le présent accord peneut tiennent coherer l'un des trois modèles suivants, à préciser dans le bulletin d'adhésion :

? le bénéfice net comptable diminué de 5 % des cotisations perçues ;

? le bénéfice net fiscal diminué de 5 % des cotisations perçues ;

? la moitié du bénéfice net fiscal.

Pour les entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés, le bénéfice fiscal s'entend après imputation de l'ensemble des déficits reportables. Pour les entreprises soumises à l'impôt sur le revenu, il conviendrait 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 droits personnels d'être attribué à un même bénéficiaire ne pourra, pour un même exercice, excéder une somme égale aux deux tiers du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur la même année.

Lorsque le bénéficiaire n'a pas travaillé 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 plafond 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 initiale conformément à l'article 4.1. Si un lauréat souhaite en outre avoir que tous les bénéficiaires ont atteint ce 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 choisissent d'appliquer l'une des modalités proposées par le présent accord au point 4.1, et le précisent dans le bulletin 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 éventuellement pour les critères selon les modalités suivantes (dans le bulletin d'adhésion, retenir les modalités retenues pour les options 3, 4 et 5) :

1. ? 100 % pour l'ensemble des bénéficiaires (à parts égales) ;
2. ? 100 % pour les 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 % pour les 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 % pour les salariés + 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 le total des pourcentages retenus ne peut dépasser 100 % du montant à répartir.

Dans les cas suivants :

? si l'entreprise est en liquidation :

? si l'entreprise est en liquidation des droits d'activité tels qu'ils sont pris en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations définies à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale perçus par chaque salarié bénéficiaire au cours de l'exercice considéré dans la limite de trois fois le plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) de l'exercice concerné ;

? en cas de cessation des chefs d'entreprises, mères de famille et conjoints collaborateurs ou associés, la répartition prend en compte la rémunération allouée ou le revenu personnel 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 salarié n'est pris en compte que dans la limite d'un plafond égal à trois fois le plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) de l'exercice concerné ;

? lorsqu'un bénéficiaire n'a pas accompli une année entière dans l'entreprise, ces pourcentages sont calculés au prorata de la durée de présence ;

? lorsqu'un bénéficiaire n'a pas accompli une année entière dans l'entreprise, ces pourcentages sont calculés 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 suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, ainsi que pour les périodes de mise en quarantaine non travaillée et la totalité des heures chômées en cas d'activité partielle, les salariés à partir de l'année s'ont 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 foyers de soins ou des cadres dirigeants, 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 accident du travail ou maladie professionnelle, d'une période de mise en quarantaine non travaillée), à la totalité des heures 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 le premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée.

Passé ce délai, l'entreprise complètera les sommes dues au titre de la participation par un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le ministère 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 présumé 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 cachet de la poste faisant foi ou du courrier électronique.

À compter de la date à laquelle il est présumé avoir été informé de ses droits individuels, le bénéficiaire dispose d'un délai de quinze jours pour demander le versement immédiat de tout ou partie de ses droits et/ou les affecter, après prélèvement de la CSG et de la CDRS et de tout autre prélèvement qui devrait intervenir d'office dans le délai imparti mis en place au sein de l'entreprise :

? pour l'épargne d'entreprise (PEE) dans les conditions définies par l'entreprise ;

? pour l'épargne d'entreprise (PEI) dans les conditions définies par l'entreprise ;

? pour l'épargne pour la retraite collective (PERCO), ou pour l'épargne retraite d'entreprise collective (PERECO) dans les conditions définies par l'entreprise.

Si l'entreprise souhaite adhérer au présent accord ne dispose pas de pour l'épargne d'entreprise, elle est tenue de le 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 revenant au bénéficiaire sont réinvesties comme suit :

? si l'entreprise dispose d'un PERCO : 50 % dans le surplus de pécunies prévu par défaut dans le règlement du PERCO pour l'épargne retraite d'entreprise collective en vigueur dans l'entreprise, le solde étant affecté au (x) surplus (s) de pécunies le plus sécuritaire prévu (s) dans le règlement du pour l'épargne d'entreprise en vigueur ;

? si l'entreprise dispose d'un PERCO : 50 % dans le surplus de pécunies prévu par défaut dans le règlement du pour l'épargne retraite d'entreprise collective en vigueur dans l'entreprise, le solde étant affecté au (x) surplus (s) de pécunies le plus sécuritaire prévu (s) dans le règlement du pour l'épargne d'entreprise 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 PERCO ou PERECO mis en place dans l'entreprise : 100 % dans le (s) surplus (s) de pécunies le plus sécuritaire prévu (s) dans le règlement de pour l'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 PERCO ou un PERCO snot bloquées à ctopmer du periern juor du sixième mios suavit l'exercice au tirte duquel les dtoirs snot calculés, puor la durée prpore à caughe 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 rtarteie 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 drtios avnat l'expiration du délai de cniq ans dnas les cas savnitus :

? maagire du salarié ou coiolucsn d'un Pcas ;

? nssnaicae ou l'arrivée au feoyr d'un eafnnt 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 atrosss d'une cionetvonn ou d'une décision jaidurcie prévoyant la résidence hiabtlulee unque ou partagée d'au monis un efannt au doilcime de l'intéressé ;

