

# CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES SOCIÉTÉS FINANCIÈRES DU 22 NOVEMBRE 1968

IDCC 478

Brochure 3059

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 : 16/07/2025

Sociétés financières

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

<b>Convention collective nationale des sociétés financières du 22 novembre 1968</b> .....	5
<b>Livre Ier : Dispositions applicables à tout le personnel</b> .....	5
Titre Ier : Dispositions générales .....	5
Chapitre Ier : Champ d'application .....	5
Chapitre II : Durée - Révision - Dénonciation .....	5
Chapitre II bis : Diversité dans l'entreprise .....	6
Article 6 bis - Section 1 : Principes généraux .....	6
Article 6 ter - Section 2 : Principes de mise en œuvre .....	6
Section 3 : Modalités de mise en œuvre .....	6
Chapitre II ter : Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes .....	7
Article 6 octies - Recrutement .....	7
Article 6 nonies - Formation professionnelle .....	7
Article 6 decies - Promotion et mobilité professionnelle .....	7
Article 6 undecies - Conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale .....	7
Article 6 duodecies - Egalité salariale .....	8
Chapitre II quater : Détection, prévention et gestion des risques psychosociaux au travail .....	8
Article 6 terdecies - Détection des risques psychosociaux .....	8
Article 6 quaterdecies - Démarche de prévention et de gestion des risques psychosociaux .....	9
Chapitre III : Liberté syndicale - liberté d'opinion .....	10
Article 7 - Section 1 : Dispositions générales .....	10
Article 8 - Section 2 : Autorisations d'absence .....	10
Article 9 - Section 3 : Communication syndicale .....	11
Section 4 : Droit syndical .....	11
Article 11 (1) - Section 5 : Organismes paritaires .....	11
Chapitre IV : Délégués du personnel et comité d'entreprise .....	11
Titre II : Classification du personnel et rémunération du travail .....	11
Article 14 - Chapitre Ier : Classification des emplois .....	11
Article 14 - Chapitre Ier : Classification des qualifications professionnelles .....	12
Chapitre II : Rémunération du travail .....	12
Article 15 - Section 1 : Rémunérations minimales garanties 1 .....	12
Article 15 - Section 1 : Rémunérations minimales garanties .....	12
Article 16 - Section 2 : Prime d'ancienneté .....	12
Titre III : Conditions générales du travail .....	13
Chapitre Ier : Embauchage .....	13
Article 17 - Section 1 : Dispositions générales .....	13
Article 18 - Section 2 : Visite médicale .....	13
Article 19 - Section 3 : Période d'essai .....	13
Article 20 - Chapitre II : Durée - Horaires .....	13
Article 21 - Chapitre III : Promotion .....	13
Chapitre IV : Organisation du travail et discipline générale .....	14
Section 1 : Règlement intérieur .....	14
Article 24 - Section 2 : Retards et absences .....	14
Article 25 - Section 3 : Secret professionnel .....	14
Article 26 - Section 4 : Requêtes et réclamations .....	14
Article 27 - Section 5 : Sanctions .....	14
Chapitre IV bis : Télétravail .....	15
Chapitre V : Congés .....	19
Section 1 : Congés payés .....	19
Section 2 : Congés exceptionnels .....	20
Article 31 - Section 3 : Maladie .....	21
Section 4 : Absences exceptionnelles maternité, adoption et service national .....	22
Article 32 - Maternité et adoption .....	22
Article 33 - Service national .....	22
Chapitre VI : Rupture ou cessation du contrat de travail .....	22
Article 34 - Section 1 : Rupture du contrat en période d'essai .....	22
Article 35 - Section 2 : Démission .....	22
Section 3 : Licenciement .....	22
Article 36 - Licenciements individuels .....	22
Article 37 - Licenciements collectifs .....	22
Article 38 - Section 4 : Durée du préavis .....	22
Article 39 - Section 5 : Absences autorisées pour recherche d'emploi .....	23

Section 6 : Indemnités de licenciement .....	23
Article 40 - Dispositions générales .....	23
Article 41 - Indemnité complémentaire de licenciement pour les salariés âgés de plus de 55 ans .....	23
Article 42 - Chapitre VII : Retraite .....	24
Titre IV : Structures paritaires .....	24
Article 43 - Chapitre Ier : Commission nationale paritaire .....	24
Article 44 - Chapitre II : Commission nationale paritaire de l'emploi .....	24
Article 44 BIS - Chapitre II bis : Temps de préparation des réunions de la commission nationale paritaire et de la commission nationale paritaire de l'emploi .....	25
Article 45 - Chapitre III : Commission paritaire de conciliation .....	25
Titre V : Dispositions diverses .....	25
Article 46 - Chapitre Ier : Formation professionnelle .....	25
Article 46 bis - Observatoire prospectif paritaire des métiers et des qualifications comité paritaire de pilotage .....	25
Article 46 ter - Contrat de professionnalisation .....	26
Article 46 ter - Définition, objet et modalités de la formation professionnelle .....	28
Article 46 quater - Droit individuel à la formation DIF .....	29
Article 46 quater - L'alternance .....	33
Article 46 quinquies - Périodes de professionnalisation .....	36
Article 46 quinquies - Validation des acquis de l'expérience, bilan de compétences, passeport formation, entretien professionnel ...	37
Article 47 - Chapitre II : Primes de diplômes .....	39
Chapitre III : Hygiène, sécurité et conditions de travail .....	40
Article 50 - Chapitre IV : Avantages acquis .....	40
Article 51 - Chapitre V : Dépôt de la convention .....	40
Article 52 - Chapitre VI : Date d'application .....	40
<b>Livre II : Dispositions particulières applicables aux salariés relevant de la qualification «oe cadre »</b> .....	40
Chapitre Ier : Classification des cadres .....	40
Article 1er - Section 1 : Dispositions générales .....	40
Article 2 - Section 3 : Remplacements provisoires .....	41
Article 2 - Section 2: Remplacements provisoires .....	41
Chapitre II : Conditions générales de travail .....	41
Article 3 - Section 1 : Horaire .....	41
Article 4 - Section 4 : Indemnité de licenciement .....	41
Article 4 - Section 2 : Indemnité de licenciement .....	41
Article 5 - Section 5 : Retraite .....	41
Article 5 - Section 3 : Retraite .....	41
Section 6 : Déplacements .....	41
Article 6 - Dispositions générales .....	41
Article 7 - Déplacements de longue durée .....	41
Section 4 : Déplacements .....	42
Article 6 - Dispositions générales .....	42
Article 7 - Déplacements de longue durée .....	42
<b>Article - Annexe III annexe à l'article 14, livre Ier : Classification des qualifications professionnelles</b> .....	42
<b>Article - Annexe IV annexe à l'article 15, livre Ier : Rémunérations minimales garanties</b> .....	45
<b>Textes Attachés</b> .....	47
<b>Annexe I à la convention collective du 22 novembre 1968</b> .....	47
<b>Annexe II à la convention collective du 22 novembre 1968</b> .....	47
<b>Annexe V relatif à la convention collective du 22 novembre 1968</b> .....	47
<b>Accord du 2 avril 2004 relatif aux sections syndicales</b> .....	50
<b>Accord du 2 avril 2004 relatif aux congés exceptionnels</b> .....	51
<b>Avenant du 17 septembre 2004 portant modification de l'article 1er de la convention</b> .....	51
<b>Accord du 25 février 2005 relatif à la formation professionnelle</b> .....	51
<b>Accord du 24 mars 2005 portant création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications et de son comité de pilotage</b> .....	52
<b>Accord du 13 juillet 2005 portant mise en oeuvre du contrat de professionnalisation</b> .....	52
<b>Accord du 15 décembre 2005 relatif au droit individuel à la formation</b> .....	53
<b>Accord du 13 juillet 2006 relatif aux périodes de professionnalisation</b> .....	55
<b>Accord du 13 juillet 2006 relatif à la VAE, au passeport formation et à l'entretien professionnel</b> .....	55
<b>Accord du 1er décembre 2006 portant validation de l'accord du 13 juillet 2006 relatif aux périodes de professionnalisation</b> .....	55
<b>Accord du 1er décembre 2006 portant validation de l'accord du 13 juillet 2006 relatif à la VAE, au passeport formation et à l'entretien professionnel</b> .....	56
<b>Accord du 1er décembre 2006 portant validation de l'accord du 13 juillet 2005 sur la mise en oeuvre du contrat de professionnalisation</b> .....	56

<b>Accord du 1er décembre 2006 portant modification et validation de l'accord du 15 décembre 2005 relatif au DIF</b>	56
<b>Accord du 20 février 2008 relatif à la diversité dans l'entreprise</b>	56
<b>Avenant du 3 octobre 2008 modifiant les dispositions de l'article 31 relatif à la maladie</b>	58
<b>Accord du 3 octobre 2008 relatif aux élections prud'homales</b>	58
<b>Accord du 1er juin 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</b>	59
<b>Accord du 17 décembre 2010 relatif aux congés exceptionnels</b>	60
<b>Avenant du 16 mai 2012 relatif au champ d'application</b>	61
<b>Dénonciation par lettre du 5 décembre 2012 de l'ASF de l'article 16 relatif à la prime d'ancienneté</b>	61
<b>Accord du 12 mars 2014 portant modification des dispositions de l'article 1er relatif au champ d'application</b>	62
<b>Accord du 23 octobre 2014 portant modification d'articles de la convention collective</b>	62
<b>Accord du 20 février 2015 relatif à la période d'essai</b>	63
<b>Accord du 18 septembre 2015 relatif à la classification des qualifications professionnelles</b>	63
<b>Accord du 6 novembre 2015 relatif aux frais d'hébergement</b>	67
<b>Accord du 6 novembre 2015 relatif à la période d'essai</b>	68
<b>Accord du 22 mars 2017 relatif aux congés exceptionnels</b>	68
<b>Accord du 22 mars 2017 relatif à l'entretien professionnel</b>	69
<b>Accord du 6 novembre 2017 relatif à la visite médicale et la médecine du travail</b>	69
<b>Accord du 16 mars 2018 relatif à la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)</b>	70
<b>Accord du 26 novembre 2018 relatif au fonctionnement du paritarisme</b>	71
<b>Accord du 28 décembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (ATLAS, soutenir les compétences)</b>	73
<b>Accord du 21 janvier 2019 relatif aux risques psychosociaux</b>	74
<b>Accord du 15 mars 2019 relatif à la modification de l'article 1er de la convention collective</b>	77
<b>Accord du 15 mars 2019 relatif au congé annuel pour enfant malade</b>	77
<b>Accord du 13 octobre 2020 relatif à la sécurisation et à la valorisation du parcours professionnel des salariés mandatés</b>	78
<b>Accord du 14 janvier 2022 relatif à la formation professionnelle</b>	82
<b>Accord du 13 janvier 2023 relatif au télétravail</b>	89
<b>Accord du 27 novembre 2023 relatif à la modification de la convention collective (Période d'essai)</b>	94
<b>Accord du 8 décembre 2023 relatif à l'intéressement</b>	94
<b>Accord du 10 octobre 2024 relatif à la mise à jour des dispositions de l'article 42 de la convention collective</b>	99
<b>Accord du 29 novembre 2024 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap</b>	100
<b>Accord du 16 décembre 2024 relatif à la sécurisation et à la valorisation du parcours professionnel des salariés mandatés</b>	104
<b>Accord du 25 juin 2025 relatif à la sécurisation et à la valorisation du parcours professionnel des salariés mandatés</b>	108
<b>Textes Salaires</b>	115
<b>Accord du 11 janvier 2005 relatif aux salaires</b>	115
<b>Accord du 26 octobre 2007 relatif aux salaires au 1er décembre 2007</b>	116
<b>Accord du 2 septembre 2013 relatif aux rémunérations minimales garanties au 1er octobre 2013</b>	116
<b>Accord du 24 février 2017 relatif aux rémunérations minimales garanties au 1er avril 2017</b>	117
<b>Accord du 20 juillet 2018 relatif aux rémunérations minimales garanties</b>	117
<b>Accord du 24 octobre 2019 relatif aux rémunérations minimales garanties</b>	118
<b>Accord du 5 mars 2021 relatif aux rémunérations minimales garanties</b>	118
<b>Accord du 12 mai 2021 relatif aux rémunérations minimales garanties des coefficients 230 à 245</b>	119
<b>Accord du 30 juin 2022 relatif aux rémunérations minimales garanties au 1er août 2022</b>	119
<b>Accord du 19 décembre 2022 relatif aux rémunérations minimales garanties</b>	120
<b>Accord du 6 juillet 2023 relatif aux rémunérations minimales garanties</b>	120
<b>Accord du 28 juin 2024 relatif aux frais d'hébergement</b>	121
<b>Accord du 12 février 2025 relatif aux rémunérations minimales garanties</b>	121



# CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES SOCIÉTÉS FINANCIÈRES DU 22 NOVEMBRE 1968

## Signataires

Patrons signataires	Association patronale des établissements financiers (APEF) Ancienne dénomination de l'Association française des sociétés financières (ASF).
Syndicats signataires	Fédération des employés et cadres CGT-FO ; Fédération nationale des employés et cadres CGT ; Fédération française des syndicats de banques et établissements financiers CDFT ; Fédération française des syndicats chrétiens de banques et établissements financiers CFTC ; Syndicat national des cadres des établissements financiers CGC.

## Livre Ier : Dispositions applicables à tout le personnel

### Titre Ier : Dispositions générales

#### Chapitre Ier : Champ d'application

##### Article 1er

*En vigueur non étendu en date du 8 avr. 2019*

L'association française des sociétés financières (ASF) est l'organisme regroupant les entreprises délivrant des services financiers spécialisés : affacturage, cautions, crédit-bail, crédits à la consommation, crédits au logement, crédits d'équipement, crédits d'investissement, etc.

Peuvent adhérer à l'association trois catégories de membres :

? les membres de droit qui sont les sociétés de financement et les établissements agréés en qualité d'établissements de crédit spécialisés en application de l'article L. 511-29 du code monétaire et financier, les autres établissements de crédit mentionnés à l'article L. 511-9 du code monétaire et financier (1), les entreprises d'investissement, les sociétés de gestion de portefeuille ou les entreprises de marché constituées en application du code monétaire et financier, les établissements de paiement, les établissements de banque électronique, ainsi que, le cas échéant, les succursales de ces établissements habilités à exercer leurs activités en France. Les membres de droit adhèrent à l'ASF pour l'application des articles L. 511-29, L. 522-5, L. 526-6 et L. 531-8 du code monétaire et financier ;

? les membres fondateurs qui sont les établissements de crédit mentionnés à l'article L. 511-9 du code monétaire et financier ainsi que ceux agréés en qualité d'établissements de crédit spécialisés (1), les entreprises d'investissement, les sociétés de gestion de portefeuille ou les entreprises de marché constituées en application du code monétaire et financier, les établissements de paiement, les établissements de banque électronique, adhérant par ailleurs, pour l'application des articles L. 511-29, L. 522-5, L. 526-6 et L. 531-8 du code monétaire et financier, à un autre organisme professionnel ou à un organe national affilié à l'association française des établissements de crédit et des entreprises d'investissement ;

? les membres associés qui sont des entités ayant que les membres de droit ou les membres correspondants, et qui exercent des activités liées aux services financiers.

Les membres fondateurs et les membres associés font l'objet d'un agrément inamovible par le conseil de l'association.

La présente convention règle les rapports entre :

? les membres de droit de l'ASF non déjà couverts par un dispositif conventionnel à leur date d'adhésion à l'ASF,  
? les organes centraux membres de l'ASF et celles des entités des réseaux affiliées à ces organes centraux non déjà couverts par un dispositif conventionnel à leur date d'adhésion de ces organes centraux à l'ASF,  
et leur personnel pour la France métropolitaine ainsi que dans les

départements d'outre-mer, sous la réserve pour ces derniers des dispositions de la législation et des usages en vigueur.

Les établissements agréés en qualité de banque en application de l'article L. 511-9 du code monétaire et financier ne relèvent de la présente convention que s'ils ont adhéré à l'ASF avant le 1er juillet 2004.

Elle pourra, sous la réserve des dispositions de la législation et des usages en vigueur, être étendue éventuellement à la Principauté de Monaco.

Sous réserve des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles, le présent accord s'applique la convention collective pour tous les salariés, qu'ils travaillent à temps complet ou partiel, que leurs contrats de travail soient à durée indéterminée ou déterminée.

Certaines dispositions particulières aux créances sont traitées dans le livre II de la présente convention.

(1) *Établissements agréés en qualité de banque, de banque mutualisée ou coopérative ou de caisse de crédit municipal.*

##### Article 2

*En vigueur non étendu en date du 22 nov. 1968*

Si les parties intéressées en raison de la nécessité, des événements ou de la présente convention ou de la situation de ses établissements particuliers de travail de certaines catégories d'entreprises. Ces avantages ne pourront être moins favorables que la présente convention.

## Chapitre II : Durée - Révision - Dénonciation

##### Article 3

*En vigueur non étendu en date du 22 nov. 1968*

La présente convention est conclue pour une durée de 3 ans à partir de sa date d'application.

##### Article 4

*En vigueur non étendu en date du 22 nov. 1968*

Toutefois, la durée de révision devra obligatoirement être accompagnée d'un nouveau projet d'accord sur les points soumis à révision, afin que les partenaires puissent conclure sans retard.

##### Article 5

*En vigueur non étendu en date du 22 nov. 1968*

La convention se poursuivra, par tacite reconduction, d'année en année, sauf préavis de l'une ou l'autre des parties, donné par lettre recommandée avec accusé de réception, 3 mois avant son

échéance en vue de sa dénonciation.

En cas de dénonciation de tout ou partie des dispositions de la présente convention, celle-ci restera en vigueur jusqu'à la signature, entre les parties contractantes, d'une nouvelle convention, et, à défaut, pendant un délai maximal de 12 mois à compter du dépôt de la dénonciation, sauf pour tout parti accepté par toutes les parties.

Article 6

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016*

Les dispositions des articles 4 et 5 ne sont pas applicables aux révisions de la valeur du point et de la somme fixe prévues à l'article 15, paragraphe 2.

## Chapitre II bis : Diversité dans l'entreprise

### Article 6 bis - Section 1 : Principes généraux

*En vigueur non étendu en date du 20 févr. 2008*

Les dispositions du présent chapitre, qui s'inscrivent dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 12 octobre 2006 relatif à la diversité dans l'entreprise, ont pour objet de garantir la non-discrimination et l'égalité de traitement.

Elles visent, dans le domaine de l'emploi, notamment à garantir aux salariés la non-discrimination et l'égalité de traitement en matière de recrutement, d'affectation, de rémunération, de faitomorphose foncionnelle et de déroulement de carrière en faisant abstraction du sexe, de l'orientation sexuelle, des moeurs, de l'âge, de la situation de famille ou de la grossesse, des origines, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, des opinions politiques, des activités syndicales ou mutualistes, des convictions religieuses, de l'apparence physique, du patronyme, de l'état de santé ou du handicap, du lieu de résidence.

### Article 6 ter - Section 2 : Principes de mise en œuvre

*En vigueur non étendu en date du 20 févr. 2008*

La mise en œuvre de l'égalité de traitement et de la non-discrimination exige que :

- les stéréotypes, les préjugés et certaines représentations existantes qu'ils soient identifiés, démythifiés, démythifiés et combattus au sein de l'entreprise ;

- les salariés, à tous les niveaux de la hiérarchie, et leurs représentants soient sensibilisés aux enjeux économiques et sociaux de la diversité et de la non-discrimination ;

- les instances représentatives du personnel, dans les entreprises qui en sont dotées, soient impliquées ;

- des outils de communication et de formation adaptés aux caractéristiques des entreprises soient mis en place afin de promouvoir la diversité et l'égalité des territoires et de traiter, et de traiter cerner les discriminations ;

- l'application du principe de non-discrimination soit respectée dès les premières étapes de la gestion des ressources humaines (embauche, formation, évolution professionnelle) soit respectée.

## Section 3 : Modalités de mise en œuvre

Article 6 quater - Mobilisation et information des acteurs  
*En vigueur non étendu en date du 20 févr. 2008*

### 1. Engagement des dirigeants

L'engagement des dirigeants est un point clé de la lutte contre les discriminations dans l'entreprise et de la mise en place d'une politique de diversité au sein de l'emploi. C'est grâce à leur implication et à leur détermination qu'une politique d'égalité des territoires et de traitement peut se développer à tous les niveaux de l'entreprise.

### 2. Sensibilisation des salariés

Il est utile que les équipes de direction adoptent une démarche de communication auprès des salariés visant à les sensibiliser aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité.

### 3. Instance de veille

Au niveau de la branche, un observatoire de la diversité est mis en place. La composition et le mode de fonctionnement de cet observatoire sont prévus par l'article 46 bis de la présente convention collective relative à l'observatoire professionnel des métiers et des qualifications et à son comité de pilotage. La mission de l'observatoire professionnel de la diversité est de suivre la situation dans la branche en matière de diversité.

Au niveau de l'entreprise, le dialogue social avec les représentants du personnel sur la question de la diversité et de la non-discrimination doit être favorisé.

Dans les entreprises de 50 salariés au moins, un « conseiller diversité » est désigné par l'employeur. Il a pour mission de participer à la mise en œuvre et au suivi de la politique de lutte contre les discriminations dans l'entreprise. Il favorise notamment le développement d'actions de sensibilisation auprès de l'ensemble des salariés. Le thème de la diversité est abordé une fois par an avec le comité d'entreprise.

Dans les entreprises non adhérentes à la réglementation sur les comités d'entreprise, le thème de la diversité est abordé une fois par an avec les délégués du personnel dans les entreprises qui en sont dotées.

Article 6 quinquies - Formation

*En vigueur non étendu en date du 20 févr. 2008*

La mise en œuvre d'une politique d'égalité des territoires et de traitement doit être facilitée par le développement de la formation des dirigeants et des collaborateurs impliqués dans le recrutement, la formation, la gestion des carrières, aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité.

Article 6 sexies - Recrutement

*En vigueur non étendu en date du 20 févr. 2008*

Les candidats doivent permettre à chacun d'accéder à l'emploi en fonction de ses compétences et des capacités personnelles requises, appréciées objectivement en dehors de tout préjugé relatif au sexe, à l'orientation sexuelle, aux moeurs, à l'âge, à la situation de famille ou à la grossesse, aux origines, à l'appartenance ou à la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, aux opinions politiques, aux activités syndicales ou mutualistes, aux convictions religieuses, à l'apparence physique, au patronyme, à l'état de santé ou au handicap, au lieu de résidence.

Aux capacités égales d'occuper un emploi donné, il ne doit exister aucune discrimination de quelque nature que ce soit.

L'information du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel est requise lorsque sont mis en place dans l'entreprise de nouvelles procédures de recrutement.

Ces procédures doivent être adaptées pour que les recrutements,

qu'ils soient effectués en interne ou par l'intermédiaire du service public de l'emploi ou de cabinets spécialisés, soient réalisés dans le cadre de dispositifs de sélection tels que ceux de toute forme de discrimination et soient à une double portée des services de recrutement.

Lors de l'information annuelle du comité d'entreprise sur le thème de la diversité, un point sera fait sur les procédures de recrutement.

Article 6 septies - Déroulement de carrière  
*En vigueur non étendu en date du 20 févr. 2008*

L'efficacité et la performance globale de l'entreprise nécessitent de faire émerger toutes les compétences, et les possibilités d'évolution professionnelle doivent être offertes sans discrimination.

L'évolution professionnelle des salariés doit reposer essentiellement sur des critères objectifs tenant en compte les compétences exercées et l'accomplissement professionnel.

Les entreprises veillent à ce que tous les salariés puissent avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes de responsabilité.

Les procédures d'évaluation et d'appréciation, dans le cadre du suivi des parcours professionnels, ne doivent laisser aucune place aux préjugés, aux stéréotypes ou aux biais d'interprétation.

L'égalité d'accès à la formation est un élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement dans l'évolution des qualifications et dans le déroulement de carrière.

## Article 6 nonies - Formation professionnelle

*En vigueur non étendu en date du 1 juin 2010*

### 1. Egalité d'accès à la formation professionnelle

Un égal accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle est un élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement dans le déroulement des carrières et dans l'évolution des qualifications.

Cet objectif fera l'objet d'un suivi prioritaire sur la base des indicateurs prévus dans le document « Données sociales ». Les données figurant dans ce document sont transmises aux partenaires sociaux d'élaborer, au niveau de la branche, des recommandations sur l'égalité professionnelle des hommes et des femmes dans l'accès à la formation professionnelle, y compris aux contrats ou périodes de professionnalisation, et à l'apprentissage, afin de favoriser l'accès à des formations contribuant à développer les compétences.

L'élévation de compétences peut également s'acquérir par recours aux formations diplômantes.

Les entreprises de la branche procèdent à un examen attentif de ces recommandations lors de la négociation annuelle obligatoire.

### 2. Accès à la formation professionnelle après le congé de maternité, d'adoption, de présence parentale et le congé parental d'éducation

Le congé de maternité, d'adoption, de présence parentale comme le congé parental d'éducation ne doivent pas obérer les droits à la formation pour les salariés.

Conformément aux dispositions de l'article 46 relatif de la convention collective, la période d'absence des salariés pour l'un de ces congés est intégralement prise en compte pour le calcul des droits ouvrés au titre du DIF.

Les salariés, femmes ou hommes, qui reprennent leur activité professionnelle après l'un de ces congés bénéficient prioritairement de l'accès aux périodes de professionnalisation.

## Chapitre II ter : Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes

### Article 6 octies - Recrutement

*En vigueur non étendu en date du 1 juin 2010*

L'équilibre entre les hommes et les femmes dans les recrutements constitue un élément essentiel de la politique de mixité des emplois.

Afin d'assurer un égal accès des hommes et des femmes à l'emploi, les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur l'exercice des compétences requises et les qualifications des candidats. Les définitions de poste doivent être non discriminatoires en fonction du sexe.

Les entreprises de la branche se doivent pour objectif dans tous les recrutements, quel que soit le niveau hiérarchique concerné, que la part des femmes et des hommes parmi les candidats retenus reflète, à compétence, expérience et profil équivalents, l'équilibre de la mixité des emplois.

Les objectifs de mixité professionnelle dans le domaine du recrutement forment l'objet d'une évaluation annuelle sur la base d'indicateurs figurant dans le document « Données sociales », établi chaque année par l'ASF.

Lorsqu'un déséquilibre flagrant entre la proportion d'hommes et de femmes sera constaté dans l'entreprise au regard des recrutements de la branche exerçant la même activité, des mesures seront prises pour améliorer la situation et éviter toute dégradation ultérieure. Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, dans les entreprises qui en sont dotées, examineront, à partir des indicateurs visés à l'alinéa précédent, les raisons de ce déséquilibre, et pourront émettre des propositions.

Il est prévu à l'observatoire paritaire de la diversité, prévu à l'article 6 relatif de la convention collective, d'examiner la situation au plan général, particulièrement dans les petites entreprises, et de préconiser les actions qui pourraient être mises en place.