? vnielecos cemmoiso cnorte l'intéressé par son conjoint, son cinuocbn ou son pteiranre lié par un pctaie ciivl de solidarité, ou son ainecn conjoint, cicubnon ou praitnaere ;

?? snot lorsqu'une ornadcnoe de ptiorctoen est délivrée au pfriot de l'intéressé par le jgue au aafeifrs fimaiaells en apiacptolin de l'article 515-9 du cdoe cvuil ;

?? snot loqrsue les ftias relèvent de l'article 132-80 du cdoe pénal et dnnneot leiu à une atrviteanle aux poursuites, à une cpootmioisn pénale, à l'ouverture d'une iornaomiftn par le Proreucur de la République, à la snisiae du tarnubil cnteinoercl 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 cnnjiot 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 pnoerses handicapées ou du président du cienosl départemental à cinootidn que le tuax d'incapacité anetgtie au mnios 80 % et que l'intéressé n'exerce acnuue activité plsernsflnoeioe ;

? 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 cnonjiot ou de la pnrosene qui lui est liée par un Pcas ;

? attceoffian des smemos épargnées à l'acquisition ou amarssieegdnnt de la résidence plapcniire enarotmpt création de scrufae hialtbbae novellue suos réserve de l'existence d'un pmires de cniutrose ou d'une déclaration préalable de tavraux ou à la rmseie en état de la résidence pnrpclaie endommagée à la stuie d'une cosathtarpe nearlutle rencuone par arrêté ministériel ;

? aeafocictn des seomms épargnées aux trvaux de rénovation énergétique de la résidence palprciine mentionnés aux atierlcs D. 319-16 et D. 319-17 du cdoe de la custtoroincn 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, snot par le président de la coisomsn de snetuernetedmt des particuliers, snot par le jgue lqrsuoe le déblocage des drtios 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 prenosse liée au bénéficiaire par un Pacs, d'une eernsitpre industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, snot à trtie individuel, snot suos la fmroe d'une société à ctidonion d'en eerexcr 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 peosiorfsn non salariée ou à l'acquisition de ptars seaoicls d'une société coopérative de pidcouotr (SCOP) ;

? l'activité de phorce ainadt exercée par l'intéressé, par son cinnjoot ou son pirenatare lié par un pcate ciivl de solidarité auprès 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 seiatnvus :

?? 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 ruegoes et qcidarueycls à

moteur, et il uiliitse l'électricité, l'hydrogène ou une csoonibmian des duex comme scroue exclsuixe d'énergie ;

?? il est un clcye à pédalage assisté, neuf, au snes du pinot 6.11 de l'article R. 311-1 du cdoe 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 générateur. Toutefois, dnas les cas de ruuptre du cnatort de travail, décès, invalidité, vlecnioes conjugales, smttnrdeueeent et activité du pocrhe aidant, la dmneade du bénéficiaire puet ivnentreir à tuot moment. En cas de décès de l'intéressé, il atpeprinat à ses anayts doirts de dmnedear la ludtaqoiin de ses dirtos qui snot immédiatement exigibles.

Lorsque les soemms ont été icrsietns sur un PERCO, luer délivrance ne puet irenntveir eoclnenelnxmepitet anavt luer départ en rarettie que dnas les cas suvntais :

? invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son cnijonot ou de son prranetiaie lié par un pctaie ciivl 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 cioosimsn des dirots et de l'autonomie des psoernnes handicapées prévue à l'article L. 241-5 du cdoe de l'action socalie et des ffilemais à cidtonion que le tuax d'incapacité anttgeie au mnois 80 % et que l'intéressé n'exerce aucue activité professionnelle. Le déblocage puor ccuahn de ces mtifos ne puet iernetinrv qu'une suele fios ;

? décès de l'intéressé, de son cnijonot ou de son ptarreaine lié par un pacte cvuil de solidarité. En cas de décès de l'intéressé, il appiaetrnt à ses atnays dirot de dnmedear la liudatoiqin de ses dirtos et les dsonptiois du 4 du III de l'article 150-0-A du cdoe général des impôts cnsseet d'être acaplilepbs à l'expiration des délais fixés par l'article 641 du même cdoe ;

? aoffttecian des semmos épargnées à l'acquisition de la résidence pnailpcrie ou à la rismee en état de la résidence pipraincle endommagée à la stuie d'une caaohsprtte nlturleae ruoecne par arrêté interministériel ;

? siaotuitn de srnuetmetndet 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, snot par le président de la comisiomsn de sdteermuetnent des particuliers, snot par le jgue lorsque le déblocage des dirots paraît nécessaire à l'apurement du piassf de l'intéressé ;

?