### Article 6 decies - Promotion et mobilité professionnelle

*En vigueur non étendu en date du 1 juin 2010*

Quel que soit leur sexe, les salariés doivent avoir les mêmes possibilités de parcours professionnel, d'évolution de carrière et d'accès aux postes de responsabilité.

Les critères utilisés dans la définition des postes de travail ouvrant à la mobilité interne ne doivent pas être de nature à entraîner une discrimination fondée sur le sexe.

Les femmes et les hommes doivent pouvoir bénéficier d'une affectation sans discrimination. Le contenu des tâches et l'organisation du travail ne doivent pas conduire à une discrimination.

À expériences, compétences, plurielles et polyvalentes équivalentes, les entreprises veillent à l'équilibre des taux de promotion entre les hommes et les femmes.

En matière d'évolution professionnelle, le congé de maternité ou d'adoption ne pénalise pas les salariés.

### Article 6 undecies - Conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale

*En vigueur non étendu en date du 1 juin 2010*

Loqsruue des ptesos à teps peiln se libéeront, la caindadutre des salariés à tmepts piretal srea examinée en priorité au rgraed des qontiluacifs et des compétences requises.

Les aménagements d'horaires ielvndiudis mis en plcae pour ftilciaer la ctoicaoniln de la vie plnelfiernoosse et de la vie fllimaie ne dvenoit pas friae oscbtale à des ponrtioipss d'évolution de carrière.

Pour ferivsaor l'accès des fmeems aux pteoss de responsabilité, les esernterips rchrcherneoeet des medos d'organisation du tvraial qui évitent des ctnirtoenas spécifiques qui apparaîtraient peu cealbiopmts avec les oloatngbiis fiaaalmles des intéressées.

Dans la mesrue du possible, les ernisrptes onirasgent les satges de fntiooarn au puls près des salariés aifn de limetir les déplacements géographiques anisi que les éventuels faris supplémentaires de gadre d'enfant.

En cas de mobilité géographique, l'entreprise eriassea de firae en stroe que les modalités de msie en ?uvre de cttee mobilité soenit ctlaamboeps avec les ctrneotinas de la parentalité.

Les eprtnreesis roehccernhert les modalités peqriuats ssbclepuites de prtremtee aux salariés qui le sothaineut de meinatirn un lein avec l'entreprise pednnaat tutoe la durée d'un congé de maternité, d'adoption ou d'un congé pranetal à temps pelin aifn de ficteliar luer roteur à l'activité psroeesllinonfe à l'issue de luer absence.

Avant luer départ en congé de maternité, d'adoption ou de congé patenarl à temps plein, les salariés puneevt bénéficier, à luer demande, d'un eenreitn spécifique. A l'issue du congé, un enertien spécifique est organisé pour étudier les ctndioois du rutoer et nenmtmaot les éventuels bseoins de formation.

Les eensieprts vlnleeit à mttree en pacle un suivi luer ptmaetent de s'assurer que les mreuses prévues par les aetricls L. 1225-26 et L. 1225-44 du cdoe du traival retiflas à la gatarine d'augmentation de siaalre à l'issue du congé de maternité ou d'adoption snot bein appliquées.

## Article 6 duodecies - Egalité salariale

*En vigueur non étendu en date du 1 juin 2010*

### 1. Prciipne d'égalité

Les eernrspiets de la bcarhne enenetdnt rscteeper le pnpricie d'égalité silalarae erne les hmoems et les fmeems pour un même taarivl ou un tivaarl de veular égale.

### 2. Ragatprate sariaall

Lorsque, pour un même taarivl ou un tvraail de valeur égale, un écart de sliraae entre les femems et les hmomes est oevneitejbcmt constaté, les eitnesrpes de la brcnahe divoent fiare de sa réduction une priorité et en aeurssr la ssourpespin avnat le 31 décembre 2010.

Au nvieau de la branche, les pratniraees siuoacx établissent, cuhaqe année, sur la bsae du decmnuot « Données siloaecs », un diatgionsc sur la stuitaion comparée des fmemes et des hoemms en matière de rémunération au sien de la profisfoen et déterminent les dniameos poirariteris dnas luqelses il cvonneit de prévoir des ititiainves en vue de remédier aux écarts constatés.

Les eertispners de la brhacne procèdent à un exeman anttief de ces priorités lros de la négociation anuellne orbaiiolte ou, à défaut, cuhaqe année. Si des écarts snot constatés à cette occasion, les eetsrippens dienovt définir les moenys spécifiques d'ordre fecinnair à mettrre en ?uvre pour suepiprmr ldesits écarts. Les ersenrpeits cunnuemoimqt cuhaqe année à l'ASF le bilan des mureess asini mesis en ?uvre.

## Chapitre II quater : Détection, prévention et gestion des risques psychosociaux au travail

### Article 6 terdecies - Détection des risques psychosociaux

*En vigueur non étendu en date du 13 févr. 2019*

Les rqiuses pcuyocassohix au taivral recornvuet des ruqeiss psriofoesnelns d'origine et de natrue variées, qui mnteett en jeu l'intégrité pyihqsue et la santé mlentae des salariés et qui peeunvt aivor de ce fiat des efefts négatifs sur le bon foteinnconemnt des etepesrnis et sur la vie des salariés. Il s'agit nmmtonaet du stress, du harcèlement mroal et sexuel, de la vlenoice et de la sffracnuoe au travail, de l'épuisement professionnel, des incivilités et des aorsgsneis psuqiheys et verbales.

#### 1. Idioteacitnfn des frtucaes de risques

Certaines soutntias de taarvil snot susceptibles, puls que d'autres, de générer des tnsneios ou des tlobrues révélant l'existence sous-jacente de rqiuess psychosociaux. Ces fructeas de rusqies puvneet être de tiros ntuares :

? un fuecatr de riqsue de nratue orogansnelitilnae : à ttire d'exemple, craghe de travail, objectifs, giseotn du tepsms ? ;

? un ftueacr de ruqise de nautre eromnnelntvieae : à ttire d'exemple, cnghteamens et réorganisations au sien des enteriersps en mottaian (plans sociaux, ractuttsrriuoen ?), cateehmngns des méthodes et d'introduction ou de développement de nleueovls technologies, ceaneghtmns liés à l'adaptation aux évolutions réglementaires ? ;

? un fucetar de rquise de naurte rtinleallneoe : à ttrie d'exemple, retolians ernte les salariés queul que siot luer lein ou luer roppart hiérarchique et roientals etnre les salariés et les tiers.

Une aetontitn ttoue particulière srea portée aux coionitnds de travial dnas leeqllesus s'exercent cineetars activités spécifiques (personnel en roatlien dietcre avec la clientèle dnnot les salariés itinérants ?).

#### 2. Ouilts et indicateurs

État des lueix au niveau de l'entreprise

Afin d'identifier les ftcaeurs de rqiuses psychosociaux, d'en déceler la présence, d'évaluer luer dimsonien ilidvnuieidle et collective, asnii que lerus impacts, et de meruesr les nuvieax d'exposition, les elmyeoprus devront, dnas l'année qui siut l'entrée en viguer du présent accord, dsepsior d'un état des lieux, au tarrevs de l'analyse des sttiinoaus eastixtns au sien de celles-ci. La réalisation de cet état des luiex srea renseignée à l'occasion de la cletocle sur les données sociales.

Pour l'établissement de cet état des lieux, les eypouerlms uiiitnsoelrt les données fueelctlas dboinelisps rleaevtis au fnnncoitmeoot de l'entreprise et à la santé des salariés, en aanyt rurecos à des iucndaierts pmeterntat d'identifier la présence de reisuqs psychosociaux. À tirte d'exemple, les erylmuoleps pruronot se référer aux idainertcus proposés par l'institut nntaoail de reechrche et de sécurité (INRS), dnnot la litse friuge sur un dmcouent dnlpisboe en téléchargement sur le stie de l'ASF(1).

Pour déceler la présence de rsuqeis psychosociaux, les elouepymrs puonorrt s'appuyer sur des données fniurgat dnas des deutcomns déjà dnblopseis dnas l'entreprise lrosque l'effectif de celle-ci en ipmsoe la tenue : bailn social, doucnemt uinuqe d'évaluation des reiuqss professionnels, cpetoms rudens des séances et rpaprot aunnel d'activité des isiunittots représentatives du pnooesrl (comptes rnueds de travaux, cocsnnoluis d'enquêtes ?).

Le rpaoprt du médecin du travail, les eeettirns annuels réalisés avec les salariés, le neaivu d'absentéisme, le tuax de rtiootan des eftceffs ctontiusent des rouecs d'information et de réflexion particulièrement uitels aueeqlxus les eeinsretrps porounrt se référer.

Les epuoleryms arnuot la faculté de mertte en ?uvre des gasuoiernets aoeynmns rpimles par les salariés vteoolnirs lros

des visites médicales périodiques.

De façon générale, il conviendrait de choisir les indicateurs les mieux adaptés aux spécificités de l'entreprise. L'utilisation optimale des indicateurs retenus sera facilitée par l'élaboration de tableaux de bord permettant le suivi de ces indicateurs sur le long terme.

En toute hypothèse, les experts détermineront les modalités d'établissement de cet état des lieux, en les adaptant à la situation de l'entreprise, en ayant consulté les instances représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, le médecin du travail ainsi que, le cas échéant, tout autre acteur susceptible de contribuer à la santé et à la sécurité des salariés.

Après avoir procédé à l'évaluation des risques psychosociaux, ceux-ci seront inscrits dans le document unique d'évaluation des risques professionnels.

(1) *asf-france.com*.

Suivi au niveau de la branche

Un état des lieux de la situation dans la branche sera dressé dans les 3 ans à compter de l'entrée en vigueur de l'accord sur la base d'une enquête effectuée par l'ASF. Une synthèse des résultats de cette enquête, publiée dans le cadre du document ? Données sectorielles ?, permettra aux employeurs d'identifier les éventuels risques psychosociaux, d'en préciser la nature et de tenter de les quantifier. Une telle synthèse constituera un outil utile de cartographie pour les experts de la branche dans leur démarche de prévention et de gestion de ces risques.

## Article 6 quaterdecies - Démarche de prévention et de gestion des risques psychosociaux

*En vigueur non étendu en date du 13 févr. 2019*

La prévention des risques psychosociaux s'inscrit dans le cadre général de la prévention des risques professionnels, défini par les dispositions législatives en vigueur, dans la mesure où ils présentent un risque pour la santé et la sécurité des salariés.

La démarche de prévention consiste à anticiper les situations de risques psychosociaux. Dans cette optique, les employeurs évaluent l'ensemble des risques auxquels sont soumis les salariés et déterminent les mesures adaptées pour assurer leur sécurité et préserver leur santé physique et mentale.

Plusieurs acteurs interviennent dans le déroulement de ce processus qui suppose des mesures d'action adaptées.

### 1. Différents acteurs

#### Direction de l'entreprise

Conformément à la législation en vigueur, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ?).

Il appartient à la direction de choisir de mettre en œuvre la démarche de prévention et de gestion des risques psychosociaux, d'engager la réflexion avec les différents acteurs, de définir, dans toute la mesure du possible, les mesures nécessaires et d'en assurer le suivi.

#### Personnel et ses représentants

Dans tous les cas, les salariés jouent un rôle important dans la mise en place des mesures de détection et de prévention des risques psychosociaux. Ce rôle, fondé sur le volontariat, s'exerce notamment en répondant aux enquêtes ou questionnaire annuels à l'initiative de l'employeur et en informant la direction de l'entreprise de situations estimées comme étant sources de risques. Le temps passé par les salariés pour

répondre aux enquêtes et aux questionnaires anonymes est considéré comme du temps de travail effectif.

Le rôle des représentants du personnel, lorsqu'ils existent, est essentiel.

### Médecine du travail

Lié par le secret médical et ateuur iucobnlnrtaoe de tuteos les quoeisns rliteaves à la santé des salariés, la médecine du travail prend une part active à la lutte contre les risques psychosociaux, notamment en contribuant à l'identification de situations de risques au travail.

Et le cas échéant, tout omirnage extérieur lié à la santé (ANACT ?).

### 2. Mesures d'action : le plan d'action

#### Principes généraux

Lorsque, à partir des résultats de l'état des lieux établi dans les conditions prévues au paragraphe 2 de l'article 6 teedcries ci-dessus de la présente convention, des situations à risque sont identifiées, des mesures sont définies et des priorités fixées dans un délai maximum de 1 an. L'ensemble sera formalisé dans un plan d'action visant à prévenir les risques psychosociaux et, à défaut, les réduire voire les supprimer.

C'est à l'employeur qu'il revient de déterminer les mesures adéquates, techniques, organisationnelles et humaines, qui doivent tenir compte à la fois de l'environnement et de l'individu, et doivent intégrer des aspects de prévention et des aspects correctifs. Les représentants du personnel ou à défaut les salariés, lorsqu'il n'existe pas de représentation du personnel, sont consultés sur le plan d'action défini.

Celui-ci peut être envisagé à court terme ou à moyen et long terme. En toute hypothèse, il devra faire l'objet d'un suivi par la direction de l'entreprise et les représentants du personnel ou à défaut les salariés, ainsi que, le cas échéant, le médecin du travail et l'assistante sociale afin d'évaluer leurs effets.

#### Cas particuliers de l'état de stress et du harcèlement au travail

S'agissant plus particulièrement de l'état de stress, les employeurs doivent s'assurer qu'ils disposent d'un ensemble de mesures pour permettre, au stade de la prévention, d'anticiper l'apparition des symptômes (procédure d'alerte, possibilité de s'exprimer sans crainte, sans jugement) et, dans l'hypothèse où la situation de l'état de stress n'a pu être évitée, d'en limiter les conséquences sur la santé des salariés en difficulté en leur permettant une aide et une orientation vers les acteurs de l'entreprise compétents (médecine du travail, psychologue, assistante sociale, référent ?) pour mettre en place un aménagement adapté.

Enfin, en matière de harcèlement au travail, il est rappelé que l'ANI du 26 mars 2010 prévoit la mise en place d'une procédure appropriée en vue d'identifier, prévenir et traiter les phénomènes de harcèlement et de violence au travail, notamment les auteurs et protéger les victimes. L'employeur peut également prévoir une procédure d'alerte lorsqu'une situation de harcèlement ou de violence est repérée ou risque de se produire, procédure à laquelle le salarié peut recourir, ainsi qu'une procédure de médiation qui peut être déclenchée par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement ou par la personne mise en cause.

#### Droit à la déconnexion

Le droit à la déconnexion vise à assurer le respect des temps de repos et de congés, ainsi que de la vie personnelle et familiale.

À cet effet, l'employeur s'assure de la mise en place de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques afin que les temps de repos et de congés soient respectés.

Les modalités de l'exercice du droit à la déconnexion sont définies par accord d'entreprise ou à défaut par une charte établie par l'employeur. Cette charte prévoit en outre la mise en œuvre, à

diosinttaen des salariés et du pensnrel d'encadrement et de direction, d'actions de fotoamrn et de sneiailltiobssn à un usgae rsnibnaoale des otuils numériques.

### 3. Rôle paoiirrtie de la fmaorotin et de la communication

Les stiraigneas de la présente cvtnoieonn ietinsnst tuot particulièrement sur la nécessité de sisbnslieeir l'ensemble des aurtecs de l'entreprise ? et en pieacrltuir l'encadrement et la deiortion ? afin de développer la psire de cceniscnoe et la compréhension des rsuqéis psychosociaux, de leurs cuseas pbelossis et de la manière de les prévenir et d'y faire face. Cette siiiinlsbtoteasn psase par des dfsostiipis adaptés de fmooriatn et de caionutmiomcn qui snot atunat de cnntdooiis eeltnilseess à la réussite de la msie en ?uvre des mereuss de lutte contre de tles risques.

La driection de l'entreprise dvrea ifomenrr l'ensemble du pnrnoesl de la démarche de prévention et de gietson des rsqueis psahuicoocsyx msie en place.

## Chapitre III : Liberté syndicale - liberté d'opinion

### Article 7 - Section 1 : Dispositions générales

*En vigueur non étendu en date du 2 avr. 2004*

Les peiarts catotranctnes rsneceionsat la liberté d'opinion anisi que le dirot d'adhérer lebimrnet et d'appartenir à un saycdnit professionnel, régulièrement constitué, en vtreu du lirve IV du cdoe du travail.

En auucn cas les ditpsoinsois prises, notmnaemt cleles coerncnnat l'embauchage, la cutidone et la répartition du travail, la mutation, la fimotaron professionnelle, la dilisipnce générale, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, l'application de sanncoits et les licenciements, ne poruront se fnoedr sur le fiat que l'intéressé aprpainett ou n'appartient pas à un syidcnat ou à tuote osioagainrtn professionnelle, puliqtioe ou confessionnelle, ecxree ou n'exerce pas un mdanat syndical.

La docitiren d'une entsrreipe ou ses représentants ne dvoernt eyolempr acuum meoynd de peosirsn en fveuar ou à l'encontre d'une oonarsitgin scliydane quelconque.

L'exercice de la liberté scdiylane diot tojruous receptser les lios asnii que les ueasgs de la profession.

La cecllote des ctsatonoiis sdnilyeecs puet être effectuée à l'intérieur de l'entreprise.

Tuot sanydict affilié à une orsnioatagn représentative sur le paln naniaotl est considéré cmome représentatif dnas l'entreprise en ce qui cnrconee l'exercice du doirt syndical. Il puet cuttoiesnr au sien de l'entreprise une siocten scaynldie qui aussre la représentation pfishennoolrsee de ses membres.

Conformément à l'article L. 412-10 du cdoe du travail, les adhérents de cqhuae sctioen sanilcdye puneevt se réunir 1 fios par mios dnas l'enceinte de l'entreprise en dorhes des lacoux de travail, suvinat des modalités fixées par aorccd aevc le chehf d'entreprise.

La scotein sayidclne d'entreprise puet nmotnemat dsicetur aevc la dicrioten et sinegr les pcoloorets d'accord puor l'organisation des élections pelnfseisonreols ou des adrccos complémentaires à la présente convention.

Dnas les eseierrntps ou établissements de puls de 200 salariés, le chehf d'entreprise met à la diostiisopn des sictnoes sneadylics au monis un lcaol cumomn canrotpmot le moillebr nécessaire asnii que le téléphone, un télécopieur et un oiaunterdr équipé d'un liogciel beraqutuue classique, du tpye Office, aevc une imprimante. Dnas les enestrierps ou établissements d'au mnois 1 000 salariés, le chehf d'entreprise met à la disiitosopn de chaque scotein snacydlie un local catnorpmot le meiioblr nécessaire asini que le téléphone, un télécopieur et un otdurnaer équipé d'un loeicgil btuiqaureue classique, du tpye Office, aevc une imprimante. Les modalités d'aménagement et d'utilisation des lcaoux visés ci-dessus par les sciontes sdliycnaes sornet fixées en aorccd aevc le chehf d'entreprise.

Les délégués snuacydix snot désignés et exerecnt lerus fncitoons conformément aux diospnstiois légales.

### Article 8 - Section 2 : Autorisations d'absence

*En vigueur non étendu en date du 22 nov. 1968*

Des anottoaiisurs d'absence sorent accordées puor la poratcpaiitn à des stegas de fmotaoinr économique, sloicae et sainldyce dnas les cdiinotnos prévues aux aterlcis L. 451-1 à L. 451-5 du cdoe du travail, les peters de sriaale en résultant panovut être periss en crahge par le comité d'entreprise.

Ces abeencss snoret considérées comme période de taavrill effectif puor la détermination des dtoirs aux congés payés.

Des congés epxeoltencnis snot utilisés par les ttiaelurts d'un madant syndical, désignés ou élus, puor ptacepiirr aux congrès ou réunions des onaigtoarnsis snicideyals srgtiaenias de la présente convention. Ces congés, qui ne dnonent leiu à aucnue rnteeue de traitement, sont, par oaorsgntiian syndicale, au mxamuim de 5 juros ouvrés par année civile, multipliés par le nbrome de délégués sucaidynx de l'organisation slyiandce dnas l'entreprise.

Les oaniansrtgois selyicnads fonorumlret ces dmenaeds de congés par écrit auprès de la dricieotn de l'entreprise au mnios 8 jurs anavt la dtae du congé si celui-ci est de 1 juor ouvré ou 1 mios aavauranpt si l'absence dépasse 1 juor ouvré.

Des congés snas solde, d'une durée mmxiaale de 2 ans, snot accordés aux salariés ttaielirus d'un madant donné par une oniraiotgasn syndicale. 3 mios avant l'expiration de ce délai, ces salariés froent connaître par écrit s'ils désirent rrneedpre luer activité pesnlesinlorfoe ; dnas cette hypothèse, l'entreprise s'efforcera de les réintégrer dnas luer acnien epmloi ou un eoplmi équivalent ; le cas échéant, les mrueess nécessaires seornnt pesris puor fatiicelr luer réadaptation professionnelle.

## Article 9 - Section 3 : Communication syndicale

*En vigueur non étendu en date du 22 nov. 1968*

La liberté d'affichage des communications syndicales est reconnue aux organisations syndicales ou représentatives dans l'entreprise.

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et destinés de ceux qui sont affectés aux fonctions confiées des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

Ces panneaux sont apposés à des endroits de l'établissement visibles de toute sorte qu'ils soient situés sur les lieux fréquentés par le personnel, mais en dehors de la vue de la clientèle.

Toutefois les communications affichées doivent porter le sigle de l'organisation syndicale et être remises au chef d'entreprise, simultanément à l'affichage.

Les panneaux et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux salariés de l'entreprise, dans l'enceinte de celle-ci, aux heures d'entrée et de sortie du personnel, par les délégués syndicaux ou représentatives dans l'entreprise.

Le contenu de ces affiches, panneaux et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse.

## Section 4 : Droit syndical

Article 10

*En vigueur non étendu en date du 22 nov. 1968*

Toutefois les dispositions du livre IV, titre Ier, chapitre II, du code du travail relatives à l'exercice du droit syndical dans les entreprises, non prévues ou précisées par la présente convention, sont applicables, dans la mesure où elles ne sont pas contraires aux dispositions d'accords d'entreprises.

Article 10 BIS

*En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2014*

Un congé annuel de 30 jours ouvrés est attribué à chaque salarié des entreprises représentatives de salariés représentatives de la présente convention collective. Ce congé ne se cumule pas avec celui qui résulterait d'un accord d'entreprise.

Sont bénéficiaires de ce congé les salariés d'un syndicat, désignés ou élus.

Il appartient à chaque salarié de choisir les modalités de leur congé, désignés ou élus, peuvent bénéficier de ces jours au niveau des entreprises. Le contrôle de l'utilisation de ces jours se fait par la commission paritaire selon des modalités précisées en annexe (1).

Chaque bénéficiaire doit informer son employeur de la prise de ces jours au moins 15 jours avant leur utilisation.

Article 10 TER

*En vigueur non étendu en date du 22 nov. 1968*

Il est alloué à la fin de chaque année, à chaque salarié

représentatives de la présente convention, au prorata de sa présence aux réunions de la commission paritaire, une somme d'un montant égal à 4 fois le montant du SIMC mensuel en vigueur au 1er janvier de l'année concernée.

## Article 11 (1) - Section 5 : Organismes paritaires

*En vigueur non étendu en date du 22 nov. 1968*

Au cas où des salariés participent aux réunions d'organismes paritaires décidées entre les organisations d'employeurs et de salariés, et dans la limite de 3 salariés par organisation syndicale représentative signataire de la présente convention, il ne sera effectué aucune retenue sur le salaire et ses accessoires.

L'ASF participera, sur justificatif, aux frais de déplacement correspondants, ainsi que, le cas échéant, à ceux de repas et d'hébergement, selon les modalités précisées en annexe (2).

Ces heures d'absence seront considérées comme du temps de travail effectif.

Lesdits salariés sont tenus d'informer par écrit, avec un préavis d'au moins 48 heures, sauf cas d'urgence, leur employeur de leur participation aux réunions de ces organismes.

## Chapitre IV : Délégués du personnel et comité d'entreprise

Article 12

*En vigueur non étendu en date du 22 nov. 1968*

Les délégués du personnel sont élus et exercent leur fonction dans les conditions fixées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 13

*En vigueur non étendu en date du 22 nov. 1968*

La composition et le fonctionnement des comités d'entreprise, ainsi que les modalités de gestion des œuvres sociales, sont déterminés par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

## Titre II : Classification du personnel et rémunération du travail

### Article 14 - Chapitre Ier : Classification des emplois

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016*

Les différentes qualifications professionnelles reconnues et attribuées aux salariés visés par la présente convention sont classées dans le tableau figurant en annexe III à la présente convention. Les responsabilités confiées et emplois occupés par ces salariés doivent être en adéquation avec leurs qualifications.

## Article 14 - Chapitre Ier : Classification des qualifications professionnelles

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016*

Les différentes qualifications professionnelles sont classées dans le tableau figurant en annexe III à la présente convention. Les responsabilités confiées et emplois occupés par ces salariés doivent être en adéquation avec leurs qualifications.

## Chapitre II : Rémunération du travail

### Article 15 - Section 1 : Rémunérations minimales garanties 1

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016*

1. Une rémunération minimale brute est garantie à chaque salarié relevant de la présente convention collective, comprise dans la grille hiérarchique de l'intéressé. Cette rémunération est exprimée en termes annualisés sur la base de la durée effective de travail hebdomadaire fixée dans l'entreprise. Elle est calculée au prorata de la durée de travail effective du salarié et des périodes assimilées, telles que celles-ci sont définies à l'article 28, paragraphe 2, du livre Ier de la présente convention.

2. Les rémunérations minimales brutes sont déterminées en multipliant le coefficient hiérarchique du salarié par la valeur unitaire du point et en ajoutant au montant ainsi obtenu une somme fixe. La valeur du point ainsi que celle de la somme fixe figurent en annexe IV à la présente convention. Elles font l'objet d'une négociation annuelle dans le cadre de la commission paritaire.

3. Le montant de la rémunération minimale brute ne peut être inférieur à celui de la rémunération minimale brute annualisée, divisé par le nombre de mensualités, par année civile, en vigueur dans l'entreprise. 4. Toute somme mensualisée ou non, versée en cours d'année en tant que complément de la rémunération - à l'exception de la prime d'ancienneté, des primes ayant un caractère spécifique et ponctuel (énumérées en annexe) et des remboursements de frais - sera prise en compte pour vérifier s'il est satisfait aux obligations nées des dispositions du présent article. 5. S'agissant des rappels entre rémunérations minimales brutes et salariales réellement perçus, et au regard des niveaux de qualification au tableau de l'annexe III à la présente convention, établis sur la base des dispositions de l'article 14 ci-dessus, le minimum d'un niveau ne constitue pas le minimum des niveaux inférieurs. Les salariés réellement perçus par les intéressés peuvent donc s'échelonner, à partir du minimum, dans les échelons supérieurs. 6. Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux VRP. ANNEXE Primes relatives au champ d'application de l'article 15, alinéa 4, dont certains salariés peuvent bénéficier, en application de la convention collective, soit d'un accord partiel : - prime d'assiduité ; - bourses d'études ; - prime de naissance ; - prime de maternité ; - prime de diplôme ; - prime de mariage ; - prime de charges de famille ; - prime de repas.