? eopairixtn des dirots 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 PERECO, les dirtos penuevt être eepnoxmteecennllt liquidés, en tuot ou en partie, aavnt le départ à la retraite, dnas les cas satunivs :

? invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son coonjint 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 psneone qui lui est liée par un Pcas ;

? attieffacon des semmos épargnées à l'acquisition de la résidence principale. Les dotris crnrnsaopoteds aux sommes panonervt de vmtneesers olairbeoigts du salarié ou de l'employeur sur des pnlas d'épargne rearttie d'entreprise aquxelus le salarié est affilié à trtie obligatoire, ne pevunet être liquidés ou rachetés puor ce moitf ;

? sotiutain de semtedeernnutt du bénéficiaire définie à l'article L. 711-1 du cdoe de la ctiaosoommn ;

? eopoitxran des dirots à l'assurance chômage du bénéficiaire ou le fiat puor le titaulire d'un paln qui a exercé des fotcnions d'administrateur, de mmbere du doeirticre ou de mmbree du cisenol de suirelvnclae et n'a pas liquidé sa poesnin dnas un régime ogitrbliaoe d'assurance villeisse de ne pas être tiaulrte d'un ctnarot de tivaral ou d'un mnaadt sicaol deipus duex ans au moins à compter du non-renouvellement de son maadt soacil ou de sa révocation ;

? csioetasn d'activité non salariée du titraile à la stuie d'un jgemneut de ltaiiduqon jirdaiciue en apcaipoltn du trite IV du lirve VI du cdoe de cmmceore ou ttuoie suittiaon jafuniist ce riatort ou ce rchaat selon le président du taiubnrl de ccmoreme auprès duquel est instituée une procédure de conaiiolctn mentionnée à l'article L. 611-4 du même code, qui en efufcete la denamde aevc l'accord du titulaire.

Ces ltsies pneuevt évoluer en fionoctn de la réglementation, les nvueouax cas s'appliquant aeomenmuuattqit aux cnarotts en

cours. En tuot état de cause, la schnrunavee de l'un des évènements visés ci-dessus n'entraîne pas amqieueetaoumnt le déblocage des droits, qui dmreuee fiucatltaf puor le salarié.

Toutefois, le décès du trlitiuaie avant l'échéance mentionnée à l'article L. 224-1 du cdoe monétaire et fieainncr 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 acorcd a été clconu au reragd des dissoinntios légales et règlementaires en veugiur à la dtae de conclusion.

En cas de mcioidtfoian des dispositions, les règles d'ordre pulibc s'appliqueront de peiln droit à l'accord, snas que les preitas aeint à renégocier, dnas les connoitids qui sronet prévues par la loi.

Article 5.2 - Durée de l'accord
En vigueur non étendu en date du 29 mai 2025

Le présent accrod est ccnlou à durée déterminée jusqu'au 29 nroevbme 2028, siot au puls trad la dtae de clôture du drienr eccxiere cols avant le 29 nomverbe 2028.

Pour les epseitrnnes clôturant luer exreccie cbaptmloe le 31 décembre (exercice civil) le denrier eecxcire d'application du présent accord srea cleui oveurt du 1er jaeinvr au 31 décembre 2027.

Article 5.3 - Révision et dénonciation
En vigueur non étendu en date du 29 mai 2025

Toute révision du présent aroccd frea l'objet d'un avenant. Chuqae parite puet dmeaendr la révision de tuot ou priate de l'accord sloen les modalités sutiaevns :
? la dnmaede de révision est notifiée par son aeuutr aux ptearis setariangis de l'accord, par lrtete recommandée aevc aivs de réception, ctmanproot l'indication des disiotonpiss dnot la révision est demandée et les pporostoiins de midiatiocofn ;
? dnas le délai mxuiamm de tiors mios à cepmtor de la demadne de révision, des négociations doevint itiveenrnrr ernte les parties.

Les dtinoispioiss de l'accord dnot la révision est demandée conetinnut de prrodiue lerus eteffs jusqu'à l'entrée en vuugeir de l'accord modifié.

L'avenant parontt révision de tuot ou ptiare de l'accord se stusubite de plien droit aux sioapntituls de l'accord qu'il modfiie dnas les cionditons prévues par la loi.

Le présent acrocd proura être dénoncé par une, plusieurs, ou toets les petiras signataires. La dénonciation s'effectue soeln les modalités visées aux acielrts L. 2261-9 et svutains du cdoe du travail et pdnrrea effet à l'issue d'un préavis de toris 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 acrocd frea l'objet d'un dépôt, d'une danmdee d'agrément et d'une dnamede d'extension dnas les cndiootnis fixées aux arlicets L. 2261-24 et svainuts du cdoe du travail, auprès des seecrvs ctneraux du mrnsitie chargé du travail.

Le présent aorccd ernte en veuiugr dès le lnedmeian de son dépôt auprès des sriecevs compétents.

Dès lros que l'accord de bachnre a été agréé, acnuue citoeotnatsn ultérieure de la conformité des teemrs de l'accord de bnrcihe aux dtispiionoss légales en vuiuger au mnemot de sa cuisoulcon ne puet avior puor efeft de reemrtte en cause les exonérations faielscs et siocelas attachées aux ataengvas accordés aux salariés des eenrscripts qui adhèrent à l'accord de bachnre par aorccd d'entreprise ou, et dnas les cotnodiins de l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, par dcnomeut 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 nrnbomvee 2023 patnort tsianptiorosn de l'accord nnatoial iossneennproieftrl rilteaf au ptaarge de la vauler au sien de l'entreprise, et puls précisément à son acilrte 4, une nvuleole olibiotagn d'ouverture des négociations ratevile à la msie en pclae d'un régime de piraiactionptn de bnachre paunvot déroger à la règle de l'équivalence des aagtenavs csnnnteois aux salariés des enesrpirtes n'ayant pas d'obligation de mterte en pcale un dsioiitpsf de participation, incmobe aux becrahns professionnelles.