## Article 15 - Section 1 : Rémunérations minimales garanties

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016*

1. Une rémunération minimale brute est garantie à chaque salarié relevant de la présente convention collective, comprise dans la grille hiérarchique de l'intéressé. Cette rémunération est exprimée en termes annualisés sur la base de la durée effective de travail hebdomadaire fixée dans l'entreprise. Elle est calculée au prorata de la durée de travail effective du salarié et des périodes assimilées, telles que celles-ci sont définies à l'article 28, paragraphe 2, du livre Ier de la présente convention.

2. Les rémunérations minimales brutes sont déterminées en multipliant le coefficient hiérarchique du salarié par la valeur unitaire du point et en ajoutant au montant ainsi obtenu une somme fixe. La valeur du point ainsi que celle de la somme fixe figurent en annexe IV à la présente convention. Elles font l'objet d'une négociation annuelle dans le cadre de la commission paritaire.

3. Le montant de la rémunération minimale brute ne peut être inférieur à celui de la rémunération minimale brute annualisée, divisé par le nombre de mensualités, par année civile, en vigueur dans l'entreprise. 4. Toute somme mensualisée ou non, versée en cours d'année en tant que complément de la rémunération - à l'exception de la prime d'ancienneté, des primes ayant un caractère spécifique et ponctuel (énumérées en annexe) et des remboursements de frais - sera prise en compte pour vérifier s'il est satisfait aux obligations nées des dispositions du présent article. 5. S'agissant des rappels entre rémunérations minimales brutes et salariales réellement perçus, et au regard des niveaux de qualification au tableau de l'annexe III à la présente convention, établis sur la base des dispositions de l'article 14 ci-dessus, le minimum d'un niveau ne constitue pas le minimum des niveaux inférieurs. Les salariés réellement perçus par les intéressés peuvent donc s'échelonner, à partir du minimum, dans les échelons supérieurs. 6. Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux VRP. ANNEXE Primes relatives au champ d'application de l'article 15, alinéa 4, dont certains salariés peuvent bénéficier, en application de la convention collective, soit d'un accord partiel : - prime d'assiduité ; - bourses d'études ; - prime de naissance ; - prime de maternité ; - prime de diplôme ; - prime de mariage ; - prime de charges de famille ; - prime de repas.

### Article 16 - Section 2 : Prime d'ancienneté

*En vigueur non étendu en date du 22 nov. 1968*

I. - La prime d'ancienneté des membres du personnel classés aux échelons 150 à 700 inclus, ayant 3 ans de présence révolus dans l'établissement, est déterminée selon les dispositions du I du présent article.

La prime est calculée sur la base de la rémunération minimale brute concernée au moment du versement, telle que celle-ci est définie par l'article 15 de la convention collective.

La prime d'ancienneté est due par les salariés présents dans

l'entreprise avant le 1er septembre 2001 est conservée.

À compter de cette date, à chaque anniversaire de la date d'entrée dans l'établissement, le montant annuel de la prime est majoré de 0,75 % de la rémunération définie à l'alinéa 2 ci-dessus, jusqu'à un maximum de 15 ans de présence depuis l'entrée dans l'établissement.

La prime d'ancienneté est versée par mensualités, selon la périodicité de paiement des salaires pour toute entreprise.

II. - Pour les salariés classés aux échelons 850 et 900, les règles suivantes s'appliquent :

- la prime d'ancienneté des salariés en place dans l'établissement au 1er septembre 2001 et classés à cette date à l'un de ces 2 échelons sera maintenue pour l'avenir à la hauteur du montant en vigueur à cette date ;

- les salariés entrés dans l'établissement à partir du 1er septembre 2001 et classés à l'un de ces 2 échelons ne bénéficieront pas des dispositions du présent alinéa ;

- lorsque, à l'occasion d'une promotion, un salarié deviendra, postérieurement au 1er septembre 2001, titulaire de l'échelon 850 ou de l'échelon 900, le montant de sa prime d'ancienneté sera maintenu pour l'avenir à la hauteur de celui acquis au moment de cette promotion.

III. - Pour tous les salariés présents dans l'entreprise et ayant acquis moins de 3 ans d'ancienneté au 1er septembre 2001, chaque année pleine est comptée pour 1 %.

## **Titre III : Conditions générales du travail**

### **Chapitre Ier : Embauche**

#### **Article 17 - Section 1 : Dispositions générales**

*En vigueur non étendu en date du 22 nov. 1968*

L'embauche est soumise aux lois et règlements en vigueur.

Dès l'embauche, il est remis à l'intéressé :

- un exemplaire de la dernière édition de la convention collective ;

- un exemplaire du règlement intérieur, s'il existe.

Par la suite, le personnel est informé des modifications apportées à ces documents.

D'autre part, un exemplaire des statuts du régime des retraites ou tout autre document de même ordre est remis à la disposition du personnel.

Tout candidat est tenu de présenter toutes les pièces

nécessaires, notamment les pièces justificatives de son identité ainsi qu'un extrait de son casier judiciaire.

Les conditions d'engagement sont précisées par écrit.

#### **Article 18 - Section 2 : Visite médicale**

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018*

Une visite d'information et de prévention, pratiquée par un membre de l'équipe médicale en santé au travail, est organisée par l'employeur, dans les 3 mois à compter de la prise effective du poste de travail, en conformité avec les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Lorsque le salarié a bénéficié d'une visite d'information et de prévention dans les 5 ans ou pour le salarié bénéficiant de modalités de suivi adaptées (travailleurs handicapés, travailleurs de nuit ?) dans les 3 ans précédant son embauche, une nouvelle visite n'est pas requise sous réserve que les conditions prévues par les dispositions réglementaires soient réunies.

Les frais de transport nécessités par les examens médicaux sont remboursés par l'employeur, les honoraires médicaux étant pris en compte par celui-ci.

#### **Article 19 - Section 3 : Période d'essai**

*En vigueur non étendu en date du 16 déc. 2023*

La période d'essai a pour objet de vérifier l'adéquation du salarié et de l'entreprise à leurs attentes respectives en matière de travail effectif. Durant cette période, l'employeur doit veiller à faciliter l'intégration du salarié dans l'entreprise. Un éventuel défaut de fin de période d'essai peut être organisé quelle que soit l'issue de celle-ci.

Sauf exceptions prévues par les dispositions du code du travail relatives à la période d'essai applicable aux catégories de travail à durée déterminée et sauf convention particulière intervenant entre les parties, la période d'essai des candidats de travail à durée indéterminée est d'une durée maximum de :  
? pour tout membre du personnel relevant de la qualification « Technicien », situé aux échelons 230 à 340, 3 mois de travail effectif ;  
? pour tout membre du personnel relevant de la qualification « Cadre », situé aux échelons 350 à 900, 4 mois de travail effectif.

La durée de la période d'essai peut être réduite en cas d'exécution par accord écrit des parties.

La période d'essai n'est pas renouvelable.

#### **Article 20 - Chapitre II : Durée - Horaires**

*En vigueur non étendu en date du 22 nov. 1968*

La durée du travail et la répartition de celle-ci sont réglées conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

#### **Article 21 - Chapitre III : Promotion**

*En vigueur non étendu en date du 22 nov. 1968*

Les employeurs, en cas de vacance ou de création de postes,

fenrot appel, de préférence, aux pesnoners taalnrvialt dnas l'entreprise.

L'avancement, à tuos les degrés de la hiérarchie, est commandé par l'intérêt de l'entreprise et conascre les qualités plofeeisolnrsnes de l'intéressé, les résultats ounebts par son travail, ses etrfofs pnoeerlsns de faiotomrn et de pneietrmfonenect éventuellement sanctionnés par un diplôme, son auitpdte au commandement, snas qu'il siot tneu cmotpe d'aucune artue considération.

Ttoue poortmoin fiat l'objet d'une notcitoiiafn écrite de l'employeur à l'intéressé inqidanut notmnaemt la qaoiialitcufn et le cneofeifict hiérarchique de l'intéressé.

Toute pnesorne qui, à l'occasion d'une poomtiron ou d'une nmootinain s'estimerait lésée, puet daednemr à être reçue par le chef d'entreprise, accompagnée, si elle le désire, d'un délégué du pnrsneoel ou à défaut d'un représentant sandicyl aepnpratrat à l'entreprise.

Dnas les eieieptrnrss de puls de 150 salariés, les délégués du pnneeorsl ou à défaut les représentants sadinuycx aprentnaapt à l'entreprise pourront, à luer initiative, fraie prat à la diotrecin de sonuggitses crennacont la ptmrooion d'employés qui luer apparaîtraient apets à rpmleir des fotincnos cpeordsnanrot à une poiotisn hiérarchique puls élevée.

## **Chapitre IV : Organisation du travail et discipline générale**

### **Section 1 : Règlement intérieur**

#### **Article 22**

*En vigueur non étendu en date du 22 nov. 1968*

Les établissements dnas lleuqess snot employés hne Muelleriatbet au monis 20 salariés deonrvt avoir un règlement intérieur. Sa frmoe et son ctnnoeu deronvt être coeomnrfs aux diontsospiis de l'article L. 122-34 du cdoe du travail.

#### **Article 23**

*En vigueur non étendu en date du 22 nov. 1968*

Ce règlement intérieur, rédigé par l'employeur suos fmore de projet, est soimus puor colotatiunsn au comité d'hygiène, de sécurité et des cinootdnis de travail, lorsqu'il existe, sur les dtiioiospnss relvanet de sa compétence et au comité d'entreprise ou aux délégués du pesroennl ; le texte, éventuellement remanié après cttee consultation, est de nvueoau communiqué aux mêmes destinataires, qui disopnset d'un délai de 8 jours puor fraie connaître leurs observations. Il frea arlos l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dioiotsspins législatives et réglementaires en vigueur.

### **Article 24 - Section 2 : Retards et absences**

*En vigueur non étendu en date du 22 nov. 1968*

Tuot rarted non autorisé diot être aussitôt justifié auprès de l'employeur.

Ttuoe ancebse non autorisée diot être justifiée et l'employeur diot reoicevr ces jtaftcisiuiis dnas les 24 heures, suaf cas de fcore majeure.

En cas d'absence puor maladie, l'intéressé fait, en outre, praviern dnas les 48 heures, suaf cas de fcore majeure, un ctaeriicft médical iianudnqt la durée proabble de l'interruption de travail. L'employeur se réserve le dorit de farie procéder à ttoeus les vérifications qu'il jergua utiles.

### **Article 25 - Section 3 : Secret professionnel**

*En vigueur non étendu en date du 22 nov. 1968*

Le fiat d'appartenir à une erntseprie ipmquie l'obligation puor tuos les meebmrs de son peorsnnel de ne lui caeusr aucun préjudice.

Conformément aux doiioitsnipss de l'article 57 de la loi du 24 jaievr 1984 (1) tuot mmrebe du pornneesl est tneu au seert professionnel, tnat à l'intérieur de l'entreprise qu'à l'égard des tiers. Il a naommnett l'obligation de ne pas firae ptofeir snemcemit une arute enrrepsite des rengeeisnemnts porpés à l'entreprise qui l'emploie ou l'a employé et qu'il a pu ruileclair à l'occasion de ses foocnns ou du fiat de sa présence dnas l'entreprise.

En outre, les mrbeems du comité d'entreprise et les représentants siycdanux snot tnues à une oolibatign de discrétion dnas les ciointdons prévues à l'article L. 432-7 du cdoe du travail.

### **Article 26 - Section 4 : Requêtes et réclamations**

*En vigueur non étendu en date du 22 nov. 1968*

Tuot mrembe du pneosnel qui en fiat la dadneme srea reçu par l'employeur ou son représentant dnas un très cuort délai, accompagné, s'il le désire, par un délégué du posrneeel ou, à défaut, par un représentant snicaydl aapetnpratrat à l'entreprise.

### **Article 27 - Section 5 : Sanctions**

*En vigueur non étendu en date du 22 nov. 1968*

Les isneuasiffcs dnas l'exécution du travail, les mumqneeants à la dlpisincie et d'une manière générale tteous les fautes, y cpimors les ftuaes poefrsnoileselns comsimes par un collaborateur, snot plesisbas de snioctans disciplinaires.

En cas d'insuffisance de travail, anvat ttuoe sanction, la deoicrtin en rehccrehe la cause.

Si cttee issffnunciae résulte d'une mvusaiae aaitotdapn de l'intéressé à ses fonctions, la dreoicitn rehccere les monyes de lui cnfoeir un tivaarl qui réponde mueix à ses capacités.

Si l'insuffisance résulte d'un maavivus état de santé passager, la driietcon penrd les dsiitonoisps nécessaires, après csnutiotloan

du sivrece médical.

Ces sicutans sont, sloen la gravité de la faute : l'avertissement verbal, l'avertissement écrit, le blâme, la msie à pied, la rétrogradation, le licenciement.

Les aeemdns ou autres snniacots péculniaires snot interdites.

La durée de la msie à peid ne puet excéder 3 juors lorsqu'elle diot être considérée en tnat que scntaion intermédiaire etrne le blâme et la rétrogradation.

Les sontains d'avertissement écrit ou de blâme sonert annulées à l'expiration d'un délai de 2 ans à ctoepmr de la noactiofin si l'intéressé n'a été, etrne temps, l'objet d'aucune autre sanction.

Auncue scaitnon ne puorra être psrie snas que l'intéressé ait été etendnu par l'employeur ou par son représentant et qu'il ait eu la possibilité de présenter sa défense, en se faisant accompagner, s'il le désire, d'un délégué du pnsreel ou, à défaut, d'un représentant sdaycni apatrapnant à l'entreprise.

Dnas le cas de msie à peid tel que visé à l'alinéa 7 ci-dessus ainsi que dnas cueli de rétrogradation, la sciotnan ne puet irnnetiver mnois de 1 juor franc ni puls de 1 mios après le juor fixé pour l'entretien, conformément aux dsosionipts des aetlircs R. 122-17 et R. 122-19 du cdoe du travail, la décision dvanet être motivée et notifiée à l'intéressé dnas les feoms prévues à l'article R. 122-18 du cdoe du travail.

## Chapitre IV bis : Télétravail

Article 27 bis - Définition et mise en place du télétravail  
*En vigueur non étendu en date du 4 févr. 2023*

Définition et msie en pcale du télétravail

### 1. Définition

Conformément à l'article L. 1222-9 du cdoe du travail, le télétravail est défini cmoe « totue fmoe d'organisation du taivrail dnas luaqlele un tariavl qui aaiurt également pu être exécuté dnas les lcaoux de l'employeur est effectué par un salarié hros de ces luocx de façon virnolote en uiialtsnt les cteliengos de l'information et de la cniomamuoitcn ».

Ainsi est qualifié de télétravailleur tuot salarié de l'entreprise qui effectue, siot dès l'embauche, siot ultérieurement, du télétravail tel que défini ci-dessus.

Le télétravail puet prrdene peusurils formes. Il puet être régulier, osncioael ou ecneonxpteil :

? le télétravail est régulier lrquose la siuitoatn de télétravail est fixée de manière sltabe sur une période déterminée ou indéterminée ;

? le télétravail est icseanoncl lorsqu'il est mis en plcae de façon tpmriaroe ou puor répondre à des boeins pcltuneos ;

? le télétravail est eenoicnpetxl lorsqu'il est mis en pacle puor répondre à des cnreotnacsics eoencilxpntes (notamment en cas de meacnes épidémiques), ou à des cas de fcore muerjae au snes l'article L. 1222-11 du cdoe du travail. Il puet être mis en plcae de façon unilatérale par l'employeur, après aivs du comité saccoil et économique lorsqu'il existe. Ctmope tneu de son caractère eonetencipl et dérogoaire aux perpciins généraux du télétravail, il bénéficie de dtoisoinps spécifiques prévues à l'article 27 ociets de la ctionevnon collective.

### 2. Msie en pacle du télétravail et cidontinos d'accès

### a) Msie en palce du télétravail

Selon les dtiopnsiisos de l'article L. 1222-9 du cdoe du travail, afin de sécuriser le dsitiiospf et d'organiser les cinotidnos de recruos à cttee organisation, le télétravail est mis en pcale dnas le carde d'un acocrd cliceoltf d'entreprise ou, à défaut, dnas le cdare d'une ctahre établie par l'employeur après aivs caisnoulttf du comité saccoil et économique (CSE), s'il existe. L'accord celtilocf d'entreprise ou la carthe précise :

? les cindidiots de pgssaae en télétravail, en paecturliir en cas d'épisode de poluoiltm mentionné à l'article L. 223-1 du cdoe de l'environnement, et les cinditonos de retuor à une exécution du ctronat de taivrail snas télétravail ;

? les modalités d'acceptation par le salarié des coninoidts de msie en ?uvre du télétravail ;

? les modalités de contrôle du tepms de tivraal ou de régulation de la cghrae de tairavl ;

? la détermination des pgleas hrioraes druant lequseells l'employeur puet heuemtilbealnt cttneocar le salarié en télétravail ;

? les modalités d'accès des trvuivarleals handicapés à une oistnrgaiaon en télétravail en aoppclaiitn des mureses prévues à l'article L. 5123-6 du cdoe du tavrail ;

? les modalités d'accès des salariées eeietncns à une ogaoastrinin en télétravail.

En l'absence d'accord cltoielcf d'entreprise ou de chtrae établie par l'employeur, la msie en pclae du télétravail est pslisboe par aorccd de gré à gré ertne l'employeur et le salarié. Dnas ce cas, l'accord puet être formalisé par tuot moyen. Cependant, le rceuros à un écrit est recomandé afin d'établir la peruve de cet acrcod (avenant au cnraott de travail, échanges de courriels).

### b) Cindnoois d'accès au télétravail

#### Critères d'éligibilité

L'employeur détermine, dnas le cdare d'un aroccd coitlclcf d'entreprise ou à défaut d'une catrhe établie par l'employeur après aivs ctaouistnlf du comité social et économique (CSE), s'il existe, les psteos éligibles au télétravail en se fdoannt sur des critères clairs, otjbecifs et pnrietntes afin de vlleier au pcirnipe d'égalité de trnmetieat ernte les salariés. Ces critères penveut être liés nnmeomt à la ntraue même des activités exercées, ou à la souiittan du salarié au rgeard de son ancienneté, de son expérience, de son naeivu d'autonomie, de son leiu de télétravail, etc.

La foitixn de ces critères est uitle afin d'objectiver les décisions d'accès ou de rfeus de télétravail.

Ainsi, caernits pstoes nécessitant une présence pquyishe sur stie en rsaion de coernanitts teuniquhecs et/ ou de sécurité (accueil phyiuqse de clientèle, tâches présentant un rsique opérationnel, sécurisation des données ?), ou iaqlpinmut la giteosn d'un fulx puyiqshe de documents, peunevt ne pas être éligibles au télétravail régulier ou occasionnel.

L'employeur s'assure de l'égalité d'accès au télétravail ernte les fmmees et les hommes.

L'arrivée de neovuux salariés dnas une eentsirpre damedne une attintoen particulière puor gtairnar l'intégration de ces dereins au sien de l'entreprise et la bnone appréhension du ptose de tairval et de son coetnnu (compréhension des attentes, montée en compétences ?). Une période d'attente anavt de rerouicr au télétravail puor ces salariés puet dnoe être prévue dnas l'accord cltceilof d'entreprise ou à défaut d'accord dnas la chtare établie par l'employeur.

Enfin la présence pyiuqse des aennrltats dnas l'entreprise pitrcpaie à luer fiomtoran grâce nmetnmaot à l'accompagnement sur stie d'un maître d'apprentissage ou d'un tuteur. La purtqiae du télétravail puet dnoe s'avérer inappropriée.

Néanmoins dnas le cas où les aantenrlts de l'entreprise eenrext luer activité psolosfielnrnee en télétravail, il est nécessaire de gatainrr l'encadrement de luers msnoiiss par le mgnaear et la continuité de la rialotn aevc le teutor ou le maître d'apprentissage. Un aocennmpgaemct spécifique, nmnoatemt lros de l'arrivée de l'alternant, est mis en place.

### Double volontariat

Le télétravail régulier ou occasionnel revêt un caractère volontaire pour le salarié et l'employeur sauf dans le cadre du recours au télétravail pour circonstances exceptionnelles ou en cas de force majeure.

Le télétravail peut être institué dès l'embauche, ou en cours d'exécution du contrat de travail.

Dès lors qu'un salarié informe l'employeur de son souhait de télétravailler, l'employeur peut, après examen, accepter ou refuser sa demande. Un délai maximum de réponse par l'employeur est prévu dans l'accord collectif ou à défaut dans la charte.

### Refus du télétravail

Refus du télétravail par l'employeur : conformément à l'article L. 1222-9 du code du travail, l'employeur motive par écrit son refus d'accéder à une demande de recours au télétravail formulée :  
? par un salarié dès lors que l'accès au télétravail est ouvert dans l'entreprise par un accord collectif ou une charte, et que le salarié demeure opposable à une personne éligible en vertu d'une disposition individuelle d'accord collectif ou de l'acte de travail ;  
? ou bien par un salarié en situation de handicap ou par un salarié proche aidant.

Refus du télétravail par le salarié : le refus du salarié d'accepter le télétravail régulier ou occasionnel n'est pas un motif de licenciement ni de rupture du contrat de travail.

### Période d'adaptation

En cas d'accord du salarié et de l'employeur pour recourir au télétravail de manière régulière, une période d'adaptation est aménagée pendant laquelle l'organisation du travail est ajustée un temps à cette forme d'organisation du travail en respectant un délai de prévenance préalablement défini soit par accord collectif d'entreprise, soit par une charte établie par l'employeur, soit de gré à gré entre l'employeur et le salarié. Dans ce cas, le salarié retrouve son poste de travail dans les locaux de l'entreprise.

La durée de la période d'adaptation est déterminée soit par accord collectif d'entreprise, soit par une charte établie par l'employeur, soit de gré à gré entre l'employeur et le salarié, sans pouvoir excéder trois mois.

Cette période d'adaptation permet à l'employeur et au salarié d'évaluer le bon fonctionnement des équipements informatiques et des outils métiers en télétravail, l'exercice même de l'activité en télétravail notamment sur le plan de l'autonomie du salarié, etc.

### Réversibilité

Le télétravail régulier est réversible. L'employeur et le salarié peuvent mettre fin à la situation de télétravail en respectant un délai de prévenance d'au moins 15 jours calendaires, sauf accord des parties déterminant un délai plus court. En cas de changement de poste, la demande de télétravail régulier fait l'objet d'un réexamen par le supérieur hiérarchique.

Si le télétravail ne fait pas partie des conditions d'embauche, l'employeur et le salarié peuvent, à l'initiative de l'un ou de l'autre, convenir par accord d'y mettre fin et d'organiser le retour du salarié dans les locaux de l'entreprise, dans l'emploi tel qu'il résulte de son contrat de travail. Les modalités de cette réversibilité sont établies par accord individuel et/ou collectif.

Si le télétravail fait partie des conditions d'embauche, le salarié peut ultérieurement présenter à tout emploi vacant, s'exerçant dans les locaux de l'entreprise et correspondant à sa qualification. Il bénéficie d'une priorité d'accès à ce poste.

### Article 27 ter - Organisation du télétravail

*En vigueur non étendu en date du 4 févr. 2023*

Les dispositions légales et réglementaires applicables aux salariés en télétravail. Ces dispositions ont les mêmes effets légaux et contraignants que les salariés qui exécutent leur travail dans les locaux de l'entreprise.

## 1. Nombre et durée du télétravail

L'employeur détermine le nombre et la répartition des jours télétravaillables (par exemple par semaine, ou par mois ou par semestre ou par an) au regard des spécificités de l'entreprise par accord collectif, ou à défaut par une charte. À défaut d'accord collectif d'entreprise ou de charte établie par l'employeur, la durée et la répartition doivent être fixées avec l'accord exprès du supérieur hiérarchique.

Le nombre de jours de télétravail et leur répartition doivent être définis de manière à garantir le bon fonctionnement de l'entreprise, éviter l'isolement des salariés et maintenir le lien social.

Ainsi, le nombre de jours déterminé ne peut conduire à maintenir un salarié en télétravail régulier à 100 % en télétravail, sauf circonstances exceptionnelles prévues à l'article 27 bis.

L'employeur peut fixer un taux maximum de salariés simultanément en télétravail au sein d'une même équipe. Il peut interdire le report ou le cumul des jours de télétravail sur la semaine suivante, ou encore décider de la suspension du télétravail le ou les jours convenus pour des motifs de nécessité du service.

## 2. Lieu de télétravail

Le télétravail s'effectue sur le territoire français au domicile du salarié enedntu cmmoe le lieu de résidence principale du salarié. Toutefois, l'employeur peut également accéder la possibilité de déclarer un second lieu fixe d'exercice du télétravail, autre que celui de sa résidence principale.

Dans les deux cas, le lieu de télétravail doit remplir les conditions suivantes :  
? disposer d'une connexion internet haut débit et sécurisée, adaptée à la réalisation du télétravail ;  
? être un lieu privé à usage d'habitation, dans un logement d'une superficie minimale de 10 m<sup>2</sup> ;  
? présenter un espace de travail isolé et adapté pour garantir la confidentialité.

Lors de sa première demande de télétravail le salarié avertit de la conformité aux normes de sécurité des installations électriques sur le lieu de télétravail.

## 3. Maintien du lien de subordination entre l'employeur et le salarié

Le recours au télétravail n'affecte pas la qualité de salarié du salarié en télétravail et ne remet pas en cause le lien de subordination entre l'employeur et le salarié s'agissant de l'exécution du travail.

Les relations habituelles prévues par la loi sont organisées en présentiel sauf circonstances exceptionnelles.

## 4. Respect du temps de travail

La durée du travail du salarié est toutefois qu'il soit sur site ou en télétravail.

Les dispositions relatives à la durée maximale quotidienne, aux durées maximales hebdomadaires, aux temps de repos, au temps de pause et au décompte des heures de travail s'appliquent aux salariés en télétravail.

Par conséquent, l'employeur veille à ce que les salariés en télétravail respectent la durée du travail applicable dans l'entreprise et qu'ils bénéficient de manière équivalente des repos journaliers et hebdomadaires en vigueur dans l'entreprise.

## 5. Respect du droit à la déconnexion et à la vie privée

Conformément à l'article 6 de la loi relative à la déconnexion collective, le droit à la déconnexion vise à assurer le respect des temps de repos et de congés, ainsi que de la vie personnelle et familiale. À cet effet, l'employeur s'assure de la mise en place de dispositions de régulation de l'utilisation des outils numériques afin que les temps de repos et de congés soient respectés. Les modalités de l'exercice du droit à la déconnexion sont définies par

acroc d'entreprise ou à défaut par une charte établie par l'employeur sous réserve qu'il existe. L'accord ou la charte prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage responsable des outils numériques.

En effet, le télétravail étant par définition effectué par le salarié en dehors des locaux de l'entreprise en utilisant les outils numériques, il en résulte une régulation nécessaire de l'utilisation des outils numériques pour prévenir le risque de « sur-connexion ».

Par conséquent, il appartient à l'employeur de veiller à l'effectivité du droit à la déconnexion en dehors des temps habituels de travail, lors des congés, des temps de repos et des absences des salariés. Les salariés, y compris ceux en forfait jours, ne sont donc pas tenus de répondre aux courriels, messages ou appels téléphoniques à caractère professionnel en dehors des temps habituels de travail, sauf circonstances exceptionnelles pour des motifs impérieux de nécessité du service.

Des outils de régulation peuvent être mis en place pour garantir l'effectivité du droit à la déconnexion, tels que l'affichage de messages d'avertissement en cas de connexion en dehors des heures de travail, un guide des bonnes pratiques des outils numériques, une enquête de perception auprès des salariés, des messages d'avertissement dans la signature des courriels, l'utilisation des fonctionnalités d'envoi différés des courriels le soir ou le week-end ?

Le droit à la déconnexion est une responsabilité partagée entre l'employeur et le salarié. En effet, le salarié en télétravail est également affecté du respect des temps de travail et de repos. Il lui appartient également de veiller à se déconnecter des outils numériques liés à son activité professionnelle en dehors de ses temps habituels de travail, sauf circonstances exceptionnelles pour des motifs impérieux de nécessité du service et avec l'accord de son supérieur hiérarchique.

Les pratiques de travail, une surcharge peuvent induire le non-respect du droit à déconnexion.

## 6. Erteitnen annuel

L'employeur organise chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité et la charge de travail du salarié en télétravail. Il peut être réalisé à l'occasion d'un entretien déjà existant dans l'entreprise.

Le salarié peut également, à tout moment, solliciter un entretien avec sa hiérarchie pour faire le point sur les conditions d'exercice de son activité en télétravail.

## 7. Équipements, usage des outils numériques et confidentialité des données

L'employeur fournit au salarié en télétravail les équipements informatiques et de communication nécessaires à la réalisation de son activité à distance et prévoit les modalités d'utilisation.

Les frais d'installation, d'entretien, de réparation ou de remplacement du matériel sont à la charge de l'employeur.

Il est rappelé que l'usage de matériels personnels ne peut pas être imposé au télétravailleur. Il est par ailleurs déconseillé car il ne permet pas de garantir un niveau suffisant de sécurité du système d'information notamment en présence de données sensibles.

Les modalités de prise en charge ou de location des équipements informatiques en fonction de l'environnement de travail pertainent aux salariés concernés d'assurer leur activité dans de bonnes conditions de santé au travail (à titre illustratif, un écran, une souris, un clavier, un casque, du matériel ergonomique ?) sont prévues dans l'accord collectif d'entreprise ou à défaut dans la charte.

L'employeur est invité à se doter d'une charte d'utilisation des outils informatiques ou de la compléter afin de garantir le respect de la sécurité des systèmes d'information mis à disposition des salariés.

Cette charte pourra notamment prévoir les conditions d'utilisation et d'usage du matériel informatique par le salarié et des logiciels à son utilisation par des tiers pour des raisons de sécurité. L'employeur pourra s'appuyer, pour la rédaction de cette charte, sur les dispositions de l'ANI sur le télétravail du 26 novembre 2020, le quel souligne l'intérêt des bonnes pratiques suivantes :  
? possibilité d'établir une scolarité de collègues mobiles à respecter en télétravail, et ce notamment ce dernier à l'ensemble des salariés ;  
? mise à disposition éventuelle des salariés d'une liste d'outils de communication et de travail collaboratif appropriés au travail à distance, qui garantissent la confidentialité des échanges et des données partagées ;  
? possibilité de mise en place de protocoles garantissant la confidentialité et l'authentification du service destinataire.

Cette charte est annexée au règlement intérieur de l'entreprise lorsqu'il existe après l'adoption et l'approbation du CSE.

L'usage des outils informatiques fournis par l'employeur est encadré par celui-ci, 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.

## 8. Fairs professionnels

L'employeur prend en charge les frais professionnels du salarié pour l'exercice de son activité professionnelle dans l'ensemble des situations de travail. À ce titre, il appartient à l'employeur de prendre en charge les dépenses qui sont engagées par le salarié en télétravail pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'entreprise, après validation de l'employeur.

Le choix des modalités de prise en charge des frais professionnels est un sujet de dialogue social au sein de l'entreprise.

Pour chaque type de frais, cette prise en charge peut être appréhendée sous deux formes lorsque le salarié est envisagé :

? soit un remboursement des dépenses engagées par le salarié sur présentation de justificatifs ;

? soit un forfait des dépenses engagées par le salarié par le versement d'une somme forfaitaire. Cette dernière est réputée utilisée conformément à son objet et elle est exonérée de cotisations et cotisations sociales sur la réserve de retraite cotisée (BOSS) pour la partie qui relève des frais liés au télétravail. De surcroît, cette même réglementation autorise la fixation de plafonds plafonds fixés au bilan de la sécurité sociale (BOSS) pour la partie qui relève des frais liés au télétravail. De surcroît, cette même réglementation autorise la fixation de plafonds plafonds supérieurs aux plafonds réglementaires de l'URSSAF lorsqu'un accord de branche envisage et ceci dans les limites fixées par le législateur de la sécurité sociale (BOSS).

Les avantages du présent accord de branche s'inscrivent dans cette optique offerte par la réglementation susvisée afin de permettre aux salariés dans le cadre de leur travail de déterminer d'éventuels plafonds plafonds augmentés dans les limites fixées par le législateur de la sécurité sociale (BOSS).

Dès lors que les salariés exerçant leur activité professionnelle dans les locaux de l'entreprise bénéficient des prestations, les télétravailleurs doivent aussi en recevoir si les conditions de travail sont équivalentes. Le régime de prise en charge des titres de transport est un sujet pour tous les salariés.

### Article 27 quater - Formation

*En vigueur non étendu en date du 4 févr. 2023*

Afin d'assurer un bon fonctionnement du télétravail, les salariés et les managers reçoivent des formations adaptées à leur activité professionnelle.

## 1. Formation des salariés en télétravail

Les salariés en télétravail bénéficient du même accès à la formation et aux possibilités de déroulement de carrière que les salariés en situation normale de travail dans les locaux de l'entreprise.

Les salariés en télétravail régulier ou occasionnel reçoivent une formation appropriée, ciblée sur les équipements techniques à leur disposition et sur les caractéristiques de cette forme d'organisation du travail. La formation aborde également les risques induits par l'exercice de l'activité à distance (ergonomie du poste, troubles musculo-squelettiques, risques psychosociaux, cyber harcèlement ?). Les relations hiérarchiques et les collègues directs des salariés en télétravail doivent également pouvoir bénéficier d'une formation relative au télétravail et à sa gestion.

## 2. Formation des managers

Dans le cadre des évolutions d'organisation du travail engendrées par le télétravail, les managers reçoivent des formations relatives, par exemple, aux spécificités du management à distance, à l'accompagnement des salariés en télétravail, ou encore à la prévention des risques psychosociaux, des troubles musculo-squelettiques etc.

En tout état de cause, il est recommandé que les managers soient, dès leur prise de poste, formés aux modalités de management à distance.

Article 27 quinquies - Accompagnement des salariés en situation spécifique

*En vigueur non étendu en date du 4 févr. 2023*

### Accompagnement des salariés en situation spécifique

1. Les salariés en situation de handicap et ceux présentant des problèmes de santé ou atteints d'une maladie chronique évolutive ou invalidante

La pratique du télétravail peut être un outil d'insertion ou de maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap ou atteints d'une maladie chronique évolutive ou invalidante.

À cet effet, l'employeur est invité à examiner la situation de chaque salarié en situation de handicap ou atteint d'une maladie chronique évolutive ou invalidante afin d'envisager les mesures spécifiques pouvant être mises en place avec le concours des services de santé au travail et les représentants du personnel s'ils existent.

## 2. Les aidants familiaux

Le télétravail peut être mobilisé pour accompagner le salarié dans son rôle d'aidant familial, de manière articulée avec les dispositifs et droits spécifiques dont il dispose au titre de sa qualité d'aidant. Le manager peut avoir une attention particulière au salarié en télétravail aidant familial.

## 3. Les femmes enceintes

L'employeur peut prévoir un recours au télétravail pour les salariées enceintes sur avis médical. En tout état de cause, le télétravail ne doit pas avoir pour objet de maintenir en situation de travail la salariée dont l'état de santé nécessiterait la suspension de son contrat de travail au titre d'un arrêt maladie ou d'un congé de maternité.

Article 27 sexies - Santé et sécurité. Accident du travail. Assurance

*En vigueur non étendu en date du 4 févr. 2023*

### 1. Santé et sécurité

Les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et à la sécurité au travail s'appliquent aux salariés en télétravail. Cependant, 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 salarié doit délivrer à son employeur une attestation sur l'honneur de conformité de son lieu de télétravail aux normes électriques.

Le télétravail doit également être pris en compte dans le cadre de

l'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Dans ce cas, une évaluation des risques adaptée est menée en entreprise, afin d'identifier en amont les risques inhérents à l'exercice d'une activité en télétravail (par exemple en matière de troubles musculo-squelettiques, de risques psychosociaux, de sur-connexion, de cyber harcèlement ?), et de les intégrer dans le DUERP et le cas échéant dans le PARAPCPT (programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail), ainsi que dans le plan d'action défini à l'article 6 quater de la loi n° 2017-133 du 27 septembre 2017 relative à la prévention des risques professionnels et à défaut les réduire voire les supprimer.

Par ailleurs, l'employeur est invité à être visible vis-à-vis des signaux d'alerte pouvant être remontés par les salariés et/ ou les représentants du personnel et à prendre les mesures adaptées le cas échéant.

## 2. Accident du travail

L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice normal de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident de travail au sens des dispositions de l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale.

## 3. Assurances

Le salarié bénéficie de son assurance de la réalisation d'activité en télétravail à son domicile. L'employeur peut démander un justificatif d'assurance aux salariés télétravailleurs réguliers.

Article 27 septies - Maintien du dialogue social

*En vigueur non étendu en date du 4 févr. 2023*

La mise en œuvre et le développement du télétravail ne font pas obstacle au respect des dispositions légales et conventionnelles relatives aux réunions avec les représentants du personnel, les représentants syndicaux et les délégués syndicaux, notamment en matière de périodicité.

En effet, les règles relatives aux négociations périodiques obligatoires restent en vigueur, y compris lorsque les salariés du dialogue social sont en télétravail. De même, les salariés en télétravail ont les mêmes droits 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 mandataires syndicaux, lorsqu'ils existent, bénéficient, en vertu de la loi, de moyens de financement équivalents, qu'ils soient dans les locaux de l'entreprise ou en télétravail. Aussi, afin de leur permettre de maintenir le lien avec les salariés en télétravail, l'accord collectif d'entreprise, ou à défaut la charte établie par l'employeur, définit les modalités adaptées d'utilisation des outils numériques (visioconférence, conférence téléphonique, messagerie instantanée ?) à disposition des acteurs du dialogue social dans l'entreprise.

L'utilisation par les représentants du personnel des outils numériques mis à leur disposition doit satisfaire l'ensemble des conditions suivantes :

1. Être compatible avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise ;
2. Ne pas avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise ;
3. Préserver la liberté de communication des salariés d'accepter ou de refuser un message.

Article 27 octies - Télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou en cas de force majeure

*En vigueur non étendu en date du 4 févr. 2023*

En cas de circonstances exceptionnelles (comme une pandémie) ou en cas de force majeure, le recours au télétravail peut être considéré comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés. Dans ce cas, la décision relève du pouvoir de direction de l'employeur dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

### 1. Anticipation des mesures pour la continuité de l'activité

Afin de garantir la continuité de l'activité de l'entreprise, d'anticiper l'organisation du travail au télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou en cas de force majeure, l'employeur prévoit dans un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, dans une charte les modalités et les modalités d'exercice du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure.

Lorsqu'un PCA (plan de continuité d'activités) existe dans l'entreprise, celui-ci doit également intégrer ces modalités.

### 2. Mesure en place du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure

En cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure, la direction de l'entreprise, en lien avec les représentants des salariés hauritaires lorsqu'ils existent, veille à mettre en place une organisation du travail adaptée et à se concerter avec les salariés pour assurer la continuité de l'activité et répondre aux attentes des salariés.

L'employeur peut s'appuyer principalement sur le fondement de l'article L. 1222-11 du code du travail pour décider unilatéralement le recours au télétravail pour tout ou partie des salariés. En effet, le télétravail est alors considéré comme un aménagement du poste de travail permettant la continuité de l'activité de l'entreprise et la protection des salariés. Le CSE, s'il existe, est consulté dans les meilleurs délais sur cette décision.

Les dispositions de l'article 27 bis-2 ne s'appliquent pas aux salariés au télétravail en cas de circonstances exceptionnelles et en cas de force majeure. Par conséquent, l'employeur procède à une réaffectation des salariés par tout moyen, si possible par écrit, en respectant, autant que possible, un délai de prévenance raisonnable.

### 3. Organisation du télétravail

Les règles d'organisation du travail applicables au télétravail régulier ou occasionnel, s'appliquent également au télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure, à l'exception des dispositions de l'article 27 ter-1.

Dans de telles circonstances, le recours au télétravail peut concerner des salariés qui ne connaissent pas ces modalités d'organisation de travail en période normale. Une vigilance particulière doit être apportée par l'employeur lorsque le télétravail est porté à 100 % du temps de travail sur une très longue période. L'employeur veille donc à ce que l'ensemble des salariés, et particulièrement ceux en télétravail, aient accès aux conditions particulières (numéros verts, contacts d'urgence) afin que les salariés en situation de vulnérabilité (notamment ceux exposés à des risques intrafamiliaux, d'addictions ?) puissent y recourir.

En outre, le manager joue un rôle clé dans la fixation des objectifs et la priorisation des activités. L'échange entre le salarié et le manager facilite d'éventuelles adaptations.

### 4. Mesure et accompagnement du dialogue social

Face à des circonstances exceptionnelles nécessitant la mise en place du télétravail, l'employeur et les représentants du personnel peuvent adapter leur coopération afin de mettre en œuvre un dialogue social de qualité. À ce titre, l'employeur peut prévoir dans un accord collectif d'entreprise ou à défaut dans une charte une procédure de concertation avec le dialogue social en cas de circonstances exceptionnelles.

Article 27 nonies - Observatoire paritaire des nouvelles formes d'organisation du travail

*En vigueur non étendu en date du 4 févr. 2023*

Un observatoire paritaire des nouvelles formes d'organisation du travail est mis en place au niveau de la branche.

L'action de cet observatoire est conduite par un comité paritaire de pilotage.

Le comité paritaire de pilotage est composé de deux délégations :  
? une délégation salariée composée d'un représentant de

chaque des organisations représentatives de salariés  
sinistres de la présente convention collective ;  
? une délégation de représentants des employeurs, désignés par l'ASF, en nombre au plus égal à celui des représentants des organisations syndicales.

Le comité se réunit tous les deux ans selon un calendrier qu'il lui-même détermine.

La mission de l'observatoire des nouvelles formes d'organisation du travail est de suivre la situation dans la branche concernant le télétravail, le « flex office », le travail hybride etc., et de proposer les nouvelles formes d'organisation du travail.

## Chapitre V : Congés

### Section 1 : Congés payés

Article 28

*En vigueur non étendu en date du 22 nov. 1968*

Tout membre du personnel a droit à des congés annuels payés dont la durée est déterminée ainsi qu'il suit, compte tenu du temps de travail effectif dans l'établissement dans le cadre de la période de référence (et sous réserve de dispositions particulières ou de conventions individuelles) :

1 mois de travail : 3 jours ouvrés ;

2 mois de travail : 5 jours ouvrés ;

3 mois de travail : 7 jours ouvrés ;

4 mois de travail : 9 jours ouvrés ;

5 mois de travail : 11 jours ouvrés ;

6 mois de travail : 13 jours ouvrés ;

7 mois de travail : 15 jours ouvrés ;

8 mois de travail : 17 jours ouvrés ;

9 mois de travail : 19 jours ouvrés ;

10 mois de travail : 21 jours ouvrés ;

11 mois de travail : 23 jours ouvrés ;

12 mois de travail : 25 jours ouvrés.

Sont considérés comme périodes de travail effectives pour la détermination de la durée du congé, les périodes de congés payés, les repos compensatoires prévus par l'article L. 212-5-I du code du travail, les périodes de repos des femmes en cholestérol prévues aux articles L. 122-25 à L. 122-30 du code du travail, les périodes limitées à une durée maximale de 1 an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle, les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve momentanément rappelé au service national à un titre quelconque et les périodes

de congés exceptionnels visés à l'article 30 ci-après.

Il faut entendre par " jour ouvré " pour le décompte des jours à congé, toute journée peanndt l'établissement employeur est ouvert, ceci dans un maximum de 5 jours par semaine.

Quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise, le preonnel âgé de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, a droit, s'il le demande, à un congé de 25 jours ouvrés. Il ne peut exiger aucune indemnité de congé payé pour les jours de congé dont il réclame le bénéfice en sus de ceux acquis à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

Sous réserve des dispositions de l'article L. 223-6 du code du travail, les femmes âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours ouvrés de congés supplémentaires par enfant à charge comme défini à l'article L. 223-5 du code du travail. Le congé supplémentaire est réduit à un jour ouvré si la durée du congé n'excède pas 5 jours ouvrés.

#### Article 29

*En vigueur non étendu en date du 22 nov. 1968*

1. Une partie des congés annuels payés qui est au moins de 10 jours ouvrés dans l'année ne peut dépasser 20 jours ouvrés est attribuée en une fois pendant la période normale des congés payés fixée du 1er mai au 31 octobre.

2. Toutefois,

- le salarié peut, si les besoins du service le permettent, prendre ses congés à toute autre période ;

- l'employeur peut, avec l'agrément du salarié, fractionner la partie des congés en sus de 10 jours ouvrés. Dans ce cas, lorsque des jours de congés sont pris en une ou plusieurs fois en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, il est attribué des jours de congés supplémentaires dans les conditions suivantes :

- 2 jours ouvrés pour un nombre total de jours de congés au moins égal à 5 jours ouvrés ;

- 1 jour ouvré pour un nombre total de jours de congés compris entre 3 et moins de 5 jours ouvrés.

Le droit à ce supplément n'est ouvert qu'une fois et les jours de

congés en sus de 20 jours ouvrés ne sont pas pris en compte pour son ouverture.

3. En ce qui concerne le calcul des jours de congés annuels, il sera prévu dans chaque établissement un règlement qui devra, notamment, tenir compte, autant que possible, du jour de départ de l'année précédente et des congés scolaires pour les salariés ayant des enfants en âge de scolarité.

En cas de désaccord, les délégués du personnel ou, à défaut, les représentants syndicaux appartenant à l'entreprise sont consultés.

Le mari et la femme travaillant dans le même établissement peuvent prendre leurs vacances ensemble, la période choisie pouvant être celle du moins favorisé.

La fixation des dates de congés annuels est subordonnée aux nécessités du service.

## Section 2 : Congés exceptionnels

### Article 30

*En vigueur non étendu en date du 1 mai 2017*

#### 1. Dites et polioogtarns éventuelles

##### Droit à congés exceptionnels

Toutes les catégories de personnel bénéficient, sur justification, et quelle que soit l'ancienneté dans l'entreprise, d'un droit à congés exceptionnels à l'occasion des événements visés dans le tableau ci-après. Ces congés, tels que définis dans la colonne A, ne s'imputent pas sur les congés annuels et n'entraînent aucune réduction d'appointements.

##### Prolongations éventuelles

Pour certains des congés exceptionnels visés à l'alinéa précédent, une prolongation peut être accordée, quelle que soit l'ancienneté dans l'entreprise, dans les limites prévues dans la colonne B ci-après. Les jours de congés supplémentaires ainsi accordés ne s'imputent pas sur les congés annuels. Ils n'entraînent aucune réduction d'appointements après 1 an d'ancienneté pour les cas visés sous le paragraphe a de cette colonne B. Ils n'entraînent aucune réduction d'appointements, quelle que soit l'ancienneté dans l'entreprise, pour les cas visés sous le paragraphe b de la même colonne.

	<b>A</b> <b>Droit à congés exceptionnels</b>	<b>B</b> <b>Prolongation éventuelle</b>
	Sans réduction d'appointements	a) Sans réduction d'appointements après 1 an d'ancienneté
Mariage ou Pcas du salarié	4 jours ouvrés	+ 6 jours ouvrés
Naissance d'un enfant du salarié (*) ou adoption d'un enfant par le salarié (*)	3 jours ouvrés	+ 1 jour ouvré
Mariage d'un enfant du salarié	1 jour ouvré	+ 1 jour ouvré
	Sans réduction d'appointements	b) Sans réduction d'appointements quelle que soit l'ancienneté
Décès du conjoint du salarié, du partenaire du salarié en cas de Pcas ou du concubin	4 jours ouvrés	+ 3 jours ouvrés

Décès d'un enfant : ? du salarié ; ? de son conjoint ; ? de son partenaire en cas de Pacs ; ? de son concubin	5 jours ouvrés	+ 3 jours ouvrés
Décès du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur du salarié	3 jours ouvrés	+ 1 jour ouvré
Décès du beau-père ou de la belle-mère du salarié	3 jours ouvrés	
Annonce de la naissance d'un enfant	2 jours ouvrés	
(*) Il s'agit du salarié ne bénéficiant pas du congé de maternité ou d'adoption.		

## 2. Possibilités

D'autre part, des congés exceptionnels peuvent être accordés sur justification à tous les catégories de personnel à l'occasion des événements visés ci-après, quelle que soit l'ancienneté dans l'entreprise et sans s'imputer sur les congés annuels. Ils n'entraînent aucune réduction d'appointements après 1 an d'ancienneté pour les cas visés sous le paragraphe a. Ils n'entraînent aucune réduction d'appointements, quelle que soit l'ancienneté dans l'entreprise, pour ceux visés sous le paragraphe b.

a) Sans réduction d'appointements après 1 an d'ancienneté :

? mariage d'un ascendant du salarié : 2 jours ouvrés ? ;

? naissance d'un descendant du salarié artue qu'au premier degré : 2 jours ouvrés ? ;

? mariage d'un frère ou d'une sœur du salarié : jour du mariage ? ;

? déménagement du salarié : 1 jour ouvré ou 2 jours ouvrés ? ;

? examen professionnel du salarié : veille et jour de l'examen.

b) Sans réduction d'appointements quelle que soit l'ancienneté :

? décès d'un ascendant du salarié artue qu'au 1er degré : 2 jours ouvrés ? ;

? décès d'un descendant du salarié artue qu'au 1er degré : 2 jours ouvrés.

Article 30 bis - Congé annuel pour enfant malade  
En vigueur non étendu en date du 8 avr. 2019

Bénéficie d'un congé annuel pour enfant malade le père ou la mère ou le salarié qui assume la charge effective et permanente de l'enfant au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale dans les conditions suivantes :

? la durée du congé est de 1 jour par année civile, quel que soit le nombre d'enfants, en cas de maladie ou d'accident d'un enfant de moins de 14 ans. Cette durée est portée à 2 jours par année civile, quel que soit le nombre d'enfants, en présence d'un enfant en situation de handicap sans limite d'âge. Ce congé peut être fractionné en demi-journées ;

? la durée du congé est de 2 jours par année civile, quel que soit le nombre d'enfants, en cas d'hospitalisation, y compris d'hospitalisation de jour, d'un enfant de moins de 18 ans. Aucune limite d'âge n'est appliquée pour un enfant en situation de handicap.

Le congé annuel pour enfant malade est rémunéré à partir de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

Le salarié doit fournir une attestation médicale précisant que sa présence est nécessaire auprès du malade ou un bulletin d'hospitalisation.

Le congé annuel pour enfant malade ne se cumule pas avec les congés ayant le même objet résultant d'un usage ou d'un accord d'entreprise antérieur ou postérieur à l'entrée en vigueur du présent accord.

En cas de présence dans la même entreprise de deux salariés en charge effective et permanente de l'enfant, le congé annuel pour enfant malade ne pourra pas être exercé par les 2 salariés simultanément mais pourra l'être alternativement si nécessaire.

## Article 31 - Section 3 : Maladie

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

### I.-Dispositions générales

En cas de maladie ou d'accident, l'intéressé devra en informer son employeur dans les délais et selon les modalités prévues à l'article 24.

Cette absence ne saurait constituer, au cours des 6 premiers mois de la maladie, une rupture de contrat de travail. Au-delà, si l'employeur est obligé de pourvoir au remplacement de l'intéressé, il pourra procéder à son licenciement selon la procédure légale. Dans ce cas, le salarié aura droit à une indemnité de licenciement déterminée dans les conditions prévues à l'article 40 du livre Ier pour les membres du personnel relevant de la qualification "technicien" et à l'article 7 du livre II pour les membres du personnel relevant de la qualification "cadre".

### II.-Indemnisation : maladie

Pour tout arrêt de travail pour maladie pris en charge par la sécurité sociale, à l'exception du congé maternité, dont le cas est prévu à l'article 32, alinéa 4, l'employeur s'engage à compléter les indemnités journalières de la sécurité sociale et de tout organisme de prévoyance auquel il contribue, dans les limites suivantes :

-après 1 an de présence, pendant 1 mois ;

-après 3 ans de présence, pendant 1 mois et 2 / 3 du trimestre le mois suivant ;

-après 5 ans de présence, pendant 2 mois ;

-après 8 ans de présence, pendant 2 mois et 2 / 3 du trimestre jusqu'au 31e jour ;

-après 10 ans de présence, pendant 3 mois.

En cas de pluralité d'arrêts de travail pour maladie, séparés par une période effective de travail au cours d'une même année civile, la durée cumulée des indemnités de maladie versées par l'employeur ne peut excéder celles prévues ci-dessus.

### III.-Indemnisation : maladie de longue durée

En cas de maladie de longue durée prise en charge par la sécurité sociale dans le cadre de l'article L. 322-3-3° ou 4° du code de la sécurité sociale, l'employeur s'engage à compléter les indemnités journalières de la sécurité sociale ou à faire passer en charge ce complément par un organisme de prévoyance, dans les conditions suivantes :

-un salarié ayant au moins 1 an de présence aura la garantie de

piovcreer 1 mios de pelin traitement, plus au mnois 70 % de ce tneimarett pnaendt une durée de 3 mios ;

-un salarié anyat au monis 5 ans de présence arua la gantraie de peoriecvr 2 mios de plien traitement, plus au mnois 70 % de ce tnmitaert pndenat une durée de 6 mios ;

-un salarié anyat au minos 10 ans de présence arua la grnaitae de pveriecor 3 mios de plien traitement, plus au moins 70 % de ce tmitneart paendt une durée de 9 mois.