Au préalable, il imorpte de raeplepr que les smomes éventuellement réparties entre les salariés, en aptcaoipln du présent accord, ne cnnesoitutt pas un élément de siarlarie puor l'application de la législation du traaivl et de la sécurité slocaie et que les somems versées aux salariés, dnas le crade du présent accord, ne cnoietnsutt pas puor ces diererns un atgaavne acquis.

Conformément à l'article L. 3325-1 du cdoe du travail, les semoms attribuées ne se stustibneut à acun élément de rémunération en vugueir dnas l'entreprise ou supprimé dnas un délai de monis de 12 mois.

En conséquence, les prenarieats suaciox de la bcrhane des marchés firnienacs se snot réunis à puliusers rpseeris aifn d'envisager la possibilité de prévoir un tel acrocd (25 juin 2024, 3 décembre 2024, 6 mras et 7 airvl 2025). À l'issue de lerus échanges, ils ont décidé de mettre en palce un dpsiiisoitf de pitrtacopaain au nvieau de la branche.

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 29 mai 2025

Annexe
Bulletin d'adhésion

Accord du 7 avirl 2025 rtliaef à la msie en pclae d'un dsioistpiif de piairptiatcon dnas la ctivnoonen cvlecoilte natolaine des marchés financiers.

1. ? Iftcdioeaniitn de l'entreprise

Numéro de SERIT : ? ?
Raison slaiocce : ? ?
Forme jdruiiugce : ? ?
Code NAF : ? ?
Adresse : ? ?
Nom du cpnrsrnadoeot : ? ?
Courrier du conprodnresat : ? ?

2 ? Adhésion

2.1. ? Déclaration

Je soussigné (e) : ? ?
agissant en qualité de : ? ?
ayant poouvoir d'engager l'entreprise précitée.
Je déclare :
? rleever de l'accord du 7 avirl 2025 railtef à la msie en palce d'un dtiisoipsf de praoitiatcipn dnas la cnovieotnn ctloivclee ntoinaale des marchés firecanins ;
? daneedmr l'affiliation des salariés de mon entreprise, présents et futurs, etrannt dnas le cmhap des bénéficiaires de l'accord précité, aevc les onitpos sélectionnées en ifrna ;
? rnrrepede les optonis sélectionnées dnas une ntoe intrene à l'entreprise (accord ou DUE en l'absence de CSE).

2.2. ? Onitpos sélectionnées

Pour chaque choix, une seule case doit être impérativement cochée.
Toutes les options sont détaillées dans l'accord.

2.2.1. ? Coché de la réserve spéciale de participation

Variante 1 ? Sur le cinquième :

- ? Option 1 : 1/10.
- ? Option 2 : 1/4.
- ? Option 3 : 1/3.
- ? Option 4 : 1/2.

Variante 2 ? Sur le bénéfice (les définitions des deux bénéfices sont prévues dans l'accord) :

- ? Option 1 : bénéfice net.
- ? Option 2 : bénéfice comptable.

Variante 3 ? Sur les quatre parts :

- ? Option 1 : 2 %.
 - ? Option 2 : 5 %.
 - ? Option 3 : 10 %.
 - ? Option 4 : 20 %.
- Soit la formule complète suivante : ? ?

2.2.2. ? Part du montant de la réserve

- ? Option 1 : le bénéfice net comptable diminué de 5 % des parts propres.
- ? Option 2 : le bénéfice net fiscal diminué de 5 % des parts propres.
- ? Option 3 : la moitié du bénéfice net fiscal.

2.2.3. ? Modalité de répartition de la réserve (les définitions sont prévues dans l'accord)

- ? Option 1 : répartition 100 % uniforme entre les bénéficiaires à parts égales.
- ? Option 2 : répartition 100 % proportionnelle aux salaires.
- ? Option 3 : répartition 100 % en fonction de la durée de présence effective ou assimilée dans l'entreprise au cours de l'exercice.
- ? Option 4 : répartition combinée entre (choisir la combinaison retenue et au sein de celle-ci attribuer les % répartis pour chaque proposition) :
 - ? 40 %, 50 %, 60 % proportionnellement au salaire + 40 %, 50 %, 60 % en fonction de la durée de présence effective ou assimilée dans l'entreprise au cours de l'exercice ;
 - ? 40 %, 50 %, 60 % proportionnellement aux salaires + 40 %, 50 %, 60 % de manière uniforme entre tous les bénéficiaires ;
 - ? 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.

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 brosse ; CFE-CGC marchés financiers ; SPT MT,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur non étendu en date du 29 mai 2025

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises en date du champ d'application de la convention collective nationale des activités des marchés financiers (IDCC 2931).

Compte tenu de son objet, les parties n'ont pas jugé nécessaire d'inclure à l'avenant des dispositions spécifiques pour les PME, celles-ci pouvant 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. ? Date d'effet

L'entreprise doit indiquer la date d'effet qu'elle souhaite appliquer à l'accord, en tenant compte du fait que cette décision s'appliquera par exercice complet entier, et que le présent accord d'application devra impérativement se clore au plus tard le 29 novembre 2028.

Veuillez sélectionner l'une des deux options suivantes :
? Option 1 : l'exercice complet est calé sur l'année civile :
La présente décision est applicable à compter de l'exercice ouvert le 1er janvier 2025, pour une durée de trois exercices comptables.
L'accord cessera donc de s'appliquer au terme de l'exercice clos le 31 décembre 2027.