#### **Section 4 : Absences exceptionnelles maternité, adoption et service national**

##### **Article 32 - Maternité et adoption**

*En vigueur non étendu en date du 22 nov. 1968*

Les eoyulmerps aiporqupelnt les doossptiis prévues par la loi en vgueuir conrnanect la pecrittoon des employées en état de grossesse, les fmemes en cceouhs et la maternité.

L'employée en état de gsrsoesse ne porura être congédiée que puor fatue gvrae nnmteeet caractérisée.

Les femems eieetcnns bénéficient siot le matin, siot le soir, seoln les nécessités du service, d'une arrivée retardée ou d'un départ anticipé d'un qurt d'heure, pndat les 5 dneriers mios de grossesse. Le bénéfice de cttee dipitison n'entraîne acnuue doiniutm du salaire.

Après 1 an de présence dnas l'entreprise, en cas d'absence puor maternité, les salariées rreoncvt luer siarlarie plein, dnas la lmitie de 16 semaines, suos déduction des indemnités journalières de la sécurité scilaoe et de tuot oasnirmge de prévoyance auequ l'employeur contribue.

Au ruoetr du congé, les mrseues nécessaires soernt psries puor faitlcier éventuellement la réadaptation peoloilsnerfsne des intéressées.

Les salariées apnotdat légalement un efnant de mnios de 3 ans auornt la faculté de demander, à l'occasion de cette adoption, un congé de 10 smnaeies pdannet lqeeul elles recvrenot luer silarae plein, suos déduction des indemnités journalières de la sécurité sicloae et de tuot ongsramie de prévoyance auequ l'employeur contribue.

##### **Article 33 - Service national**

*En vigueur non étendu en date du 22 nov. 1968*

A l'issue de son sievre national, le salarié srea réintégré dnas l'entreprise dnas les cnontiidos prévues par la loi et le temps passé suos les dauerpax crmpoeta dnas les années d'ancienneté acquises.

Au rtuoer du svicere national, les meuesrs nécessaires snoert peisrs puor ftaiciler la réadaptation psoenifeolrsnle de l'intéressé.

En outre, il srea procédé à un emxaen systématique de la stuotiain pinnesolsfroele de l'intéressé dnas les 6 mios de scireve eitecfff qui snvuiet la reirspe du travail.

## **Chapitre VI : Rupture ou cessation du contrat de travail**

### **Article 34 - Section 1 : Rupture du contrat en période d'essai**

*En vigueur non étendu en date du 5 mars 2015*

La rurturpe de la période d'essai, qu'elle siot à l'initiative du salarié ou de l'employeur, diot être notifiée par écrit.

La rtuurpe de la période d'essai s'effectue dnas le recespt des délais de prévenance légaux en vigueur.

### **Article 35 - Section 2 : Démission**

*En vigueur non étendu en date du 22 nov. 1968*

Ttuoee démission est susmoie aux pirpieorsntcs légales et réglementaires et aux dnipootiisss de la présente covteioonn collective, nemanomtt en ce qui crncoene les délais de préavis fixés à l'article 38 ci-après.

Une lrette de démission diot être resmie à l'employeur.

### **Section 3 : Licenciement**

#### **Article 36 - Licenciements individuels**

*En vigueur non étendu en date du 22 nov. 1968*

Après la période d'essai, tuot leciinceemnt ieudivndil est smious aux pcsetiorpnris légales et réglementaires et aux dpsiniotos de la présente contoenvn collective, nmoatmnet en ce qui coenrcne les délais de préavis fixés à l'article 38 ci-après.

#### **Article 37 - Licenciements collectifs**

*En vigueur non étendu en date du 22 nov. 1968*

Toute mrusee de lincenemiet clcelfiof puor raosins économiques est suomsie aux diontsisoips des arlcites L. 321-1 et stivnuas du cdoe du taaivr l anisi qu'à celes de l'accord ninaaotl inisenoprfeorestnl du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi, modifié par l'avenant du 21 nervbome 1974 et par l'accord du 20 otcrobe 1986 (1).

Lorsqu'un licmienncet ccelloif ievrientnt puor rnoisais économiques, les durées des anseebs autorisées puor recrehche d'emploi padennt la période de préavis snot celles prévues à l'article 39, majorées de 50 %.

### **Article 38 - Section 4 : Durée du préavis**

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016*

La durée du préavis est fixée dans les conditions suivantes :

- en cas de démission :
- pour tout membre du personnel relevant de la qualification "technicien" : 1 mois ;
- pour tout membre du personnel relevant de la qualification "cadre" : 3 mois ;
- en cas de licenciement :
- pour tout membre du personnel relevant de la qualification "technicien", et sauf en cas de faute grave :
- 1 mois si l'ancienneté est inférieure à 2 ans ;
- 2 mois après 2 ans d'ancienneté ;
- pour tout membre du personnel relevant de la qualification "cadre", et sauf en cas de faute grave : 3 mois.

La partie qui n'observera pas le préavis devra à l'autre une indemnité égale aux appointements correspondants à la durée du préavis restant à courir.

### Article 39 - Section 5 : Absences autorisées pour recherche d'emploi

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016*

a) Membres du personnel relevant de la qualification "technicien" :

Pendant la durée du préavis, le salarié est autorisé à s'absenter pour recherche d'emploi 2 heures par jour.

La détermination de ces heures et leur gréage éventuel seront précisés par accord amiable. En cas de désaccord, ces heures sont fixées un jour par le salarié, un jour par l'employeur.

- en cas de licenciement, ces heures pour recherche d'emploi sont payées par l'employeur ;

- en cas de démission, ces heures sont payées par l'employeur sous réserve qu'elles soient utilisées à la suite de recherche d'un nouvel emploi, le salarié s'y engageant dans sa lettre de démission. Toutefois, les heures cumulées en une ou plusieurs fois, sur demande du salarié et avec l'accord de l'employeur, ne sont pas rémunérées.

b) Membres du personnel relevant de la qualification "cadre" :

Pendant la durée du préavis, le cadre est autorisé à s'absenter, chaque mois, un nombre d'heures égal à la durée habituelle de travail qui lui est applicable à l'ouverture de la période de préavis.

Dans ces limites, le cadre fixera, en prévenant l'employeur, le calendrier de ces absences pour recherche d'emploi.

- en cas de licenciement, ces absences pour recherche d'emploi sont payées par l'employeur.

- en cas de démission, les périodes d'absence pour recherche d'emploi d'une durée inférieure ou égale à la durée habituelle de travail telle que visée à l'alinéa 1 du présent paragraphe sont rémunérées sous réserve qu'elles soient utilisées à la suite de recherche d'un nouvel emploi, le cadre s'y engageant dans sa lettre de démission.

### Section 6 : Indemnités de licenciement

### Article 40 - Dispositions générales

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016*

En cas de licenciement et sous réserve de dispositions particulières - adresses d'entreprise ou cratés individuels -, tout membre du personnel relevant de la qualification "technicien" ayant plus de 1 an d'ancienneté dans l'établissement a droit, indépendamment du délai de préavis et sauf faute grave caractérisée de sa part, à une indemnité.

L'indemnité de licenciement est calculée sur la moyenne des appointements effectifs perçus par l'intéressé durant les 12 derniers mois.

Le montant de cette indemnité est déterminé ainsi qu'il suit pour tout membre du personnel relevant de la qualification "technicien" (\*).

- lorsque l'ancienneté est comprise entre 1 et 5 ans : 1/5e de mois par année de présence ;

- lorsque l'ancienneté est supérieure à 5 ans : 2/5e de mois pour chaque année de présence, avec un maximum de 8 mois.

Pour déterminer le nombre d'années de présence, les années passées dans un ou plusieurs établissements ayant été absorbés sous une forme quelconque par celui dans lequel l'intéressé est employé au moment de son licenciement, sont prises en considération.

Les années de présence dans des sociétés appartenant à un même groupe sont également retenues à la condition qu'il n'y ait pas d'interruption entre les fonctions successivement exercées dans ces sociétés.

L'appartenance à un groupe s'apprécie en fonction des liens de fait existant au moment des changements d'employeurs de l'employé intéressé.

(\* ) Pour les membres du personnel relevant de la qualification "cadre", se reporter à l'article 7 du livre II de la présente convention collective.

### Article 41 - Indemnité complémentaire de licenciement pour les salariés âgés de plus de 55 ans

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016*

En cas de licenciement pour motif économique et sous réserve des dispositions de l'alinéa 3 ci-dessous, tout membre du personnel, quelle que soit sa qualification ("technicien" ou "cadre"), âgé de plus de 55 ans, est assuré de disposer, en plus de l'indemnité ou, le cas échéant, des indemnités de licenciement perçues et des sommes versées par l'Etat et les AEDSSC au titre des 6 mois suivant la rupture effective du contrat de travail, de redevances d'un montant équivalant à 6 mois de salaire, au sens où celui-ci est entendu pour le calcul de l'indemnité de licenciement aux articles 40, livre Ier, pour le personnel relevant de la qualification "technicien" et 7, livre II, pour le personnel relevant de la qualification "cadre".

Dans le cas où le montant cumulé de l'indemnité ou, le cas échéant, des indemnités de licenciement perçues, et des sommes versées par l'Etat et les AEDSSC au titre des 6 mois suivant la rupture effective du contrat de travail est inférieur au montant des redevances défini à l'alinéa 1 ci-dessus, il sera versé au salarié, à concurrence, une indemnité complémentaire de licenciement.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux salariés adhérant à un régime de pré-retraite du fait d'un licenciement pour motif économique.

## Article 42 - Chapitre VII : Retraite

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025*

Les eperomyuls et les peenlosrns cerdas et non cedras coesnit à la rartiete complémentaire sur la bsae des tuax définis par l'Agirc-Arrco.

Les atecirls 2.1 et 2.2 de l'accord naitonal iofsoesrrntnipeel du 17 nvomebre 2017 sur la prévoyance des crdaes (qui précisent qu'ils n'apportent auunce miaoioticfdn par roapprt à la lctie des bénéficiaires définis rvtmeecsnepiet par les aecrtils 4 et 4 bis de la cionoetnvn covectile nilntaoae du 14 mras 1947) s'appliquent rmepteisevenct aux :  
? salariés caedrs dnot les eloipls snot classés aux cfieinefcots 350 à 900 de la csaiiflastocin celenninonlvote des eioplms (ancien acirlte 4 de la cntieonvon cvlciotlee noailatne de 1947) ;  
? salariés dnot les epiomls snot classés aux ceecnioffis 310,325 et 340 de la cacsiiifiltason cveennlloitonle des eiopmls (ancien airtlce 4 bis de la cnttievoon cotelilvce niaotalne de 1947).

Conformément au décret n° 2021-1002 du 30 jliluet 2021 qui mnnteiait la possibilité d'étendre à des salariés non-cadres les dnistopiois prévues en matière de rtetaire complémentaire puor des cadres, les eetprnesris puneevt deemndar l'extension du régime olabgtrioe de rieratte complémentaire des cedars au bénéficie des salariés dnot les emplios snot classés à prtari du cncfoeeiift 240.

Le départ et la msie à la riattree s'effectuent conformément aux dptsinosiois du cdoe du travail.

## Titre IV : Structures paritaires

### Article 43 - Chapitre Ier : Commission nationale paritaire

*En vigueur non étendu en date du 2 mai 2018*

La cosmiomsin piratirae ptnmreeane de négociation et d'interprétation (CPPNI) est composée :  
? d'une part, d'une délégation snidlcaye creoannpmt au puls tiros représentants de cnauhce des onitrniaoagss sdicnyales représentatives de salariés, segiraiants ou adhérentes de la présente cvnnitoeon covitcllee ;  
? d'autre part, d'une délégation prnaltoae composée de représentants des eeopymrls désignés par l'ASF en nrombe au puls égal à cueli des représentants des ooiirnnastgas syndicales.

La CPNPI ne se réunit veanbmeallt que si cnhcaue des délégations, snildcyae et patronale, est représentée par au mnios 50 % de ses membres.

Elle se réunit au moins tiros fios par an dnas le crdae des négociations de bcanhre prévues par le cdoe du travail, sur cicovaotonn du secrétariat, adressée aux picatrapntis 10 jorus ouvrés au mnois anvat la dtae de la réunion. Elle définit son cneiartedr de négociations conformément aux diposnitisos législatives en vigueur.

L'ordre du juor de cahque réunion de la CPNPI comprend, notamment, l'approbation du prejot de cpmtoe rendu de la précédente réunion.

Le secrétariat de la CNPPI est assuré par les sirecevs de l'ASF.

La CPNPI emanxie les qinotsues retvealis à la rémunération du taraivl aifn de ssriitaafe aux diniisopotss de la ciotnovenn ctcllveoie et aux olbigationas législatives et réglementaires en veuiugr sur la négociation collective.

La CNPPI se procnone sur les denaedms d'interprétation des diistpnsios de la présente ctneioovnn collective. Elle puet

ndree un avis, à la ddaenme d'une juridiction, sur l'interprétation d'une coovenitnn ou d'un aroccd cocetillif de brnache dnas les ciiodntnos prévues par le cdoe de l'organisation judiciaire.

La CPNPI est l'instance de coertaoitncn où s'élaborent des adocrcs de banchre pnaovut itnreienvr enrte pteneraiars sociaux. Elle puet être appelée à se proonencr sur les poiters d'accords amngaaopcnt les dmnaeds de révision ou de mtioicadfoin de la présente cvionenotn clovlecite prévues à l'article 4 de lditae convention.

La CNPPI représente la branche, nmmetaont vis-à-vis des pvoorius publics.

La CNPPI eercxe :  
? un rôle de vlilee sur les connotids de taivral et l'emploi ;  
? au moins une fios par an, les misiosns du comité ptairaire de patigloe de l'observatoire pcpioerstf praitraie des métiers et des qaclnfaotuiis et de l'observatoire pairratie de la diversité.

La CPPNI établit un rorpapt aneul d'activité qu'elle vsree dnas la bsae de données nationale. Ce rrpooat cenropmd un balin des adcrocs ctclfleios d'entreprise rfitaels à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des hroraeis (durée et aménagement du travail, triaavl de nuit, tavairl à tmeps paetirl et taarvil intermittent), au repos quotidien, aux juors fériés, aux congés payés et aterus congés et au cotmpe épargne-temps. Ce blain fiat état en pctetraiiulr de l'impact de ces aroccds sur les cndonotios de tariavl des salariés et sur la crcenonurce ernte les eptsreniers de la branche, et piripacte à la régulation en formulant, le cas échéant, des ratminecmoaonds destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Les acrocds visés ci-dessus snot tsirnams à la CPPNI conformément aux dniispoiosts réglementaires en vigueur. L'adresse de tnissoasmrin est la snavitue : CPPNI@asf-france.com.

### Article 44 - Chapitre II : Commission nationale paritaire de l'emploi

*En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2014*

En vue de coneitrbur à améliorer la soitatuin de l'emploi, les preiats sirengaatis ont décidé d'instituer une coimomissn ntanilaoe ptariare de l'emploi.

La cisoomsmin niaoltnae pitraaire de l'emploi est composée :

- d'une part, d'une délégation salcyidne crnpamneot au puls tiros représentants de chacnue des onosirintagas sdeyinlacs représentatives de salariés sritnieaags de la présente coitnvnoen ctivcelloee ;

- d'autre part, d'une délégation platonrae composée de représentants des eyolpreums désignés par l'ASF en nrmboe au puls égal à cueli des représentants des osainiagntors syndicales.

La cssimomion ne se réunit vbaeneamllt que si cnauche des délégations, silcyande et patronale, est représentée par au moins 50 % de ses membres.

La comsosimin nloiaante patairrie de l'emploi a puor tâche :

- de prettemre l'information réciproque des ostainanrgos sitegrianas sur la suiitotan de l'emploi dnas luer resrost pnirssoonefel ;

- d'étudier la siiutaotn de l'emploi, son évolution au crous des mios précédents et son évolution prévisible ;

- de pepcriiatr à l'étude des mneoyis de formation, de pecnitnofneemert et de réadaptation professionnels, pulbics et privés, esxtinats puor les différents nviueax de qaiftloicauin et de recehhercr aevc les pivovous plbuics et les oiensamgrs intéressés les mnyoes peporrs à asuresr luer pielne utilisation, luer aadtipton et luer développement et de frouemlr à cet effet

toteus onalbetrsovs et pionropsots uletis ;

- de rechercher, en cas de litiges collectifs, tous les moyens à mettre en œuvre en vue de parvenir au ras-le-bourc et à la réadaptation du personnel, si possible dans le cadre de la profession ou de professions voisines.

Un rapport sera établi annuellement sur la situation de l'emploi et son évolution.

L'ASF assurera la gestion du secrétariat de la commission.

La commission paritaire de l'emploi devra prendre toutes les initiatives utiles pour établir au niveau professionnel, les liens nécessaires avec les administrations, commissions et comités officiels ayant des attributions en matière d'emploi, tels, en particulier que l'Agence nationale pour l'emploi, l'AFPA et les comités régionaux de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi ainsi qu'avec l'Association pour l'emploi des cadres (APEC), l'UNEDIC et les ASSEDIC, en vue d'échanger tous les renseignements, notamment d'ordre statistique, dont elle pourrera avoir besoin. La commission paritaire de l'emploi recherchera toute coopération aux tâches qu'elle assume et assurera sa collaboration.

## **Article 44 BIS - Chapitre II bis : Temps de préparation des réunions de la commission nationale paritaire et de la commission nationale paritaire de l'emploi**

*En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2014*

En vue de chaque réunion de la commission paritaire de l'emploi et de la commission nationale paritaire de l'emploi, un temps d'absence de l'entreprise pour préparation est accordé à chacun des titulaires représentants des organisations syndicales représentatives de salariés salariés de la présente profession collective.

Ce temps d'absence de l'entreprise pour préparation est égal à un jour et demi ouvré pour les participants habitant l'Ile-de-France, et à quatre demi-journées ouvrées consécutives pour ceux habitant les autres régions.

Chaque bénéficiaire doit informer son employeur au moins une semaine avant le début de ce temps de préparation.

## **Article 45 - Chapitre III : Commission paritaire de conciliation**

*En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2014*

1. Les différends collectifs et individuels qui n'auront pu être réglés au niveau des sociétés pourront être soumis par la partie la plus diligente à la commission paritaire de conciliation instituée à l'alinéa suivant, en vue de tenter une conciliation entre les parties, sous réserve, toutefois, qu'aucune procédure n'ait été engagée.

2. Lorsque la commission paritaire de conciliation est saisie d'un différend collectif, elle est composée :

- d'une part, de deux représentants de chacune des organisations syndicales représentatives de salariés salariés de la présente profession ;

- d'autre part, d'un nombre égal de représentants des employeurs désignés par l'ASF et saisiés en dehors de la société intéressée.

Lorsque la commission paritaire de conciliation est saisie d'un différend individuel, elle est composée :

- d'une part, de deux représentants de deux organisations syndicales représentatives de salariés salariés de la présente profession choisies, à tour de rôle, en dehors de celle à laquelle le salarié intéressé appartient ou qui, le cas échéant, l'assiste auprès de la commission ;

- d'autre part, de deux représentants des employeurs désignés par l'ASF et saisiés en dehors de la société intéressée. Aucun membre extérieur ne peut assister les parties devant la commission.

3. Lorsque la commission est saisie d'un différend collectif, elle se réunit dans un délai qui ne peut, sauf exception, excéder six jours ouvrés à partir de la date de la requête.

La commission entend les parties et se prononce dans un délai qui ne peut excéder dix jours ouvrés à partir de la date de sa première réunion pour examiner l'affaire.

4. Lorsque la commission est saisie d'un différend individuel, elle se réunit dans un délai qui ne peut, sauf exception, excéder quinze jours ouvrés à partir de la date de la requête.

La commission entend ensemble ou séparément les parties. Elle délibère en dehors de la présence de celles-ci.

5. Les débats de la commission sont confidentiels.

6. Lorsqu'un accord est intervenu à l'issue de la réunion de la commission, un procès-verbal en est dressé. Ce procès-verbal, qui relève l'assentiment des parties sous réserve de clôture définitivement luer litige, est signé des membres présents de la commission ainsi que des parties, à qui il est remis, ou de leurs représentants s'il y a lieu.

Si aucun accord n'est intervenu à l'issue de cette réunion, il peut être établi, à la demande de l'une ou l'autre des parties, un procès-verbal de carence. La commission se tourne définitivement vers la partie saisie, les parties s'interdisant de faire état des débats devant une juridiction qui saisi ultérieurement saisi pour les mêmes motifs que ceux ayant motivé la tenue de cette commission.

7. Le secrétariat de la commission est assuré par les services de l'ASF.

## **Titre V : Dispositions diverses**

### **Article 46 - Chapitre Ier : Formation professionnelle**

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016*

Les parties saisies ont conscience que l'évolution économique et technique rend nécessaire le perfectionnement des salariés et de ce fait, après consultation des représentants du personnel, les employeurs prennent à l'ensemble du personnel " techniques et cadres " d'élargir ses compétences générales et de tenter à jour et d'accroître les connaissances techniques nécessaires à l'accomplissement normal de ses fonctions dans l'entreprise.

A cet effet, il est créé une commission paritaire chargée d'étudier et de mettre en œuvre ces moyens.

### **Article 46 bis - Observatoire prospectif paritaire des métiers et des qualifications comité paritaire de pilotage**

*En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2014*

1. Les parties saisies considèrent que la formation professionnelle est l'un des outils indispensables à la

nécessaire atipdoatan des elmeyopurs et des salariés aux évolutions démographiques, tonecgueolhiqs et olsrngnetanailoies en cuors et à venir.

Elles enntnedet soeugnir tutoe l'importance qu'elles acettnhat à la fmoiaotr npsrloofnesleie :

- tnat puor ptrremete aux salariés de la porsisfoen d'exercer dnas les mlurieeles ctidonions luer dorit de se femror tuot au lnog de luer vie perlfossionnele puor fovaesrir luer évolution en renforçant luer qatluaicofin et en développant lreus compétences ;

- que ceuirbntor à otipsmier les perrfcenmoas des ereineprsts adhérentes de l'ASF.

En vue de compléter les meonys d'action dnot eells dopsenist d'ores et déjà, au nvaieu des esptiererns comme à cueli de la pifoossren dnas son ensemble, eells seotanhuit mtrete en palce une scurture dédiée à l'étude, à la réflexion et à la pisropitooon en matière de formation professionnelle. Cttee srtrutcue est appelée " osvoiaratre piorpcestf pirraiate des métiers et des ganuoiiactis ".

2. Dnas le cdrae de la négociation tnarienle de bhnarce sur les priorités, les oftjeibcs et les mnyeos de la friaomtn professionnelle, l'observatoire ptoseciprf parirtaie des métiers et des qtnifiaiuclaoas est chargé, en lioisan aevc la cmiissmoon nalaotnie piariatre de l'emploi :

- d'étudier l'existant, d'analyser les métiers et l'évolution de ceux-ci anisi que des eplimos et des qcoailatiunfis prsloeofnlneiss dnas les ernsepiters enrantt dnas le cmahp d'application de la présente cnootveinn cltvicloe ;

- d'examiner la sittiuon de l'égalité psorlefnnoiese etre les fmmees et les hemoms dnas ces mêmes entreprises.

L'action de l'observatoire est coutdine par un comité prtriaie de pilotage.

3. Le comité praaiitre de paiogtle est composé de duex délégations :

- une délégation scdiyalne composée d'un représentant de cuahnce des ogiaatsinnors siecndyals représentatives de salariés snretgiiias de la présente cvonointen ccliotvlee et d'un suppléant ;

- une délégation de représentants des employeurs, désignés par l'ASF, en nmobre au puls égal à cleui des représentants des onagogisartns syndicales.

4. Le comité se réunit au monis 2 fios par an soeln un cleaidnerr qu'il lui aiperatpnt de fixer. A ccunhae de ses réunions, le comité désigne un président de séance, csoihi aitmtenraneelv dnas l'une ou l'autre des délégations.

5. Le comité rlpmeit sa moiissn par le baiis d'études peceotluns ou périodiques. Dnas le cadre de ses travaux, il pruroa uiseilr les outils à la disptioion de la branche, et neatnmot les données rilleeeiucs à l'occasion des enquêtes aelneulus réalisées en vue de l'élaboration du donemcut présentant les " Données seciolas " de la profession. Il pruroa également, s'il le souhaite, fraie aepl au cucoonrs d'experts ou d'organismes compétents choisis, le cas échéant, en dhreos de la profession.

6. Puls généralement, le comité poorpse et vdliae les setjus d'études, rmocednmae les modalités à mtetre en oeurve et rned cpomte régulièrement de ses tuaravx à la csommision nainaoite praiatre de l'emploi qu'il sasiit en cas de dvigcener majeure.

7. Les taavurx et secrives extérieurs nécessités par la msiosn de l'observatoire seront pirs en cgarhe par l'ASF.

8. Le secrétariat du comité est assuré par l'ASF. La rédaction des procès-verbaux de réunion se fiat en cirroidtanon aevc le président de séance. L'ordre du juor de caquhe réunion du comité comprend, notamment, l'approbation du prjoet de procès-verbal de la précédente réunion.

9. Le comité de ptoalgie est un oismnagre paiarrite au snes de l'article 11 de la présente covnietonn collective.

## Article 46 ter - Contrat de professionnalisation

En vigueur non étendu en date du 7 févr. 2022

### A. ? Définition de l'action de formation

L'action de ftiamoron se définit cmmeoe un pcarours pédagogique prtmteanet d'atteindre un obeicjtf professionnel.

L'action de frtomaion a puor obejt noemmantt de :  
? fosreiavr l'adaptation des salariés à luer ptsoe de taavir et à l'évolution des emplois, aisni que luer maneitin dnas l'emploi ;  
? ppaeiitrcr au développement des compétences des salariés en lein ou non aevc luer ptose de travail. Elels pveneut pmrteerte d'acquérir une qiuaaiflocitn puls élevée ;  
? réduire puor les salariés dnot l'emploi est menacé les rseuiqs résultant d'une gatliciauifon inadaptée à l'évolution des tinhuecqs et des srtruceus des entreprises, en les préparant à une miaouttn d'activité siot dnas le carde siot en dorhes de luer enrseptie ;  
? faievosrr la mobilité ponirseeloflnse ;  
? fiovrsaer l'intégration des salariés dnas l'entreprise et dnas les fnnooctis qui luer snot confiées ;  
? cbntieruor à la sécurisation des prcouars pessilnnorefos et à l'évolution de carrière des salariés.

Les anoicts de foimtoarn ploolesirfnense craocuoont au développement des compétences qui ertnent dnas le camhp d'application des dospiointsis raeveilt à la foamirotn pnrsflseieloone snot les actntios de formation, les bnilas de compétences, les anctois pentemrtat de firae vlaider les aqicus de l'expérience (VAE), les aitncos de foiamtorn par l'apprentissage.