? Option 2 : l'exercice complet n'est pas calé sur l'année civile :
La présente décision est applicable à compter de l'exercice ouvert le ? : ? ?, pour une durée de trois exercices comptables.
L'entreprise devra s'assurer que le présent accord d'application se clôture au plus tard le 29 novembre 2028.

4. ? Dépôt

Conformément aux dispositions des articles D. 3323-1, D. 2231-2 II et D. 2231-4 du code du travail, il est rappelé que la décision unilatérale de l'entreprise portant adhésion à l'accord de participation de branche dérogatoire doit être formalisée par l'objet d'un dépôt matérialisé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail.

Ce dépôt constitue la validité et l'opposabilité de la décision, et doit être effectué dans les délais légaux sous sa signature. Il appartient à l'entreprise de s'assurer du respect de cette formalité.

5. ? Déclaration de l'entreprise

Je certifie l'exactitude des déclarations qui sont portées sur le présent bulletin d'adhésion et demande l'adhésion de mon entreprise sur la base de celles-ci.

Je déclare avoir reçu et pris connaissance de l'accord du 7 avril 2025 relatif à la mise en place d'un dispositif de participation dans la convention collective nationale des marchés financiers.

Je m'engage à appliquer l'accord précité en interne, avec les options choisies, conformément à la réglementation en vigueur.

Fait à ? ?, le ? ?

Signature et cachet :

L'article 5 intitulé « Jours fériés » relatif aux jours fériés et leurs modalités est modifié afin d'ajouter les dispositions d'ordre public relatives au 1er mai. Il est désormais rédigé comme suit :

« Les jours fériés tels que définis par la loi sont, à ce jour : le 1er janvier, le lundi de Pâques, le 1er mai, le 8 mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 juillet, l'Assomption, la Toussaint, le 11 novembre, le jour de Noël.

Ces jours sont chômés lorsqu'ils tombent un jour ouvré, sauf si l'entreprise est ouverte du fait de l'ouverture des principaux marchés, comme de la bourse ou systèmes de règlement-livraison dont dépend son activité. Dans ce dernier cas, l'employeur doit prévoir, au minimum, une journée de fermeture de remplacement ou attribuer à chaque un congé compensatoire de même durée pris individuellement.

Le travail effectué le 1er mai obéit par ailleurs aux règles des articles L. 3133-4 à L. 3133-6 du code du travail.

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

Les dispositions énoncées au présent article s'appliquent indépendamment des autres mesures de conciliation mises en œuvre dans les entreprises.

Les jurois fériés légaux et les jurois de rmmenaeceptlt éventuels de ces jurois fériés ne s'imputent pas sur la réduction du tpms de travail. Les atuers jurois de feurmrtée de pacle s'imputent sur la réduction du tpms de trivaal (s'ils ne ctionsuent pas le rcmemelpaent d'un juror 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 « Prpcniies généraux » riltæf au dorit à la déconnexion est modifié aifn de préciser le ppricine et le décompte du reops hebdomadaire. Il est désormais rédigé cmme siut :

« L'utilisation des oliuts numériques fiat priate intégrante de l'environnement prisosefoennl des psetos de travail, ces oliuts étant nécessaires au bon fnnitonecemont de l'activité de l'entreprise.

L'utilisation de ces oliuts numériques prtranetmet de s'affranchir de ctnrieonats de tepms et/ ou de distance, il ceovnint d'être vilingat à ce qu'elle ne cinudose pas à une irsoniutn eicesxve dnas la vie pllseenorne et filmliaae des salariés. À ce titre, le doit à la déconnexion diot également être respecté dnas les sunoaitis de télétravail.

À l'exception des cdraes dgritienas au snes de l'article L. 3111-2 du cdoe du travail, les salariés bénéficient nécessairement d'un :
? dirot au rpoes quodoteiin de 11 heeures consécutives ;
? dirot au rpoes hebdomadaire, donné en pcnpiire le dimanche, d'une durée de 24 herues consécutives, aleulqxeus s'ajoutent les 11 hreeus de rpoes quotidien, siot un total de 35 heures consécutives ;
? driot à congés légaux ou conventionnels.

À ce titre, la msie à dsotisoipn d'outils numériques n'a ni puor oebjt ni puor eefft :
? de reetrmtæ en cause le pircpnie et/ ou l'utilisation de ces congés ou repos ;
? de preotr antitete au droit des salariés à bénéficier pleemnnit d'une vie penolrensle et familiale. »

Article 4 - Modification de l'article 8 relatif aux cadres au 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 « Caerds en faiortf jurois de luer tpms de tarvail » est complété de 3 sous-articles aifn de déterminer le siaarle jrnlæuior de référence, de prévoir la vsoiratolain des abenescs et d'encadrer le cclual des jurois travaillés en cas d'entrée ou de soirte en crous de période de référence.

Ces sous-articles snot insérés cmme 8.8,8.9,8.10 et 8.11. Les aicens sous-articles 8.8,8.9 et 8.10 dneenenvit par conséquent 8.12,8.13 et 8.14 et tuos les sous-articles suaivnts snot décalés de 3 numéros.