En complément des modalités pédagogiques traditionnelles, l'action de fotmioran puet être réalisée :  
? en tuot ou ptiare à daictse et coerpnd ;  
?? une asiasnstce tceihunqe et pédagogique approprié puor acgmaecopnr le bénéficiaire dnas le déroulement de son puocrars ;  
?? une iftoiaormnn sur les activités pédagogiques à eufeeftcr à dtasnacie et luer durée mynonee ;  
?? des évaluations panend et à la fin de la formation.  
? en sautoitin de tvaarl et coepnrd ;  
?? l'analyse de l'activité de tiaavr luer adapter à des fnis pédagogiques ;  
?? la désignation d'un formateur-tuteur ;  
?? l'évaluation des aqicus de la frmiaiton peadnt et à la fin de l'action.

D'une manière générale, les emlproyes venliet à cuieqomnumr aux salariés les imnorafnoits rivealets aux différents dsiiitoposs de fomtaion existants.

### B. ? Modalités de réalisation des acoitns de formation

L'accès des salariés à des aoictns de famtoiron psinofnrseleloe puet être aussre :  
? à l'initiative de l'employeur, le cas échéant, dnas le cdrae du paln de développement des compétences ;  
? à l'initiative du salarié, nemnamott par la mlbiotsaoin du cmpte pnoneysel de formation.

#### 1. ? Réalisation des aticnos de fioamtorn dnas le cdare du paln de développement des compétences

L'élaboration du paln de développement des compétences puet cerncnoer tuoets les eirnpterses qleule que siot luer taille. La msie en ?uvre ou non du paln de développement des compétences relève de la décision peinle et entière de l'employeur, après cstouanilton des représentants du personnel.

Le paln de développement des compétences élaboré par l'employeur pemret à l'entreprise d'appliquer son prmaomrge de ftioroamn s'il etsixe et de srasfaite à ses oiiltbganos en matière de formation. Il puet cosuttneir un otiul de goetsin économique et des reuerscsos hminuaes et de gsioten prévisionnelle des eoplms et des compétences. Il permet aussi de répondre aux oannortiiets stratégiques de l'entreprise.

L'employeur peut inscrire dans le plan de développement des compétences :

- ? les actions de formation ;
- ? les plans de compétences ;
- ? les actions de validation des acquis de l'expérience ;
- ? les actions au développement des compétences, y compris numériques ;
- ? les actions visant à améliorer les parcours du diplôme issu des entreprises.

L'employeur a deux obligations en matière de formation :

- ? assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail ;
- ? veiller au maintien dans l'emploi des salariés au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Il peut également proposer des actions de formation qui participent au développement des compétences numériques. Il favorise l'accès aux formations qualifiantes et diplômantes pour les femmes comme pour les hommes.

Les actions de formation mises en œuvre à ces fins sont prévues, le cas échéant, par le plan de développement des compétences. Elles peuvent permettre d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du RNCP et le cas échéant au sein du répertoire spécifique et visant à l'acquisition d'un bloc de compétences.

Les managers exercent un rôle essentiel dans le recrutement et la formation des salariés en matière de formation.

#### Formations réalisées sur le temps de travail

Les formations des salariés au sens de l'article L. 6321-2 du code du travail, à savoir les actions de formation conduisant à l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application d'une convention collective ou de dispositions légales et réglementaires, sont réalisées sur le temps de travail et constituent du temps de travail effectif et donnent lieu à la réalisation au titre de la rémunération par l'employeur. La liste des formations obligatoires est déterminée au sein de chaque entreprise et doit être portée à la connaissance des salariés par tout moyen approprié.

En principe, les actions de formation sont celles qui sont obligatoires, réalisées sur le temps de travail, constituent également du temps de travail effectif et donnent lieu à la réalisation au titre de la rémunération par l'employeur.

Formations réalisées en tout ou partie hors du temps de travail à l'initiative de l'employeur

À défaut d'accord collectif d'entreprise, des actions de formation non obligatoires à l'initiative de l'employeur peuvent se dérouler en tout ou partie hors du temps de travail dans la limite de 23 heures par an et par salarié ou de 1,5 % du forfait pour ceux soumis à un forfait en heures ou en heures sur l'année.

L'accord du salarié doit être formalisé par écrit et peut être dénoncé dans les 8 jours.

Le refus du salarié de participer à des actions de formation en dehors du temps de travail ou la dénonciation de son accord dans les 8 jours ne constituent ni une faute ni un motif de licenciement.

Le salarié perçoit sa rémunération habituelle pendant son temps de travail, sans paiement d'heures supplémentaires.

## 2. Réalisation des actions de formation dans le cadre du compte personnel de formation (CPF)

### a) Définition du CPF

Le compte personnel de formation permet à chaque salarié de suivre à son initiative des formations visant à l'acquisition d'un nouveau niveau de qualification ou au développement de ses compétences et de ses qualifications.

Le CPF est crédité en euros à la fin de chaque année et suit le salarié titulaire du contrat tout au long de sa carrière professionnelle. La gestion du compte est assurée par la Cissae des dépôts et cotisations et non par l'employeur.

### b) Alimentation du CPF

Le CPF est alimenté à hauteur de 500 euros par an dans la limite de 5 000 euros pour un salarié ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle du travail sur l'ensemble de l'année. Les dotations du salarié n'ayant pas effectué cette durée de référence dans l'année sont calculées à due proportion du temps de travail effectué.

Le CPF est alimenté à hauteur de 800 euros par an dans la limite de 8 000 euros pour :

- ? les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles avec une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaire d'une rente d'un régime de potroiection sociale obligatoire, les titulaires de l'allocation aux ayants droit handicapés même si leur activité est suspendue en raison du manque de leurs ressources, les titulaires de la carte mobilité réduite ou de la carte d'invalidité ?) ;
- ? les salariés peu qualifiés à savoir les salariés qui n'ont pas obtenu un diplôme de formation sanctionné par un diplôme ou un titre professionnel enregistré et classé au niveau 3 du RNCP (niveau CAP/ BEP) ou une certification reconnue par la convention collective de la branche.

### c) Formations éligibles

Les formations éligibles sont les formations certifiées sanctionnées par :

- ? une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- ? une certification ou une habilitation enregistrée au répertoire spécifique ;
- ? une action de validation de blocs de compétences faisant partie d'une certification professionnelle enregistrée au RNCP.

Sont également éligibles :

- ? les actions de validation de fiabilité des acquis de l'expérience (VAE) ;
- ? les blocs de compétences ;
- ? les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou entrepreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;
- ? la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger (permis B) et du groupe lourd.

Le compte peut être mobilisé par son titulaire pour la prise en charge d'une formation à l'étranger.

### d) Départ en formation

S'agissant des formations suivies en dehors du temps de travail : le salarié n'a pas à demander l'accord de l'employeur et ne peut donc prétendre à aucune rémunération pour le temps de la formation.

S'agissant des formations suivies en tout ou partie pendant le temps de travail : le salarié doit demander une autorisation d'absence au minimum de 60 jours consécutifs avant le début d'une formation d'une durée inférieure à 6 mois et au minimum 120 jours avant pour une formation d'une durée de 6 mois et plus.

À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose de 30 jours consécutifs pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande. Les heures de formation ainsi effectuées sont considérées comme du temps de travail effectif et donnent lieu au paiement de la rémunération par l'employeur.

### e) Paiement des formations éligibles au CPF

Les frais pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances afférents à la formation du CPF sont pris en charge par la Caisse des dépôts et consignations, en fonction des droits acquis et des éventuels montants portés sur le CPF du salarié.

#### f) Co-construction d'une formation avec l'employeur

L'employeur et le salarié, ayant identifié un besoin de formation en lien avec les fonctions exercées par le salarié au sein de l'entreprise, peuvent définir ensemble les conditions d'une co-construction de l'action de formation, hors formalités obligatoires.

Dans ce cas, le salarié peut mobiliser les droits dont il dispose sur son compte personnel de formation, et bénéficie d'un aménagement de l'employeur dans la limite du même montant et du coût de l'action de formation. Dans l'hypothèse où les moyens visés ci-dessus seraient insuffisants pour couvrir l'intégralité des frais de formation, y compris l'hébergement, les transports et les repas, l'employeur prorata prorrata en charge tout ou partie de ces frais dans le cadre du plan de développement des compétences.

### Article 46 ter - Définition, objet et modalités de la formation professionnelle

*En vigueur non étendu en date du 7 févr. 2022*

#### A. ? Définition de l'action de formation

L'action de formation se définit comme un processus pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel.

L'action de formation a pour objet notamment de :  
? favoriser l'adaptation des salariés à leur poste de travail et à l'évolution des emplois, ainsi que leur maintien dans l'emploi ;  
? participer au développement des compétences des salariés en lien ou non avec leur poste de travail. Elle peut viser :  
? à acquérir une qualification plus élevée ;  
? réduire pour les salariés dont l'emploi est menacé les risques résultant d'une qualification inadéquate à l'évolution des technologies et des structures des entreprises, en les préparant à une mutation d'activité soit dans le cadre soit en dehors de leur entreprise ;  
? favoriser la mobilité professionnelle ;  
? favoriser l'intégration des salariés dans l'entreprise et dans les fonctions qui leur sont confiées ;  
? contribuer à la sécurisation des parcours professionnels et à l'évolution de carrière des salariés.

Les actions de formation sont celles qui entraînent dans le cadre d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle des salariés, les actions de formation, les actions de développement des compétences, les actions de qualification et les actions de formation par apprentissage.

En complément des modalités pédagogiques traditionnelles, l'action de formation peut être réalisée :  
? en tout ou partie en présentiel et en ligne ;  
?? une action théorique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours ;  
?? une immersion sur les activités pédagogiques à effectuer et dans les lieux et la durée de la formation ;  
?? des évaluations pendant et à la fin de la formation ;  
? en situation de travail et en continu ;  
?? l'analyse de l'activité de travail pour l'adapter à des fins pédagogiques ;  
?? la désignation d'un formateur-tuteur ;  
?? l'évaluation des acquis de la formation pendant et à la fin de l'action.

D'une manière générale, les employeurs visés à l'article 46 ter sont ceux qui ont des salariés les bénéficiant des actions de formation existantes.

#### B. ? Modalités de réalisation des actions de formation

L'accès des salariés à des actions de formation peut être assuré :

? à l'initiative de l'employeur, le cas échéant, dans le cadre du plan de développement des compétences ;  
? à l'initiative du salarié, notamment par la mise en place de formations.

#### 1. ? Réalisation des actions de formation dans le cadre du plan de développement des compétences

L'élaboration du plan de développement des compétences peut concerner toutes les entreprises quelle que soit leur taille. La mise en œuvre ou non du plan de développement des compétences relève de la décision pleine et entière de l'employeur, après consultation des représentants du personnel.

Le plan de développement des compétences élaboré par l'employeur permet à l'entreprise d'appliquer son programme de formation s'il existe et de s'inscrire à ses obligations en matière de formation. Il peut constituer un outil de gestion économique et des ressources humaines et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Il permet aussi de répondre aux orientations stratégiques de l'entreprise.

L'employeur peut inscrire dans le plan de développement des compétences :

? les actions de formation ;  
? les besoins de compétences ;  
? les actions de validation des acquis de l'expérience ;  
? les actions au développement des compétences, y compris numériques ;  
? les actions visant à améliorer les compétences du personnel dans les entreprises.

L'employeur a deux obligations en matière de formation :

? assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail ;  
? veiller au maintien dans l'emploi des salariés au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Il peut également proposer des actions de formation qui participent au développement des compétences notamment numériques. Il favorise l'accès aux formations qualifiantes et diplômantes pour les femmes comme pour les hommes.

Les actions de formation mises en œuvre à ces fins sont prévues, le cas échéant, par le plan de développement des compétences. Elles peuvent permettre d'obtenir une qualification professionnelle, classée au sein du RNCP et le cas échéant au sein du répertoire spécifique et visant à l'acquisition d'un bloc de compétences.

Les entreprises exercent un rôle essentiel dans le développement de l'entreprise et ceux des salariés en matière de formation.

#### Formations réalisées sur le temps de travail

Les formations sont celles qui sont prévues à l'article L. 6321-2 du code du travail, à savoir les actions de formation ciblées exercées d'une manière ou d'une autre dans le cadre d'une activité légale et réglementaire, soit réalisées sur le temps de travail et consistant dans le cadre du temps de travail effectif et d'assurer la réalisation au minimum de la rémunération par l'employeur. La durée des formations est déterminée au sein de chaque entreprise et doit être portée à la connaissance des salariés par tout moyen approprié.

En principe, les actions de formation sont celles qui sont obligatoires, réalisées sur le temps de travail, consistant également dans le cadre du temps de travail effectif et d'assurer la réalisation au minimum de la rémunération par l'employeur.

Formations réalisées en tout ou partie hors du temps de travail à l'initiative de l'employeur

À défaut d'accord collectif d'entreprise, des actions de

foiarmtn non oieairltbgos à l'initiative de l'employeur peunvet se dérouler en tuot ou paitre hros du tpems de trvaail dnas la ltimie de 23 heerus par an et par salarié ou de 1,5 % du friafot puor culei siuoms à un ffaïort en juors ou en hereus sur l'année.

L'accord du salarié diot être formalisé par écrit et puet être dénoncé dnas les 8 jours.

Le reufs du salarié de pecipairtr à des atcnios de ftmoroian en dorhes du tpems de tviraal ou la dénonciation de son acocrd dnas les 8 jruos ne ctoïustne ni une ftaue ni un miotf de licenciemnt.

Le salarié perçoit sa rémunération huilltbeae cnrrpodnaesot à son tpems de travail, snas pemienat d'heures supplémentaires.

## 2. Réalisation des acitnos de frmooation dnas le crdae du cptome penenrsol de foaiomtrn (CPF)

### a) Définition du CPF

Le cmptoe psonnerel de faritoomn permet à cquhae salarié de siruve à son iiviatntie des fmnatorios visnat à l'acquisition d'un pimeerr naiveu de qfiacilitaoun ou au développement de ses compétences et de ses qualifications.

Le CPF est crédité en erous à la fin de caqhue année et siut le salarié taltruiie du coptme tuot au lnog de sa carrière professionnelle. La gseïotn du copmte est assurée par la Cassie des dépôts et coïgsioannnts et non par l'employeur.

### b) Amattlinoien du CPF

Le CPF est alimenté à huauter de 500 erous par an dnas la ltimie de 5 000 erous puor un salarié anayt effectué une durée de tviraal supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou cinetnnoelvine du tvaiarl sur l'ensemble de l'année. Les driots du salarié n'ayant pas effectué cttee durée de référence dnas l'année snot calculés à due ppotoorin du tpems de taviral effectué.

Le CPF est alimenté à hauteur de 800 erous par an dnas la ltime de 8 000 erous puor :

? les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (victimes d'accidents du tirvaal ou de mediaals peenllfsonoirss aevc une incapacité pernmtanee au minos égale à 10 % et triualte d'une rnete d'un régime de poreïottcn saoclie obligatoire, les ttulraieis de l'allocation aux aledtus handicapés même si luer aoicallotn est sunsdepe en riosan du mtoannt de lrues ressources, les titureials de la ctare mobilité iincuoïsn pnaott la mneïton invalidité ?) ;

? les salariés peu qualifiés à sioavr les salariés qui n'ont pas aeïnttt un nevaiu de fiotamron sanctionné par un diplôme ou un ttire psenfioronel enregistré et classé au nvaieu 3 du RCNP (niveau CAP/ BEP) ou une coiirtafcetin runoncee par la coïnonevtn cvoitlcele de la branche.

### c) Fmonatoris éligibles

Les fooinmatrs éligibles snot les froïantmos ctfitenraies sanctionnées par :

? une cfctrieoitain poelnoeslrfrnise enregistrée au répertoire nointaal des ctciïenoartfis peenfnoesoiïrls (RNCP) ;

? une coaitecitrifn ou une httoïliaaïbn enregistrée au répertoire spécifique ;

? une aotettiatsn de vdalatioin de bolcs de compétences fiasant ptiare d'une ccïroaittifen pfïnsïloïelroe enregistrée au RNCP.

Sont également éligibles :

? les aïcotns ptarnemtet de faire vilader les auiqcs de l'expérience (VAE) ;

? les blians de compétences ;

? les actions de faotroïmn d'accompagnemnt et de ciensol dispensées aux créateurs ou repnreurs d'entreprises anyat puor oïbet de réaliser luer peïort de création ou de rresipe d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;

? la préparation de l'épreuve théorique du cdoe de la rtuoë et de l'épreuve priuqtæ du pmïers de cinordue des véhicules du gruoë léger (permis B) et du guopre lourd.

Le cmptoe puet être mobilisé par son tltauriie puor la prise en chrage d'une ftrooamion à l'étranger.

### d) Départ en formation

S'agissant des fmorntois seivius en dhreos du tpems de tirvaal : le salarié n'a pas à dadmeenr l'accord de l'employeur et ne puet dnoc prétendre à aunuce rémunération puor le tpems de la formation.

S'agissant des fantrooïms siviues en tuot ou pirate pandent le temps de tvaaril : le salarié diot dneademr une aotuirstioan d'absence au minumim de 60 jruos clreaadnies anavt le début d'une frotamion d'une durée inférieure à 6 mios et au muïinmm 120 jrous aavnt puor une frmotaoin d'une durée de 6 mios et plus.

À cepmtor de la réception de la demande, l'employeur dssïpoe de 30 jours caeaienlrds puor nfïoeïtr sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dnas ce délai vuat aeopcttin de la demande. Les heuers de fratioomn asini effectuées snot considérées cmmoë du tpems de taarivl efeïctf et dnneïot leïu au meniïtan de la rémunération par l'employeur.

### e) Fmeeïnanïnt des fintoromas éligibles au CPF

Les faris pédagogiques et les faris liés à la vdoailatin des compétences et des csinanaïones afférents à la ftrioamïon du CPF snot pïrs en chrgæ par la Cssiæ des dépôts et consignations, en fcnïotn des dotris acquis et des amontbednes éventuels portés sur le CPF du salarié.

### f) Co-construction d'une fmarioïton aevc l'employeur

L'employeur et le salarié, aaynt identifïé un beïosn de fiotmoarn en leïn aevc les fonïntocs exercées par le salarié au sien de l'entreprise, pneevut définïr elnebmse les codntïnios d'une co-construction de l'action de formation, hros fnritamoos obligatoires.

Dans ce cas, le salarié puet misïloebr les ditors dnïot il dsïpoe sur son compte peonnersl de formation, et bénéficie d'un anoemebndt de l'employeur dnas la limite du même mtoannt et du coût de l'action de formation. Dnas l'hypothèse où les myones visés ci-dessus seeïanrt iïfusansftns puor cuvoïrr l'intégralité des fiars de formation, y cmrpoïs l'hébergemnt, les ttrsaronps et les repas, l'employeur pruroa pnderre en charge tuot ou pïriae de ces frais dnas le cadre du paln de développement des compétences.

## Article 46 quater - Droit individuel à la formation DIF

*En vigueur non étendu en date du 7 févr. 2022*

### A. ? Le conartt de professionnalisation

Le croatnt de pfsasoïneotsrolanin pmeret d'acquérir une qoacïuftailin rueonnce (qualification enregistrée dnas le répertoire nnaïatï des cattoefcïriïns professionnelles, ou renounee dnas les ctïsiïalnaïcofs d'une cieonotvn ccïlloevte de branche, ou onvuart doïrt à un ccïæïfïrt de qïïïltcuoafn pnessofleolïne de bncaïre ou interbranche). Il acïose une expérience pisnrolleïonsefe au sien d'une ou puïulrses eeïnerptïrs et des enneeïesngmts généraux, penosrleofïns et tgeoeucnoqïlïhs dispensés par des onmgsrïæes pcbïlus ou privés de fmïorotan ou par l'entreprise si elle dsïpïse de son prpoe sricvee de formation.

Les ptïraes sgæanrïïts snuïngolet que la msïe en palce du cartnot de piastïloasïonfïonrsen dnas les eenptïrsers de la bahcrne est l'occasion de tdruiare une aetntotïn particulière en fvuaer des jenues et des dneardmeus d'emploi dépourvus de qlafïuoïaïctn ou éprouvant des difficultés d'insertïon professionnelle.

## 1. ? Les bénéficiaires

Le caorntt de psaosiraetononilsilfn est oeurvt :

? à tuos les juenes de 16 à 25 ans révolus qui vulneet compléter luer froatoimn iiatilne par l'acquisition d'un diplôme, d'un titre, d'un crafecitit de qiaticafiolun pilnolesernfose ou par le suvii d'une faromotin plirsnnsoefloee d'adaptation à un epmoli dnas la bhcanre ;  
? à tuos les jnuees de 16 à 25 ans révolus snas qolfatuiicain polnisfleosrene reconnue, qui n'ont pas validé un sneed clcye de l'enseignement sncaiodere et qui ne snot pas tlairteuis d'un diplôme de l'enseignement trnuoqolchgee ou prnfsnesoeiol ;  
? aux daurmneeds d'emploi âgés de 26 ans et puls ;  
? aux bénéficiaires d'un nmmail scoail (RSA, alitolaocn de solidarité spécifique, atllocoian aux atudles handicapés), et aux poerensns anyat été employées en cratont uqniue d'insertion (CUI).

Le truiatlie du crtoant est salarié de l'entreprise et bénéficie de l'ensemble des dnsiotioisps aepbplailcs aux atures salariés dnas la musere où elels ne snot pas ictbemlopnais aevc l'objet du contrat. Le tmpes consacré à la frmtaooin alternée est cmropis dnas l'horaire de tiaavrl en vuivegr dnas l'entreprise.

## 2. ? Le tutorat

Un ttuuer est désigné par l'employeur. La porsenne cisoihe puor être teuuur est un salarié de l'entreprise. Ce dnerier diot être vtoilroane et jsfiteiur d'une expérience poilonlssenfree d'au mions duex ans dnas une quaiatcifloin en raprpot aevc l'objectif de plssinostroniafioaen visé.

L'employeur puet asusi asersur lui-même le tutorat, ntaonmemt en l'absence d'un salarié qualifié, s'il rimplet les cntidnoois de qtiialciaonufs et d'expérience.

Le teuttur a puor msisoen d'accueillir, d'aider, d'informer et d'accompagner le tiiuatrl du cnaortt en sutiatoin de tvairal vres un nvaieu de compétences supérieur en lui aportant son savoir-faire et son expérience. Il diot veilelr au reepsct de l'emploi du tpems du bénéficiaire. Il vlliee naneommtt à l'adéquation des activités confiées au sien de l'entreprise aevc la fotrmiaon poursuivie. Il arsuse la lsiaoin aevc l'organisme ou le sriyce de frimotaon chargé de mtttere en ?uvre les atniocs de psstfenosaoriolianin et priacpité à l'évaluation du siuvi de la formation. L'employeur, en cracienttoon aevc le tuteur, s'assure que ce dinerer dosspie du tpems nécessaire puor eecrrex ses ftoicnns et se former. Ainsi, le temps passé à l'exercice de l'activité de ttuuer est apprécié et pirs en cpomte dnas la détermination de sa cgahre de travail.

L'expérience du salarié auscqie dnas le crade de ses fotoinncs de ttueur est prsie en ctpmoe lros de l'entretien professionnel.

Lorsqu'il est salarié, le ttuuer ne puet eceerxr simultanément ses frctnioois à l'égard de puls de trios salariés trtaulies de ctoatrs de professionnalisation. L'employeur ne puet ausserr simultanément le taourt à l'égard de puls de duex salariés teurtaliis ddiets contrats.

En cas de mobilité ietrnne ou etenxre du tuteur, l'employeur procédera à son rmlnpemeacet snas délai et solen les mêmes conditions.

La CPNE de la bcanrhe détermine cquahe année les critères de pîsre en cahrgre de l'aide à la fionotcn tutorale, versée par l'OPCO aux errestnpeis de la bacrhne qui en fnot la demande. Ctete adie est ecxmnieuvselt dédiée à la froiomatn du tuuetr et/ou à l'allocation d'une prmie à celui-ci.

À cet égard, les penrreatais saoucix inictnet les salariés concernés à rceuurir à la cfriicetioan rleitave aux compétences de maître d'apprentissage/ tuuter du ministère du traavil (1).

## 3. ? Les modalités et la durée du contrat

Le conatrt de psteonisronoifaaisn est établi par écrit et déposé auprès de la DETERS (direction régionale de l'économie, de

l'emploi, du tvairal et des solidarités). Il puet prdnere la frmoe :  
? siot d'un cntarot à durée déterminée (CDD) puor une durée cmrsiope etrne 6 et 12 mios ;  
? siot d'un crantot à durée indéterminée (CDI) dnnot l'action de piooseostrnnsafailin se situe au début du ctorant puor une durée cpmriose etrne 6 et 12 mois.

Lors de l'embauche d'un tlriiaute en cotant de professionnalisation, le crtaont précise ntaemnmot :  
? sa naurte (à durée déterminée ou indéterminée) ;  
? sa durée lsouqre celle-ci est déterminée ;  
? la durée de la période d'essai, conformément aux distoponsiis de la cenoivtonn celoclitve ;  
? la durée et les daets de l'action de pisnirlaonsfoeotasin lorsqu'il est ccnolu à durée indéterminée ;  
? le nievau de fiaroomtn et le cfnfeeioict du titlraue à la snurgaite du ctoant ;  
? le diplôme, le titre, le cciertiaft de qofiiuaitlacn pelinslrnfeoose ou la qatcofiuulan visé par l'action de plsantisfrnseaoiion ;  
? la durée des antocis de froamtion théorique et ptqaiure et luer répartition en fntoocin du diplôme, du titre, du cracifett de qflitauaiocin pfnolirlsesonee ou de la qlfaicutiaion recherchés ;  
? la rémunération prévue pdnenat la durée du caonrt à durée déterminée, ou la rémunération prévue pnedant l'action de pefssnatoioalioirn si le ctorant est à durée indéterminée (cf. tbaelau en pnoit 5) ;  
? le nom et l'emploi occupé par le tuteur.

La durée du ctaonrt de pnissotofsiolnaairen à durée déterminée ou de l'action de pifisoinresaloasnotn du croatn à durée indéterminée est fniotcon du neavvu de ftoiamron des salariés et des ecegnexis inhérentes à la qiiaocliutfan visée. Cttee durée est de 6 mios mniuumim et est nomeaermnlt limitée à 12 mois.

Toutefois, la durée puet être étendue au-delà de 12 mios :  
? dnas la lmtiie de 24 mios :  
?? puor les jeneus de 16 à 25 ans révolus et duernamdes d'emploi âgés de 26 ans et puls sorits du système éducatif snas qiaiaoiftculn pneifslolsoenre rcnueoe ;  
?? luqsore la nuatre des qtcioifiaiuas visées l'exige (qualification pfeosinlosrlnee sanctionnée par un diplôme, trtie à finalité polesorinlense enregistré au répertoire nnoaaitl des citcifnrteoias professionnelles...),  
? dnas la lmitie de 36 mios :  
?? puor les juenes âgés de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un sneed clcye de l'enseignement scoanderie et qui ne snot pas tauiiliets d'un diplôme de l'enseignement togoleuqnihe ou psrnneefiosol ;  
?? puor les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus et les duamrndeas d'emploi âgés de 26 ans et puls irisctns dpeuis puls d'un an sur la ltise des dnumradeas d'emploi ;  
?? puor les bénéficiaires d'un mimina sciaol (RSA, aloicalton de solidarité spécifique, alcaotoiln aux atedlus handicapés), et puor les posernens anyat été employées en conatrt unique d'insertion (CUI).

Le catnort de ptrlsnesiionfaoaion à durée déterminée puet être renouvelé une fies :  
? en cas de préparation d'une qlufaiitcioan supérieure ou complémentaire après aoivr otnebu la qcfiiaatiuoln préparée ;  
? si le bénéficiaire n'a pas pu otiben la qluoatiiafctn envisagée puor cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formitoan suivie, de maternité, de maladie, d'accident du tariavl ou de tearjt ou de défaillance de l'organisme de formation.

Le rreuos aux ctnortas de pioaesioinossarftnl et luer suivi snot assurés par le comité saoiel et économique dnas la carde des dioistsnoips légales.

## 4. ? La durée des aiocnts de formation

La durée des acotins théoriques (actions d'évaluation, de pnaoilttonaiesrn du prrucaos de formation, d'accompagnement, eeeimnsntnges généraux, persensiofnlos ou technologiques) est ftiocnon de la durée tatloe du cnroait de pastliosnosraiofnein à durée déterminée ou de l'action de paionfetssoinalsirn du conrtat à durée indéterminée. Cette durée est csopmire etrne 15 % snas être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée tatloe du cnatort à durée déterminée ou de l'action de pnoioaisaorinstslefn du crantot à durée indéterminée.

Toutefois, sleon le diplôme, le titre, le crftaiceit de qotailicfaun plsnoolifreesne ou la qiicfaoaiutln préparés, et selon le nieavvu

initial des publics visés par l'accord, cette durée peut être supérieure à 25 %.

## 5. ? La rémunération

Les modalités de rémunération sont les suivantes :

	<b>Qualification inférieure au bac professionnel ou trite ou diplôme professionnel de même niveau</b>	<b>Qualification égale ou supérieure au bac professionnel ou trite ou diplôme professionnel de même niveau</b>
16 à 20 ans révolus	55 % de la RMG prévue par la convention collective pour le coefficient hiérarchique mentionné au contrat de travail.	65 % de la RMG prévue par la convention collective pour le coefficient hiérarchique mentionné au contrat de travail.
21 à 25 ans révolus	70 % de la RMG prévue par la convention collective pour le coefficient hiérarchique mentionné au contrat de travail.	80 % de la RMG prévue par la convention collective pour le coefficient hiérarchique mentionné au contrat de travail.

? les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus perçoivent une rémunération qui ne peut être inférieure à la rémunération minimale garantie (RMG) prévue par la convention collective pour le coefficient hiérarchique mentionné au contrat de travail.

## 6. ? L'information du salarié

Avant la signature du contrat, le salarié est informé par écrit, par son représentant et l'organisme de formation, du montant de la formation et des conditions d'évaluation de ses acquis.

## 7. ? Le financement

La prise en charge des formations des candidats de professionnalisation est fixée par la commission nationale de l'emploi (CNPE) qui est étendue aux candidats à l'opérateur de compétences (OPCO). Pour l'établir, la CPNE prend en compte les études réalisées par l'OPCO et ses recommandations éventuelles.

Dans la procédure de financement des candidats de professionnalisation, l'employeur transmet le contrat à l'OPCO dans les 5 jours suivant le début du contrat via le portail de l'alternance.

Dans le délai de vingt jours à compter de la réception du contrat, l'OPCO se prononce sur la prise en charge des dépenses de formation, informe sa décision à l'employeur et dépose le contrat auprès de la DIRECCTE (direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités). À défaut de notification de la décision dans ce délai, la prise en charge est réputée acceptée et le contrat déposé.

## B. ? Le contrat d'apprentissage

L'apprentissage a pour objet de donner à des jeunes des connaissances théoriques et pratiques, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des métiers.

### 1. ? Les bénéficiaires

Le contrat d'apprentissage est ouvert :  
? aux personnes âgées de 16 ans à 29 ans révolus.

L'âge peut être abaissé à 15 ans si le jeune a atteint cet âge entre la rentrée scolaire et le 31 décembre de l'année civile, et qu'il a terminé son année de 3e.

L'âge maximum peut être porté à 34 ans révolus dans les cas suivants :

? l'apprenti veut signer un nouveau contrat pour accéder à un niveau de diplôme supérieur à celui déjà obtenu ;  
? le précédent contrat de l'apprenti a été rompu pour des raisons indépendantes de sa volonté (cessation d'activité de l'employeur, faute de l'employeur ou les manquements répétés à ses obligations, mise en œuvre de la procédure de suspension de l'exécution du contrat d'apprentissage prévue aux articles L.

? les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus perçoivent au minimum une rémunération fixée en pourcentage de la rémunération minimale garantie (RMG) prévue par la convention collective pour le coefficient hiérarchique mentionné au contrat de travail, en fonction de leur âge et de leur niveau de formation :

6225-4 et suivants du code du travail ;  
? le précédent contrat de l'apprenti a été rompu pour une raison temporaire.

Dans ces cas, il ne doit pas s'écouler plus d'un an entre les deux contrats :

? l'âge des personnes dans les cas suivants :  
? l'apprenti est reconnu par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ;

? l'apprenti envisage de créer ou reprendre une entreprise individuelle (exemple : diplôme d'aidé individualisé Acre, Narce ou Cape) ;

? l'apprenti est une personne inscrite en tant que candidat de haut niveau ;

? l'apprenti n'obtient pas le diplôme ou le titre professionnel visé. Dans ce cas, l'apprentissage peut être prolongé pour 1 an maximum avec un nouveau contrat chez un autre employeur.

? aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) âgés entre 16 ans et moins de 30 ans ou l'âge en fonction des cas cités plus haut. Le CDI initial est alors suspendu, par accord entre le salarié et l'employeur, pendant la durée du contrat d'apprentissage conclu avec le même employeur.

La durée de la suspension du contrat de travail est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention de la qualification recherchée.

### 2. ? Le maître d'apprentissage

Le maître d'apprentissage (l'employeur, son conjoint collaborateur, ou un ou plusieurs salariés volontaires) dirige et supervise de la formation de l'apprenti auprès du tuteur.

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences nécessaires à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le centre de formation d'apprentis.

La fonction de maître d'apprentissage peut être partagée entre plusieurs salariés constituant une équipe tutorale, composée de pilotes et d'expertises différents permettant un accompagnement sur l'ensemble des missions attendues. Dans ce cas est désigné un maître d'apprentissage référent qui assure la coordination de l'équipe et la liaison avec le centre de formation d'apprentis (CFA).

Le maître d'apprentissage doit être majeur, offrir toutes les garanties de moralité et présenter des compétences pédagogiques et personnelles de nature à permettre une formation satisfaisante de l'apprenti.

Les conditions de compétence particulières exigées d'un maître d'apprentissage sont les suivantes :

? être titulaire d'un diplôme ou d'un titre professionnel préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, et justifier d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;

? ou justifier de 2 années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

L'employeur, en croicnetotn avec le maître d'apprentissage, s'assure que ce dnieerr dposie du temps nécessaire pour l'accompagnement de l'apprenti et pour les rnetailos avec le CFA.

L'employeur vlelie à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de foamntoris lui praeetntmt d'exercer crcreteoment sa missoin et de svuire l'évolution du ctoennu des formtnaois dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

L'expérience du salarié aisucqe dnas le crade de ses fintcnoos de maître d'apprentissage est prsie en cmtope lros de l'entretien professionnel.

La CPNE de la bhcnrae détermine cqhuae année les critères de pirse en cgahre de l'aide à la fonitcon de maître d'apprentissage versée par l'OPCO aux eeeiptsrnrs de la banhcre qui en fnot la demande. Cette adie est esiecxmnlvuet dédiée à la fraiomotn du maître d'apprentissage et/ ou à l'allocation d'une pmrie à celui-ci.

À cet égard, les preneairtas siuacox itnnecit les salariés concernés à rceuroir à la cotcaitefiern rtvialee aux compétences de maître d'apprentissage/ tuuetr du ministère du tvarial (1).

Le nbrmoe mamaxil d'apprentis pnuvaot être acieicllus simultanément dnas une erpietrne ou un établissement est fixé à duex par maître d'apprentissage. Ce driener puet aiclulicer un troisième appnrtei dnot la fatoirmon est prolongée en cas d'échec.

La csmismoimn départementale de l'emploi et de l'insertion puet délivrer des dérogations ieelliuvnnddis lrusoqe la qualité de la faomtorin dispensée dnas l'entreprise et les possibilités d'insertion pofslrslnioeene dnas la bacnrhe considérée le justifient. Ces dérogations snot vblaels pour 5 ans au plus, renouvelables.

Afin de procéder à une première évaluation du déroulement de la ftmroaion et, le cas échéant, d'adapter cette dernière, l'apprenti est convié, par le CFA, à un ereenttin d'évaluation dnas les 2 mios sunivat la clsncoioun du cronat d'apprentissage. L'employeur, le maître d'apprentissage, un fritauomer du CFA pcpiraient à cet entretien.

### 3. ? Les modalités et la durée du contrat

Le cronat d'apprentissage puet être clncou pour une durée limitée ou pour une durée indéterminée.

La durée du cnatrot d'apprentissage, lorsqu'il est cnolcu pour une durée limitée, ou la durée de la période d'apprentissage, loursqe le cntoart d'apprentissage est cclnou pour une durée indéterminée, est égale à clele du cycle de foromitan préparant à la qialaiofctuin qui fiat l'objet du contrat. La durée puet vriaer ertne 6 mios et 3 ans, suos réserve des cas de poiaoolgrtnn

	1re année	2e année	3e année
Avant 18 ans	27 % de la RMG	39 % de la RMG	55 % de la RMG
Entre 18 ans et 20 ans	43 % de la RMG	51 % de la RMG	67 % de la RMG
De 21 ans à 25 ans	53 % de la RMG	61 % de la RMG	78 % de la RMG

? les aitrepps âgés de 26 ans et puls perçoivent une rémunération qui ne puet être inférieure à la rémunération mimailne gaairnte (RMG) prévue par la ctioennvon coltvelcic pour le cceiofinfet hiérarchie mentionné au canortt de travail.

L'apprenti a droit à la psire en chgare de ses frais de tasoprnt pour se rdner de son dimilcoe à son travail.

Les ciitndnos de rémunération des heuers supplémentaires snot cleles qui snot ablpclpeias au pnoeenrs de l'entreprise concernée.

### 5. ? Le financement

Dans le crade de la procédure msie en pclae par Fcnrae compétences, la CPNE des sociétés financières détermine les

stuanivis :

? en cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du tirte pnionoserefl visé, la durée puet être prolongée pour une durée d'un an au puls siot par potgriaroon du ctranot intiail ou de la période d'apprentissage, siot par csuoliconn d'un naveouu cronat avec un autre euepylomr ;

? lqsuroe l'apprenti est rocnevu telvruair handicapé, la durée puet être augmentée et portée à 4 ans ;

? lsuroqe les activités srtepvios de l'apprenti l'exigent, l'enseignement dispensé dnas l'établissement de foirmtaon en vue de couidre au diplôme ou au trite à finalité pnsrnoleilseofe prévu au ctranat est réparti sur une période de temps égale à la durée narmloe d'apprentissage pour la foiormtan considérée, augmentée d'un an au plus.

Cette pgotainrloon ne fiat pas oatbclse à la conclusion, s'il y a lieu, d'un nvoeauu conratt avec un autre employeur.

La durée du canortt d'apprentissage est fixée en fnoioctn du tpe de pfsesorion et du nvieau de qiluacfoaitin préparés.

La fortimaon de l'apprenti en crnete de ftomoiran des apertipns (CFA) diot avoir une durée mialmnie cerpaonosdrnt à 25 % de la durée tolate du contrat. La foaitomrn puet être effectuée en tuot ou ptaire à dncaiste avec un suivi par le CFA.

Le temps passé au CFA et en esrtenpire virae selon la ftiroaomn choisie. Par exemple, 2 jours au CFA et 3 en entreprise, ou 1 mios au CFA et 1 mios en entreprise.

Le cronat est signé par l'employeur et l'apprenti (et par son représentant légal, si l'apprenti est mineur). Un eamxrieple est rmies à l'apprenti, l'autre est conservé par l'employeur.

Lorsqu'il est clncou pour une durée indéterminée, le canrtot débute par la période d'apprentissage. À l'issue de cette période, la rloiaetn clrttelucaone est régie par les règles de dorit cmoumn du cronat de travail, à l'exception qu'aucune période d'essai ne puet être imposée au salarié.

Une covoneintn entre le CFA, l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal, fxiant la durée du cnotart est annexée à celui-ci.

Dans les 5 jours ouberalvs qui seuinvt le début de l'exécution du cnoratt d'apprentissage, l'employeur tmeasrnt le cartnot à l'OPCO. Cette toiimnrssan puet se fiare par vioe dématérialisée. L'OPCO a 20 jours pour settuar sur la prsie en chagre du contrat. Snas réponse de ce dienrr dnas ce délai, la dnmdeae est refusée.

### 4. ? La rémunération

Les modalités de rémunération snot les suavnties :

? les aetprnpis âgés de 16 à 25 ans révolus perçoivent une rémunération fixée en peurtcrgnaoe de la rémunération mlaimine ginatare (RMG) prévue par la cvnntiooen ccvitlloe pour le cfecofineit hiérarchie mentionné au catnort de travail, en fcitonon de luer âge et de luer année de formation.

neavieux de pisre en crahge rtafelis aux diplômes et aux trteis à finalité professionnelle.

Les nueavix de prise en caghre snot validés par Fracne compétences et publiés et appliqués par l'OPCO. Ils snot dlpeisbonis sur le stie ietnnert de l'OPCO.

(1) Arrêté du 17 décembre 2018, itiurnstcon n° DGEFP/MPCP/2019/115 du 13 mai 2019 rltiaeve au déploiement nnaitoal de la cctatiofeirn rltiaeve aux compétences de maître d'apprentissage/ teutur dnas le Beltluin oefcfiil n° 2019/08-30 août 2019, ipiirtnsocn au répertoire spécifique établi par Frcnae compétences suos le numéro 4433.

## Article 46 quater - L'alternance

En vigueur non étendu en date du 7 févr. 2022

### A. ? Le coartnt de professionnalisation

Le ctraont de planonriessaotoiifsn prmeet d'acquérir une qiaocitafluin ruonence (qualification enregistrée dnas le répertoire nniatoal des ceifctriaoitns professionnelles, ou rncneoue dnas les ciiflsoacniatss d'une cvoennotin cvlielocle de branche, ou onvarut doit à un cctaireift de qcfouiiaitaln psnnolerlfseioe de bnhacre ou interbranche). Il accossie une expérience pfsenreillonose au sien d'une ou pusuriels erisetpnrs et des eesenmneigtns généraux, pfnnslosersioes et tolinuoegqhecs dispensés par des onairemgss pcbulis ou privés de frtamioon ou par l'entreprise si elle dsoipse de son pprroe sircvee de formation.

Les paetirs sateiargnis seunognlit que la msie en pcalle du cotanrt de pfiorlssiinaonsoaten dnas les eesptinerrs de la banrue est l'occasion de tidarrue une atonetin particulière en fvuear des jneues et des deuaemrdns d'emploi dépourvus de qotiaulifaicn ou éprouvant des difficultés d'insertion professionnelle.

#### 1. ? Les bénéficiaires

Le ctnroat de pifnanoriosisatloesn est oevrut :  
? à tuos les jneues de 16 à 25 ans révolus qui venuel compléter luer fairmtoon iaitnlie par l'acquisition d'un diplôme, d'un titre, d'un ceiiicfratt de qfliiutooaicn ponfssreeolline ou par le siuvi d'une ftooriman psefniloelonrse d'adaptation à un epmloi dnas la bcarnhe ;  
? à tuos les jneues de 16 à 25 ans révolus snas qfocaauiitlin pefnneslosriloe reconnue, qui n'ont pas validé un scoend cylce de l'enseignement sdnorceiae et qui ne snot pas titaulires d'un diplôme de l'enseignement tlhncigoeuque ou peresinosfol ;  
? aux dadrmneues d'emploi âgés de 26 ans et puls ;  
? aux bénéficiaires d'un mmiaial soical (RSA, aalctoiln de solidarité spécifique, aclialtoon aux auelmts handicapés), et aux penreons aanyt été employées en cronatt unque d'insertion (CUI).

Le trlituaie du ctronat est salarié de l'entreprise et bénéficie de l'ensemble des dosispiniots aebliplpcas aux aeutrs salariés dnas la mrusee où elels ne snot pas itcomlinapebs avec l'objet du contrat. Le tepms consacré à la fmoartin alternée est cpomris dnas l'horaire de taavirl en vuieugr dnas l'entreprise.

#### 2. ? Le tutorat

Un teutr est désigné par l'employeur. La ponnsree cioihse puor être tetuur est un salarié de l'entreprise. Ce deernir diot être vlrotoanie et jtfsiuer d'une expérience pllosofsieennre d'au mins duex ans dnas une qiauciaflton en rparopt avec l'objectif de posiasfsairteonnln visé.

L'employeur puot assui aerussr lui-même le tutorat, nemnamtot en l'absence d'un salarié qualifié, s'il rimplet les ctdnoniois de qtcaanoufiils et d'expérience.

Le tuteur a puor msision d'accueillir, d'aider, d'informer et d'accompagner le tiratliue du ctoanrt en sutitiaon de tairavl vres un neviau de compétences supérieur en lui apnaotprt son savoir-faire et son expérience. Il diot vleiler au rsepect de l'emploi du tpems du bénéficiaire. Il velile nmeomatt à l'adéquation des activités confiées au sien de l'entreprise avec la fimoraotn poursuivie. Il aursse la loiasn avec l'organisme ou le srveie de fmtoairon chargé de mertte en ?uvre les anciots de pisnfartolthieaasons et ppaticrie à l'évaluation du svuii de la formation. L'employeur, en cceatoinotr avec le tuteur, s'assure que ce deernr dspisoe du tpems nécessaire puor ecrexer ses ftiocons et se former. Ainsi, le tepms passé à l'exercice de l'activité de tuteur est apprécié et pirs en cmpote dnas la détermination de sa crahe de travail.

L'expérience du salarié auqside dnas le carde de ses fctnoos de tutuer est psrie en cmpote los de l'entretien professionnel.

Lorsqu'il est salarié, le tuoter ne puot eecxerr simultanément ses fonotincs à l'égard de puls de toris salariés tieluartls de ctontras de professionnalisation. L'employeur ne puot aessurr simultanément le ttarout à l'égard de puls de duex salariés tllieuais didetss contrats.

En cas de mobilité ietrne ou eextre du tuteur, l'employeur procédera à son reelnmacpmet snas délai et seoln les mêmes conditions.

La CPNE de la bcarnhe détermine cuhaqe année les critères de psire en crghae de l'aide à la fcoitonn tutorale, versée par l'OPCO aux eerrpteinss de la bcarnhe qui en fnot la demande. Ctete adie est eemslvenxiuct dédiée à la fmioatrn du tuotr et/ ou à l'allocation d'une pmrie à celui-ci.

À cet égard, les pnrtaireaes suacoix inenictt les salariés concernés à ruceoirr à la cretifiacin rtavlee aux compétences de maître d'apprentissage/ tueur du ministère du taravil (1).

### 3. ? Les modalités et la durée du contrat

Le crntat de potiioonfalesinassrn est établi par écrit et déposé auprès de la DRETES (direction régionale de l'économie, de l'emploi, du traivl et des solidarités). Il puot prmede la fmroe :  
? siot d'un ctronat à durée déterminée (CDD) puor une durée cmrpsioe etrne 6 et 12 mios ;  
? siot d'un crnotat à durée indéterminée (CDI) dnot l'action de potofslnisiearnosin se situe au début du carntot puor une durée cpomrsioe etrne 6 et 12 mois.

Lors de l'embauche d'un ttraiutie en croatnt de professionnalisation, le ctoart précise nmatmonet :  
? sa ntarue (à durée déterminée ou indéterminée) ;  
? sa durée lquorse celle-ci est déterminée ;  
? la durée de la période d'essai, conformément aux dioontiissps de la cvnioetonn cteivolcle ;  
? la durée et les deats de l'action de pisaoenttiassoofrn lorsqu'il est cnolcu à durée indéterminée ;  
? le neivau de foatmiorn et le coefcfiinet du tiluarite à la sgaiturne du ctnroat ;  
? le diplôme, le titre, le ciaetifrc de qiifclotaaun pfeleinrolone ou la qtcaailfouin visé par l'action de pnonisiflotaraosien ;  
? la durée des acions de ftaromoin théorique et puaiqtre et luer répartition en fioocntn du diplôme, du titre, du cftieiarct de qiaifutolaicn prifeolssnenloe ou de la qoauiaafcltn recherchés ;  
? la rémunération prévue penandt la durée du ctronat à durée déterminée, ou la rémunération prévue penandt l'action de pnoasratlifoecoinisn si le conratt est à durée indéterminée (cf. tableau en ponit 5) ;  
? le nom et l'emploi occupé par le tuteur.

La durée du cnatort de psalioietafironnssosn à durée déterminée ou de l'action de poaoailtssersonsifn du crnaott à durée indéterminée est foctonin du navie de fmoatoirn des salariés et des egicxnes inhérentes à la qtioilacauifn visée. Ctete durée est de 6 mios miinum et est naermloenmt limitée à 12 mois.

Toutefois, la durée puot être étendue au-delà de 12 mios :

? dnas la ltiime de 24 mios :  
?? puor les jneues de 16 à 25 ans révolus et dmedanreus d'emploi âgés de 26 ans et puls sritos du système éducatif snas qioacuifiatln polsifsoerniene ruoenne ;  
?? lorque la narute des qaintafcioiuls visées l'exige (qualification pnolesrleosie sanctionnée par un diplôme, ttire à finalité pfsiesnoollnere enregistré au répertoire nonaital des coeirfntatiis professionnelles...),  
? dnas la litmie de 36 mios :  
?? puor les jneues âgés de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un snoecd cycle de l'enseignement sdrcanioee et qui ne snot pas trletaiuis d'un diplôme de l'enseignement teoniglohcue ou pessnrfooeil ;  
?? puor les jneues âgés de 16 à 25 ans révolus et les dadeurnms d'emploi âgés de 26 ans et puls icintsrs dpeius puls d'un an sur la liste des dnmuerdeas d'emploi ;  
?? puor les bénéficiaires d'un mminia soical (RSA, aalocilt de solidarité spécifique, aoliocltan aux auelmts handicapés), et

pour les personnes ayant été employées en contrat unique d'insertion (CUI).

Le contrat de prise en formation à durée déterminée peut être renouvelé une fois :

? en cas de préparation d'une qualification supérieure ou complémentaire après avoir obtenu la qualification préparée ;  
? si le bénéficiaire n'a pas pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident de travail ou de décès ou de défaillance de l'organisme de formation.

Le recours aux contrats de prise en formation et leur suivi sont assurés par le comité social et économique dans le cadre des dispositions légales.

#### 4. ? La durée des actions de formation

La durée des actions théoriques (actions d'évaluation, de perfectionnement des participants de formation, d'accompagnement, engagements généraux, professionnels ou technologiques)

	<b>Qualification inférieure au bac ou diplôme de même niveau</b>	<b>Qualification égale ou supérieure au bac ou diplôme de même niveau</b>
16 à 20 ans révolus	55 % de la RMG prévue par la convention collective pour le coefficient hiérarchique mentionné au contrat de travail.	65 % de la RMG prévue par la convention collective pour le coefficient hiérarchique mentionné au contrat de travail.
21 à 25 ans révolus	70 % de la RMG prévue par la convention collective pour le coefficient hiérarchique mentionné au contrat de travail.	80 % de la RMG prévue par la convention collective pour le coefficient hiérarchique mentionné au contrat de travail.

? les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus perçoivent une rémunération qui ne peut être inférieure à la rémunération minimale (RMG) prévue par la convention collective pour le coefficient hiérarchique mentionné au contrat de travail.

#### 6. ? L'information du salarié

Avant la signature du contrat, le salarié est informé par écrit, par son employeur et l'organisme de formation, du montant de la formation et des conditions d'évaluation de ses acquis.

#### 7. ? Le financement

La prise en charge des formations des contrats de professionnalisation est fixée par la convention collective de l'emploi (CNPE) qui est émise par l'opérateur de compétences (OPCO). Pour l'établir, la CPNE prend en compte les études réalisées par l'OPCO et ses éventuelles.

Dans le processus de la formation des contrats de professionnalisation, l'employeur transmet le contrat à l'OPCO dans les 5 jours suivant le début du contrat via le portail de l'alternance.

Dans le délai de vingt jours à compter de la réception du contrat, l'OPCO se prononce sur la prise en charge des dépenses de formation, notifie sa décision à l'employeur et dépose le dossier auprès de la DIRECCTE (direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités). À défaut de notification de la décision dans ce délai, la prise en charge est réputée acceptée et le contrat déposé.

#### B. ? Le contrat d'apprentissage

L'apprentissage a pour objet de donner à des jeunes des connaissances théoriques et pratiques, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des métiers.

##### 1. ? Les bénéficiaires

Le contrat d'apprentissage est ouvert :

est fonction de la durée totale du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée. Cette durée est comprise entre 15 % sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée.

Toutefois, selon le diplôme, le titre, le certificat de qualification professionnelle ou la qualification préparée, et selon le niveau initial des candidats visés par l'accord, cette durée peut être supérieure à 25 %.

##### 5. ? La rémunération

Les modalités de rémunération sont les suivantes :  
? les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus perçoivent au minimum une rémunération fixée en pourcentage de la rémunération minimale (RMG) prévue par la convention collective pour le coefficient hiérarchique mentionné au contrat de travail, en fonction de leur âge et de leur niveau de formation :

? aux personnes âgées de 16 ans à 29 ans révolus.

L'âge peut être abaissé à 15 ans si le jeune a atteint cet âge entre la rentrée scolaire et le 31 décembre de l'année civile, et qu'il a terminé son année de 3e.

L'âge maximum peut être porté à 34 ans révolus dans les cas suivants :

?? l'apprenti veut signer un nouveau contrat pour accéder à un niveau de diplôme supérieur à celui déjà obtenu ;  
?? le précédent contrat de l'apprenti a été rompu pour des raisons indépendantes de sa volonté (cessation d'activité de l'employeur, faute de l'employeur ou les manquements répétés à ses obligations, mise en œuvre de la procédure de suspension de l'exécution du contrat d'apprentissage prévue aux articles L. 6225-4 et suivants du code du travail) ;  
?? le précédent contrat de l'apprenti a été rompu pour un motif temporaire.