Le sous-article 8.8 nauevou est asnii rédigé cmme siut :

« 8.8. ? Rémunération et détermination d'un siaarle jinrelaour de référence

Les salariés bénéficient d'un lgsisæ de luer rémunération ffarriaiote sur la bsæ d'un nmobre de jurois mnseeul moyen cronpdrsoat au nmrbœ de jrouis de tarival anneleunmelt fixé au cnoatr de travail, indépendamment du nbrome de jurois de trivaal réellement acmilopcs cuahqe mois.

La détermination du siaalre juoalnerir de référence est iatrnompæ puor le clcual d'un ctarein nmrobe de driots du salarié.

Le sailare jolienruar de référence est calculé de la manière qui siut :

$$R / (JT + CP + JF)$$

C'est-à-dire :

R : rémunération annleule ftarirofaie brute perçue au ttire du foairft jrouis (hors pimers exceptionnelles).

JT : nrmbœ anneul de jrouis travaillés prévus par le frioaft du salarié concerné (soit ueemullenst 214 jurois en tpems plein).

CP : nmrbœ de jrouis ouvrés de congés payés (25 jrouis ouvrés).

JF : jurois fériés ne coïncidant pas aevc un saemdi et un dimanche.

Le navevou sous-article 8.9 est ansii rédigé cmme siut :

« 8.9. ? Icampt et votsalroiaïn des absences

En cas d'absence, le norbme de jurois crnedropnsaot aux abcseens indemnisées ou non, aux congés légaux, aux aeencsbs mlaiades ou puor ancicdet est déduit du nmrbœ aenunl de jurois à travailler, sur la bsæ de 1 juror par journée d'absence.

En cas d'absence une demi-journée, un décompte de la demi-journée srea opéré sur le nobmre de jrouis anelns à travailler.

La vasorialtoïn en piaæ se fiat conformément aux soltpitunias du présent acocrd s'agissant du tuax journalier.

En d'autres termes, puor déterminer le saralie à déduire, il conenvit de procéder à la flruome de cualcl qui siut : siaalre jlauoienrr de référence \times norbme de jrouis d'absence. »

Le nuoevou sous-article 8.10 est anisi rédigé cmme siut :

« 8.10. ? Aesnebcs en cruos de période de référence

Les jrouis de rpoes snreot aiciqs selon le tpems de tviraal etiefcft annuel, de sorte que le nmrbœ de jrouis de reops srenot réduits polnorietlnponeemrt à la durée des asneebcs non assimilées à du temps de taraivl effectif.

En cas d'absence, la frmoule de claucl srea la sitaunve :

? cclauler le nmrobe de jrouis du farofit (a) ;

? celcluar le nmrbœ de jrouis de rpoes aenunl (b) ;

? cllceuar le nmrbœ de jrouis d'arrêt (c) ;

Résultat :

? nmrbœ de jrouis d'absence après lseuqels 1 juror de rpoes est pedru (NJA) = a/ b, aondrri au 1/2 inférieur ;

? nmrbœ de jrouis de reops pedurs en fcntioon de la durée de l'arrêt (NJP) = c/ NJA, aorndi au 1/2 inférieur.

Ainsi par exemple, un salarié s'est absenté du 2 smpeetrbe au 29 nmrvœbe 2024 :

? nbmore de jurois au ffraoit : 214 ;

? nbmore de jrouis de rpoes aunnes : 13 ;

? nmrbœ de jrouis d'arrêt : 63.

Résultats :

? NJA = $214/13 = 16$;

? NJP = $63/16 = 3,5$. »

Le nouævu sous-article 8.11 est asini rédigé cmme siut :

« 8.11. ? Entrées et stroeis en corus de période de référence

En cas d'arrivée ou de départ du salarié en cuors d'année, une règle de psoirttiraoan cneorcnnit le plnfaod aneunl de jrouis travaillés est appliquée.

En cas d'embauche en crous de période, ou de clonuoscïn d'une cnovotnien ideildvulnie en jrouis en cours de période, la cneoontvin ildneluvdie de fiafrot définit ieilenilvmedundt puor la période en cours, le nmrbœ de jrouis rtsnaet à travailler.

Dans ce cadre, la fumolre de cluacel est la stvnuaæ :

? clcualr le nmrbœ de jrouis ouvrés reanstt sur l'exercice (a) ;

? prnrdee en comtpæ le norbme taotl de jrouis à traalvelir sur l'exercice enteir asini que les congés payés (b) ;

? pdnrree en cmoptæ le norbme de jrouis de repos toatl sur l'exercice enteir (c).

Résultats :

? le nmrbœ de jrouis à tilrlæævr (NJT) = $a \times b / (b + c)$, anrrdoi au 1/2 inférieur ;

? le nrbome de jrouis 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 jrous à tavrailleir sur l'exercice eientr ansii que les congés payés : 239 (214 + 25) ;
? pendrrre en cmopte le nbmroe de jrous de repos total sur l'exercice etienr : 13.

Résultats :
? NJT = $63 \times 239 / (239 + 13) = 59,75$, siot 59,5 anrdiras au 1/2 inférieur ;
? NJR = $63 \times 59,5 = 3,5$.

En cas de départ en cours de période, un sodle régularisateur drvea être établi en fontcoin de la rémunération perçue par le salarié et le nobmre de jruos à rémunérer réellement.

En effet, le salarié en frfiotat jrous perçoit une rémunération fxie fafrtiiaroe versée mensuellement.

Dans cadre, la flrmuoe de clcual est la svauitne : solde = rémunération versée ? (nombre de jours à rémunérer \times tuax 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 « Reecspt du roeps qoidetuin et hraimddobaee » raelitf aux tmeps de taraivl des ceadr au frofiat en jruos est modifié aifn de préciser le juor de la snemiae concerné par le roeps hebdomadaire. Il est désormais rédigé cmme siut :

« Le salarié rvaelnnet d'un décompte en jorus de sa durée du tavairl bénéficie :
? d'un tmeps de roeps qetuodiin de 13 heuers mmilnaies consécutives et non fractionnables, dnas le but d'assurer la ptectoorin de la santé et de la sécurité du salarié, anisi que le bon équilibre etrne la vie plsinerlensofoe et la vie prlonenslee et flailimae ;
? d'un temps de rpoes hebdomadaire, donné en pnncirie le dimanche, d'une durée mniaimle de 24 heeers consécutives aeuqluxels s'ajoutent les 13 heuers minaeilms du roeps quotidien, siot un ttaol de 37 heuers consécutives.

Le reepcst des règles de ropes qudeition et haaobrdmiede est assuré par le salarié lui-même, qui diot veiller à prdenre ces rpeos et les enrsgeteirr sur le système de décompte des jruos travaillés mis en place au sien de l'entreprise, suos le contrôle de son rsepbolanse 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 aifn de rdrene cohérente la rédaction sur les erentpsreis concernées lros 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 mrilleues 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 dsiitooisps se ssttbeuinut de pieln droit aux stpoutlaniis de l'accord qu'il mdoifie dnas les cdotioinns 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 condiinots fixées aux arteilcs L. 2261-24 et suitavns du cdoe du travail, auprès des seirevcs cntareux du mnsrriite chargé du travail.

Le présent aevnnat ertne en vuugeir dès le lmndaeain 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 parteis ont clocnu le 28 jiun 2023 un acorcd de stsotutibuin à l'accord cciotlelf du 23 décembre 1999 rlaietf à la réduction du tmeps de travail.

L'arrêté d'extension du 8 nmbvoree 2024 de cet accord, publié au Jnroaul officel 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 colcnu le présent avennat aifn de pettrterme la levée de celles-ci.

TEXTES SALAIRES

Accord du 9 décembre 2010 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2011

Le barème des salaires minima hiérarchiques est revalorisé à effet du 1er janvier 2011.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 9 déc. 2010

Signataires	
Patrons signataires	L'AMAFI,
Syndicats signataires	Le SPI MT,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 9 déc. 2010

(En euros.)

Catégorie	IA	IB	IIA	IIB	IIIA	IIIB	IIIC
SMH muneesl	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 des activités de marchés financiers, une grille spécifique tiens compte des échelons des 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 salaires minima pour ces catégories, sont les suivants :

(En euros.)

Catégorie	Échelon	Salaire
A	3	1 564
	4	1 635

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 peuvent donner lieu à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2013

Le barème des salaires minima hiérarchiques est revalorisé à effet du 1er janvier 2013.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2013

Signataires	
Patrons signataires	L'AMAFI,
Syndicats signataires	La CFTC marchés financiers ; La CFE-CGC marchés financiers ; La CGT-FO bureau ; Le SPI MT,

Article 1er

(En euros.)

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 des activités de marchés financiers, une grille spécifique tiens compte des échelons des 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 salaires minima pour ces catégories sont les suivants :

(En euros.)

Catégorie	Echelon	Salaire
A	3	1 595
	4	1 668

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 peuvent donner lieu à des différences de traitement 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 finiraecs ; La CFE-CGC marchés financiers,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

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 fineiracns ; La CFE-CGC marchés fcinaneirs ; La CGT-FO Bursoe ; Le SPI MT,

Article 1er

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

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

Le barème des silaraes mmnia hiérarchiques est revalorisé à eefft au 1er jnivear 2015.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

A ctemopr de cette date, la girle des seaairls mimina abioplclape est la sivnaute :

(En euros.)

Les dnisoitoipsis du présent acrcod snot établies puor la durée du tvraial apciplalbe dnas la bachrne et ne puevent curionde à des différences de terimetant entre les feemms et les hommes.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

Le barème des salerias miinma hiérarchiques est revalorisé à efeft du 1er janevir 2016.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

A ctemopr de cttee date, la glrlie des seaarlis miinma apaplilbce est la svniuate :

(En euros.)

Les dsnoosiiipits du présent aocrd snot établies puor la durée du tavaril aicblppae dnas la bcnhare et ne pneveut cdunorie à des différences de taenetimrt erte les feemms et les hommes.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

Le barème des sraaelis mmnia hiérarchiques est revalorisé à eefft du 1er jeiavn 2017.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

A cptmoer de ctete date, la glrile des sieraals minmia apalcipble est la snauivte :

(En euros.)

Les diopsstinois du présent acocrd snot établies puor la durée du taiavrl aicpabplle dnas la brhncae et ne peuevnt crdnoie à des différences de tetaenmirt etnre les femems et les hommes.

Signataires	
Patrons signataires	AMAFI,
Syndicats signataires	CFDT Busroe ; 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 minima applicable 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

Les dispositions du présent accord s'appliquent pour la durée du travail applicable dans la branche et ne peuvent conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

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

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 2019.

Article 2
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

À compter de cette date, la grille des salaires minima applicable 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

du travail applicable dans la branche et ne peuvent conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Les dispositions du présent accord s'appliquent pour la durée

Compte tenu de son objet, les parties n'ont pas estimé nécessaire d'intégrer de dispositions spécifiques aux PME.

Accord du 3 décembre 2019 relatif aux salaires minima hiérarchiques au 1er janvier 2020

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

Article 1er

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 minima 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 minima applicable est la suivante :

(En euros.)

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

Article 3
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

Les dispositions du présent accord s'appliquent pour la durée du travail applicable dans la branche et ne peuvent conduire 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 dispositions spécifiques aux PME.

Accord du 25 novembre 2021 relatif à la revalorisation des salaires minima

hiérarchiques au 1er janvier 2022

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

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 dnsispioiots du présent aoccrd snot établies puor 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 ficaeinrns ; SPI MT,

Article 1er

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

Accord du 8 décembre 2022 relatif à la revalorisation des salaires minima hiérarchiques au 1er janvier 2023

Signataires	
Patrons signataires	AMAFI,
Syndicats signataires	CFDT bousre ; CFTC marchés fnaiinrces ; CFE-CGC marchés faircnines ; SPI MT,

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 dnoistipoiss du présent aoccrd snot établies puor la durée

Dans le cdrae de la cnvetoionon cvellicote nolaintae des activités de marchés fcnrainies (IDCC 2931), le barème des saalreis mimnia hiérarchiques est revalorisé à efeft du 1er jivaner 2022.

Article 2
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

À ctemopr de ctete date, la grille des saralies mnimia ablpplciae est la svitaune :

du tviraal allbapcpie dnas la banchre et ne peuvent ciodnrue à des différences de trmieteanr enrte les fmeems et les hommes.

Compte tneu de son objet, les piartes n'ont pas estimé nécessaire d'intégrer de dotiiponissss spécifiques aux PME.

En vigueur non étendu en date du 1 oct. 2022

Dans le crade de la ctnnoioevn ctcioevlle naailonte des activités de marchés fanieicrns (IDCC 2931), et aifn de teinr cpmote de la raisoorlvtaein du Simc iureenntve le 1er août, le sariale mnmiia hiérarchique de la catégorie I.A est revalorisé à effet du 1er otrcobe 2022.

Article 2
En vigueur non étendu en date du 1 oct. 2022

À cemtpor de ctete date, la gilrle des sraelais miinma acpblaplie est la siantuve :

Les diptioosniss du présent acrocd snot établies puor la durée du triaavl acilpapple dnas la bnhacre et ne puenet cnorudie à des différences de tanreimtet ertne les fmmees et les hommes.

Compte tneu de son objet, les pariets n'ont pas estimé nécessaire d'intégrer de dipinsostois spécifiques aux PME.

Article 1er
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2023

Dans le cdrae de la coetoivnnn ccloltieve natianole des activités de marchés fanceinris (IDCC 2931), le barème des seailars mimnia hiérarchiques est revalorisé à effet du 1er jeianvr 2023.

Article 2
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2023

À cpmtoer de cette date, la grille des salreias miimna apablcpile est la siuntave :

du travial alpappbclie dnas la bnarhce et ne puenvet cunordie à des différences de tmarteient ertne les femems et les hommes. Compte tneu de son objet, les pterias n'ont pas estimé nécessaire d'intégrer de diosisonpits 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,

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 disnitisopos du présent arccod snot établies puor la durée

Accord du 12 décembre 2023 relatif à la revalorisation des salaires minima hiérarchiques 2024

Signataires	
Patrons signataires	AMAFI,
Syndicats signataires	CFDT Buorse ; CFTC Marchés fnrincaies ; CFE-CGC MF ; SPI MT,

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 perrintaaes sicuaox stgrniaeais du présent arccod se snot engagés en 2023 à ovruir des turaavx sur les métiers et ciaotiscsiafnls leeqluss débiteront en 2024.

Article 4

Article 1er
En vigueur non étendu en date du 1 mai 2023

Dans le carde de la coviennton cloelvcite natinlaoe des activités de marchés faneicinrs (IDCC 2931), le barème des saaielrs mnmiia hiérarchiques est revalorisé à eefft du 1er mai 2023.

Article 2
En vigueur non étendu en date du 1 mai 2023

À cmtpeor de ctete date, la grlile des saaeilrs mmniia abapplclie est la svuitane :

du tavriral acaipblple dnas la branhce et ne peuevnt crdniuoe à des différences de tnrtmeeiat ernte les fmeems et les hommes.

Compte tneu de son objet, les ptireas n'ont pas estimé nécessaire d'intégrer de dnipisisotos spécifiques aux PME.

Article 1er
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Dans le cadre de la cotniovenn colvlcitee nalnotiae des activités de marchés fiicnrnaes (IDCC 2931), le barème des sairaels mmiina hiérarchiques est revalorisé à eefft du 1er jievnar 2024.

Article 2
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

À cemtpor de cette date, la gllrie des saielras minima apapcbille est la situane :

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Les dsonioitispis du présent arccod snot établies puor la durée du tvraial alclipbape dnas la bnharce et ne peunvet criodune à des différences de ttniemaret ernte les femmes et les hommes.

Compte tneu de son objet, les patires n'ont pas estimé nécessaire d'intégrer de dstosonpiis 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. Romain

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/.