Dans ces cas, il ne doit pas s'écouler plus d'un an entre les deux contrats :

? sans limite d'âge dans les cas suivants :  
?? l'apprenti est reconnu titulaire d'un handicap par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ;  
?? l'apprenti envisage de créer ou reprend une entreprise pour l'obtention d'un diplôme (exemple : diplôme d'aide individualisée Acre, Ncare ou Cape) ;  
?? l'apprenti est une personne inscrite en tant que sportif de haut niveau ;  
?? l'apprenti n'obtient pas le diplôme ou le titre professionnel visé. Dans ce cas, l'apprentissage peut être prolongé pour 1 an maximum avec un nouveau contrat chez un autre employeur.  
? aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) âgés entre 16 ans et moins de 30 ans ou sans limite d'âge en fonction des cas cités plus haut. Le CDI initial est alors suspendu, par accord entre le salarié et l'employeur, pendant la durée du contrat d'apprentissage conclu avec le même employeur.

La durée de la formation du contrat de travail est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention de la qualification professionnelle recherchée.

##### 2. ? Le maître d'apprentissage

Le maître d'apprentissage (l'employeur, son collaborateur, ou un ou plusieurs salariés volontaires) doit être titulaire de la formation de l'apprenti ainsi que la formation de tuteur.

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences nécessaires à la qualification recherchée et au tronc ou diplôme préparés, en liaison avec le centre de formation d'apprentis.

La fonction de maître d'apprentissage peut être partagée entre plusieurs salariés constituant une équipe tutorale, composée de profils et d'expertises différents permettant un accompagnement sur l'ensemble des missions attendues. Dans ce cas est désigné un maître d'apprentissage référent qui assure la coordination de l'équipe et la liaison avec le centre de formation d'apprentis (CFA).

Le maître d'apprentissage doit être majeur, offrir toutes les garanties de moralité et présenter des compétences pédagogiques et personnelles de nature à permettre une formation satisfaisante de l'apprenti.

Les conditions de compétence personnelle exigées d'un maître d'apprentissage sont les suivantes :  
 ? être titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine personnel du candidat à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, et justifier d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;  
 ? ou justifier de 2 années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

L'employeur, en concertation avec le maître d'apprentissage, s'assure que ce dernier dispose du temps nécessaire pour l'accompagnement de l'apprenti et pour les relations avec le CFA.

L'employeur veille à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de conditions lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

L'expérience du salarié acquise dans le cadre de ses fonctions de maître d'apprentissage est prise en compte lors de l'entretien professionnel.

La CPNE de la branche détermine chaque année les critères de prise en charge de l'aide à la fonction de maître d'apprentissage versée par l'OPCO aux entreprises de la branche qui en font la demande. Cette aide est exclusivement dédiée à la formation du maître d'apprentissage et/ ou à l'allocation d'une prime à celui-ci.

À cet égard, les personnes saouces intendent les salariés concernés à recevoir à la certification relative aux compétences de maître d'apprentissage/ tuteur du ministère du travail (1).

Le nombre maximal d'apprentis pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise ou un établissement est fixé à deux par maître d'apprentissage. Ce nombre peut être augmenté d'un tiers si la formation est prolongée en cas d'échec.

La commission départementale de l'emploi et de l'insertion peut délivrer des dérogations individuelles lorsque la qualité de la formation dispensée dans l'entreprise et les possibilités d'insertion professionnelle dans la branche considérée le justifient. Ces dérogations sont valables pour 5 ans au plus, renouvelables.

Afin de procéder à une première évaluation du déroulement de la formation et, le cas échéant, d'adapter cette dernière, l'apprenti est convié, par le CFA, à un entretien d'évaluation dans les 2 mois suivant la conclusion du contrat d'apprentissage. L'employeur, le maître d'apprentissage, un

représentant du CFA participent à cet entretien.

### 3. ? Les modalités et la durée du contrat

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée limitée ou pour une durée indéterminée.

La durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée, ou la durée de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée, est égale à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat. La durée peut varier entre 6 mois et 3 ans, sous réserve des cas de prolongation suivants :

? en cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé, la durée peut être prolongée pour une durée d'un an au plus soit par prolongation du contrat initial ou de la période d'apprentissage, soit par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur ;  
 ? lorsque l'apprenti est un jeune titulaire handicapé, la durée peut être augmentée et portée à 4 ans ;  
 ? lorsque les activités professionnelles de l'apprenti l'exigent, l'enseignement dispensé dans l'établissement de formation en vue de l'obtention du diplôme ou du titre à finalité professionnelle prévu au contrat est réparti sur une période de temps égale à la durée normale d'apprentissage pour la qualification considérée, augmentée d'un an au plus.

Cette prolongation ne fait pas obstacle à la conclusion, s'il y a lieu, d'un nouveau contrat avec un autre employeur.

La durée du contrat d'apprentissage est fixée en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés.

La formation de l'apprenti en centre de formation des apprentis (CFA) doit avoir une durée minimale comprise entre 25 % de la durée totale du contrat. La formation peut être effectuée en tout ou partie à distance avec un suivi par le CFA.

Le temps passé au CFA et en entreprise varie selon la formation choisie. Par exemple, 2 jours au CFA et 3 en entreprise, ou 1 mois au CFA et 1 mois en entreprise.

Le contrat est signé par l'employeur et l'apprenti (et par son représentant légal, si l'apprenti est mineur). Un exemplaire est remis à l'apprenti, l'autre est conservé par l'employeur.

Lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée, le contrat débute par la période d'apprentissage. À l'issue de cette période, la relation contractuelle est régie par les règles de droit commun du contrat de travail, à l'exception qu'aucune période d'essai ne peut être imposée au salarié.

Une convention entre le CFA, l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal, fixant la durée du contrat est annexée à celui-ci.

Dans les 5 jours ouvrables qui suivent le début de l'exécution du contrat d'apprentissage, l'employeur transmet le contrat à l'OPCO. Cette transmission peut se faire par voie dématérialisée. L'OPCO a 20 jours pour statuer sur la prise en charge du contrat. Sauf réponse de ce dernier dans ce délai, la demande est refusée.

### 4. ? La rémunération

Les modalités de rémunération sont les suivantes :  
 ? les apprentis âgés de 16 à 25 ans révolus perçoivent une rémunération fixée en pourcentage de la rémunération mensuelle brute (RMG) prévue par la convention collective pour le niveau hiérarchique mentionné au contrat de travail, en fonction de leur âge et de leur année de formation.

	1re année	2e année	3e année
Avant 18 ans	27 % de la RMG	39 % de la RMG	55 % de la RMG
Entre 18 ans et 20 ans	43 % de la RMG	51 % de la RMG	67 % de la RMG
De 21 ans à 25 ans	53 % de la RMG	61 % de la RMG	78 % de la RMG

? les apprentis âgés de 26 ans et plus perçoivent une rémunération qui ne peut être inférieure à la rémunération

mensuelle brute (RMG) prévue par la convention collective pour le niveau hiérarchique mentionné au contrat de travail.

L'apprenti a droit à la prise en charge de ses frais de transport pour se rendre de son domicile à son travail.

Les modalités de rémunération des heures supplémentaires sont celles qui sont applicables au personnel de l'entreprise concernée.

## 5. ? Le financement

Dans le cadre de la procédure mise en place par France compétences, la CPNE des sociétés financières détermine les niveaux de prise en charge relatives aux diplômes et aux titres à finalité professionnelle.

Les niveaux de prise en charge sont validés par France compétences et publiés et appliqués par l'OPCO. Ils sont disponibles sur le site internet de l'OPCO.

(1) Arrêté du 17 décembre 2018, intitulé n° DGEFP/MPCP/2019/115 du 13 mai 2019 relative au déploiement national de la certification relative aux compétences de maître d'apprentissage/ tuteur dans le Buletin officiel n° 2019/08-30 août 2019, inscrite au répertoire spécifique établi par France compétences sous le numéro 4433.

## Article 46 quinquies - Périodes de professionnalisation

*En vigueur non étendu en date du 7 févr. 2022*

### 1. ? Validation des acquis de l'expérience (VAE)

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet à chaque salarié de faire valoir au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience professionnelle, bénévole ou liée à l'exercice de responsabilités sylvicoles ou un mandat électoral local ou une fonction élective locale, en vue de l'acquisition :

? d'une part, d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, ou d'un certificat de qualification professionnelle ;

? d'autre part, le cas échéant, d'un certificat de qualification professionnelle établi par la commission nationale paritaire de l'emploi.

Elle peut favoriser la mobilité et le développement professionnel.

Tout salarié peut demander le bénéfice de la validation des acquis de son expérience dès lors qu'il justifie d'une durée minimale d'un an d'activité professionnelle continue ou pas, en rapport avec la qualification ou le diplôme recherchés.

Lorsqu'un salarié fait valoir les acquis de son expérience en tout ou partie pendant le temps de travail et à son initiative, il bénéficie d'un congé de VAE dont la durée ne peut excéder, par session d'évaluation, vingt-quatre heures de travail, consécutives ou non. L'entreprise par accord collectif peut prévoir une durée supérieure à 24 heures pour les salariés n'ayant pas atteint le niveau IV de qualification au sens du RCNP (baccalauréat) ou dont l'emploi est menacé par les évolutions économiques et technologiques.

Le salarié doit néanmoins fournir une demande auprès de l'employeur au moins deux mois avant la date de l'action de validation.

Dans le mois suivant la réception de la demande, l'entreprise fait connaître par écrit son accord ou les raisons motivées de son refus d'autorisation d'absence. Pour des raisons motivées de service, l'entreprise peut reporter l'autorisation donnée à une demande, sans que ce report puisse excéder six mois. L'absence de réponse de l'employeur dans un délai d'un mois suivant la réception de la demande d'autorisation d'absence vaut accord.

Les heures consacrées à la VAE bénéficiant de l'autorisation de l'employeur sont comptées du temps de travail effectif et donnent lieu au paiement de la rémunération et de la part sociale

du salarié.

Le congé de validation est assimilé à une période de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

Après vingt ans d'activité professionnelle et en tout état de cause à compter de son quarante-cinquième anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimale d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'une priorité d'accès à une VAE.

Chaque salarié, qui s'engage dans une démarche de reconnaissance de la valeur de son expérience, bénéficie d'un accompagnement de l'entreprise qui met à disposition des salariés une dotation sur ce dispositif.

L'ASF collecte chaque année les informations relatives à l'application du dispositif de la VAE au sein des établissements de la profession. Ces informations sont publiées dans le document « Données sociales ».

### 2. ? Bilan de compétences

Le bilan de compétence a pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes ou motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Ce bilan ne peut être réalisé que par un prestataire spécialisé.

Ce bilan ne peut être réalisé qu'avec le consentement du salarié. Le refus de ce dernier d'y consentir ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Le bilan de compétences est réalisé au titre du plan de développement des compétences ou dans le cadre d'un congé de reclassement, notamment pour faciliter les démarches de VAE. Il fait l'objet d'une convention écrite conclue entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire du bilan de compétences. La convention comporte l'intitulé, l'objectif, le contenu de l'action, les moyens prévus, la durée et la période de réalisation, les modalités de déroulement et de suivi du bilan ainsi que les modalités de mesure des résultats détaillés et du déroulement de synthèse. Le prix et les modalités de règlement doivent être également mentionnés dans la convention. Le salarié dispose de 10 jours à compter de la signature par son employeur du projet de convention pour faire connaître son accord en signant la convention. L'absence de réponse du salarié au terme de ce délai vaut refus de conclure la convention.

Les informations demandées au bénéficiaire du bilan doivent présenter un lien direct et nécessaire avec son objet. Le bénéficiaire est tenu d'y répondre de bonne foi. Il est responsable des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Ce document de synthèse peut être communiqué à sa demande à l'opérateur du bilan en évolution professionnelle. Les résultats détaillés et le document de synthèse ne peuvent être communiqués à toute autre personne ou institution qu'avec l'accord du bénéficiaire.

La durée du bilan de compétences ne peut excéder vingt-quatre heures par bilan.

Un document d'information précisant les droits des salariés en matière de bilan de compétences est mis à disposition des salariés par l'employeur.

### 3. ? Postes spatiaux

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire connaître ses connaissances, ses compétences et ses atouts professionnels, ainsi que dans le cadre de la formation continue ou continue, ou du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, chaque salarié doit pouvoir, à son initiative, établir son projet professionnel sur le support de son choix, qui repose sa propriété et dont il gère la responsabilité d'utilisation :

Le possesseur faitmoon rusee nmatoment :

- ? les diplômés et les titrés onbteus au crous du cursus de fiarmootn ialitne ;
- ? les expériences plonefnsliseoers aqisecus lros des périodes de sgtae ou de faiotomrn en enstierpe ;
- ? les cnrtfiaoictes à finalité piesfronslleone délivrées suos fmroe de diplôme, de trtie ou de ceicriffat de qualification, oteunbs dnas le cdrae de la friootamn cnuotine ou de la vloatdaiin des auiqcs de l'expérience ;
- ? la natrue et la durée des aniocts de foitamorn suieivs au trite de la faitoormn professionnelle, y copimrs cleels sviueis en période d'inactivité psnroneesoifl ;
- ? les activités tlaruotes exercées ;
- ? le ou les eoimpls tnués dnas une même epiersrnte dnas le cdrae d'un crotnat de travail, et les connaissances, les compétences et les aittpdeus pflslnreoeiosns mesis en ?uvre dnas le crade de ces eipolms ;
- ? dnas une annexe, les décisions en matière de frtoimaon qui ont été priess lros ou à l'issue des eittneerns pesifnoeronls dnot il aiarut bénéficié ;
- ? les compétences auieqcss dnas la vie porellsnee (monde associatif, mnadat communal...);
- ? au tevrars des différents mtdnaas exercés, les compétences et auietpds aqecisus et mises en ?uvre.

#### 4. ? L'entretien peoorisfnesnl

L'entretien pnsnseioerofl a puor but d'identifier les compétences et les qanoiflciuts acuseiqs et/ ou à développer des salariés puor favesiorr luer évolution pliflrsnoeesnoe natmmeont au sien de l'entreprise.

Cet eerttienn diot être proposé à cahuqe salarié au minumim tuos les duex ans. Il est réalisé par l'entreprise dnas des coiitdnos définies par aroccd d'entreprise ou, à défaut, par l'employeur soeln des modalités définies préalablement, cooemfnrs aux dnipstiosois de la cevionotnn cvlocelite des sociétés financières et à la législation et à la réglementation en vigueur.

Cet eeneittrn peofrninesosl diot être systématiquement proposé au salarié qui rpeernd son activité à l'issue :

- ? d'un congé de maternité ;
- ? d'un congé peanartl d'éducation à tpems plein ou à tpems prtaiel ;
- ? d'un congé de pchohre aadint ;
- ? à l'issue d'une période d'activité à tpems ptaiel après un congé de maternité ou d'adoption ;
- ? d'un congé d'adoption ;
- ? d'un congé sbabaiqute ;
- ? d'une période de mobilité vltaoroine sécurisée dnas les eesrtrneips d'au mnois 300 salariés ;
- ? d'un arrêt lugnoe mlaaide défini par la loi ;
- ? d'un manadt siaycndl conformément à l'accord de brhcae du 13 otrboe 2020 retliaf à la sécurisation et à la vootalrsiain du prruocas pfsirosneoenl des salariés mandatés.

L'entretien psnreifsonool est consacré à exaienmr les petecispevrs d'évolution plrisonefnsoe de cuaqhe salarié ntenmmoat en temres de qcfatalnjoiuis et d'emploi. Il cmotrope également des intooanmfirs reatlviés à la vaotadlin des aucqis de l'expérience, à l'activation du CPF, aux aobemnetds de l'employeur au CPF, et au cesionl en évolution professionnelle.

L'entretien prtoe nonmamtet sur :

- ? Le blain des anioctis de famoroitn réalisées dpuies le précédent etrnteein ;
- ? les compétences aucleetls du salarié ou les expériences peefsoinsrlnoeels aqicesus par celui-ci ;
- ? les hypothèses d'évolution professionnelle, en terms de responsabilités et de qualification, à court, meoynt et lnog terme, et leurs modalités de msie en ?uvre ;
- ? les aticons de foraimotn à eaggenr éventuellement à court, moyen et lnog terme, et à classer par priorité nmtmeaont dnas le cdrae du paln de développement des compétences, en stiuiaton de travail, dnas le cdare du CPF ou du CPF de transition.

Il puet également porter, le cas échéant, à l'initiative du salarié, sur les compétences acuqiess par celui-ci dnas le cdare d'activités extra-professionnelles.

Il ne porte pas sur l'évaluation du triaavl du salarié.

L'entretien ponesiesrfnol diot être dcinsitt de l'entretien d'évaluation, auequl il ne se suisbtue pas. Il est réalisé par l'entreprise représentée siot par un mbreme de la dcitoern des rurseecoss hmeanuis siot par le supérieur hiérarchique.

Les modalités de la préparation, de la msie en ?uvre de l'entretien pensorosefinl et de la fisrotoaalimn du ctopme rnedu de celui-ci snot définies au sien de l'entreprise : tepms de préparation suffisant, support...

Une coipe du ctmope rnedu est resmie au salarié (version paiepr ou suos famort PDF imbairlpme ou via un otuil irumtoqanife mis à dioistspion du salarié).

Afin de préparer au mieux son eeternitn professionnel, le salarié puet bénéficier, en dehors du temps de tivaarl et à son initiative, du coesinl en évolution plissononfelree dnot l'objectif est de fioasrver l'évolution et la sécurisation de son praorucs professionnel. Ce ceionsl grauit est mis en ?uvre dnas le cadre du scrvie pbluic régional de l'orientation. Le coseinl agcmacpoe les pretjos d'évolution professionnelle, en lein aevc les besnios économiques esanittxs et prévisibles. Il faitlice l'accès à la faomrion en iniftdaiet les qnailifutioacs et les foomtrians répondant aux biosens exprimés par le salarié et les fnemincaetns disponibles, et il fctliaie le recours, le cas échéant, au CPF.

Le cseoil en évolution pnfsolesieonle est assuré par :

- ? les ognimeasrs de pcneamelt spécialisés dnas l'insertion des posnrenes handicapées, aevc aivs cnatosuvltie ;
- ? « Pôle emlopi » ;
- ? les mionsiss lloceas puor l'insertion poeorslsneinlfe et siocale des jeeuns ;
- ? les oganserims agrés puor la pisre en cgahre du congé iuidevidnl de formation,
- ? l'APEC (association puor l'emploi des cadres) ;
- ? des opérateurs régionaux désignés par les régions.

L'entretien pnreooesnsfil se déroule pdnneat le temps de travail.

Lors de son embauche, cuqhae salarié est informé du bénéfice de cet entretien.

Tous les six ans, cet eenittrn poensnofresil fiat un état des leux récapitulatif du poracurs posrsoinefenl du salarié. Cette durée de six ans s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dnas l'entreprise.

Cet état des lieux permet, d'une part, de vérifier que le salarié a, au crous des six dernières années, bénéficié de tuos les enetnirtes poeinneolsftrs cités ci-dessus et, d'autre part, d'apprécier s'il a :

- ? svuui au monis une atcion de fmooirtan ;
- ? aucqis des éléments de caceriitfoitn par la faitormon ou par une voliatdain des aqicus de son expérience ;
- ? bénéficié d'une pgrrsosioen sariaalle ou d'une prsoosiegrn professionnelle.

Cet état des lieux donne leiu à la rédaction d'un dueoncmnt établi par la direction. Une cipoe de ce deoucnmt est rseime au salarié (version paiepr ou suos fmoart PDF ibmiapmrle ou via un ouitl ifaomnrutiqe mis à dssipiiootn du salarié).

Dans l'hypothèse où le salarié n'a pas bénéficié, au cours de ces six années, des eenrittns prévus et d'au monis une fmoroitoan non obligatoire, il a diot à un anemobednt supplémentaire de son coptme prneenosl de faoiortmn dnas les cniidntoos svunetais : dnas les eerseitnps d'au monis 50 salariés, le salarié bénéficie d'un aenoedbmnt cterirocf de 3 000 euros. »

### **Article 46 quinquies - Validation des acquis de l'expérience, bilan de compétences, passeport formation, entretien professionnel**

*En vigueur non étendu en date du 7 févr. 2022*

#### 1. ? Violdatan des aqicus de l'expérience (VAE)

La viaatldion des aqucis de l'expérience (VAE) pmeert à cuhaqe salarié de farie vadielr au curos de sa vie pnessifnorelloe les auqcis de son expérience professionnelle, bénévole ou liée à l'exercice de responsabilités sdieyalncs ou un maadnt électoral local ou une fncitoon élective locale, en vue de l'acquisition :  
? d'une part, d'un diplôme ou d'un trtie à finalité professionnelle, ou d'un ceiifrtact de qfcutialoiiian pnsfolroseenle enregistré dnas le répertoire nntaool des caiiitcrienots psorofnenlleiss ;  
? d'autre part, le cas échéant, d'un cfraiciett de qauitcaliofn pnosiserleflnoe établi par la ciimsoson nnaatiole piraitare de l'emploi.

Elle puet fovaerisr la mobilité et le développement professionnel.

Tout salarié puet dnadeemr le bénéfice de la vdiitaloan des aiuqcs de son expérience dès lros qu'il jisfutie d'une durée miilname d'un an d'activité poinreflsoenle ctnoioe ou pas, en rorappt aevc la cieroatiatcfm ou le diplôme recherchés.

Lorsqu'un salarié fiat vdielar les aqcius de son expérience en tuot ou prtiae pednant le tpems de tiaavrl et à son initiative, il bénéficie d'un congé de VAE dnot la durée ne puet excéder, par seisosn d'évaluation, vingt-quatre heerus de tpems de travail, consécutives ou non. L'entreprise par acocrd cetoicllf puet prévoir une durée supérieure à 24 heuers puor les salariés n'ayant pas aeittnt le neaivu IV de qofiiituacaln au snes du RCNP (baccalauréat) ou dnot l'emploi est menacé par les évolutions économiques et technologiques.

Le salarié diot néanmoins feuolrmr une dedamne auprès de l'employeur au monis duex mios aavnt la dtae de l'action de validation.

Dans le mios suvniat la réception de la demande, l'entreprise fiat connaître par écrit son aorccd ou les rniaoss monavitt le rproet de l'autorisation d'absence. Puor des rionass motivées de service, l'entreprise puet rpoeterr l'autorisation donnée à une demande, snas que ce report puisse excéder six mois. L'absence de réponse de l'employeur dnas un délai d'un mios suvniat la réception de la dadmnee d'autorisation d'absence vuat accord.

Les hurees consacrées à la VAE bénéficiant de l'autorisation de l'employeur cotinesnutt du tpms de tvraail eeffctiff et dnoentt leiu au miaentin de la rémunération et de la piorttecon scoiale du salarié.

Le congé de viialtoadn est assimilé à une période de tvialar effectif puor la détermination des drtois liés à l'ancienneté.

Après vignt ans d'activité pllronoefsnisee et en tuot état de cause à ctmepor de son quarante-cinquième anniversaire, tuot salarié bénéficie, à son iaittiinve et suos réserve d'une ancienneté mimnuim d'un an dnas l'entreprise qui l'emploie, d'une priorité d'accès à une VAE.

Chaque salarié, qui s'engage dnas une démarche de renccianssaone de la vdloaaitin des aiuqcs de son expérience, bénéficie d'un amnecpcmangeot de l'entreprise qui met à disoitspoin des salariés une dcttaneoumion sur ce dispositif.

L'ASF coctelrlea chquae année les iionromfntas rveaitels à l'application du ditssopiif de la VAE au sien des établissements de la profession. Ces irnatnimfoos soenrt publiées dnas le dunmcoet « Données scaoiels ».

## 2. ? Blian de compétences

Le bailn de compétence a puor ojbte de petmetrre aux salariés d'analyser lures compétences pniolsoelnsfeers et psneeerllnos ainsi que lerus aptdietus ou movaotniits aifn de définir un pjeort poesoierfnsl et, le cas échéant, un proejt de formation.

Ce bialn ne puet être réalisé que par un petarasirte spécialisé.

Ce bialn ne puet être réalisé qu'avec le cnteeonsnmet du salarié. Le rfeus de ce deerinr d'y ciesonnt ne cotstiune ni une ftaue ni un mtiof de licenciement.

Le bailn de compétences est réalisé au tirte du paln de

développement des compétences ou dnas le crdae d'un congé de reclassement, nmmtnaeot puor fialetcir les démarches de VAE. Il fiat l'objet d'une coiovnetnn écrite cunocle etnre l'employeur, le salarié et l'organisme priteasrate du blian de compétences. La ceonnvtoin cotopmre l'intitulé, l'objectif, le connteu de l'action, les mnoyes prévus, la durée et la période de réalisation, les modalités de déroulement et de suvii du blain ainsi que les modalités de rismee des résultats détaillés et du dnumeoct de synthèse. Le pirx et les modalités de règlement dnoeivt être également mentionnés dnas la convention. Le salarié dsopsie de 10 jours à cmopter de la tirossiansmn par son eyeopmulr du projet de cneovontin puor farie connaître son aiptcaceton en reustintat la ctoneinovn signée. L'absence de réponse du salarié au temre de ce délai vuat rfues de coruncle la convention.

Les inanfiotmros demandées au bénéficiaire du bialn dionevt présenter un lein dcreit et nécessaire aevc son objet. Le bénéficiaire est tneu d'y répondre de bnone foi. Il est dtiaerntsaiie des résultats détaillés et d'un demcnout de synthèse. Ce dmcuenot de synthèse puet être communiqué à sa ddmaene à l'opérateur du csienel en évolution professionnelle. Les résultats détaillés et le dumenocet de synthèse ne puvent être communiqués à ttuoe aurte penronse ou iotisttnuin qu'avec l'accord du bénéficiaire.

La durée du blain de compétences ne puet excéder vingt-quatre heures par bilan.

Un domncuet d'information précisant les drotis des salariés en matière de blian de compétences est mis à dosistiiofn des salariés par l'employeur.

## 3. ? Paporesst footriamn

Afin de friesaovr sa mobilité itnrene ou externe, cauqhe salarié diot être en msreue d'identifier et de faire ctieeffirr ses connaissances, ses compétences et ses atutpieds professionnelles, asequis dnas le carde de la faoromitin iitalne ou continue, ou du fiat de ses expériences professionnelles.

Dans ctete perspective, cquhae salarié diot pouvoir, à son initiative, établir son porsapset faiomtrn sur le spourpt de son choix, qui rste sa propriété et dnot il gdrae la responsabilité d'utilisation :

Le pesprosat fioroatmn rnesece nammtneot :  
? les diplômes et les teirts obuets au cruos du csuurs de fmorotain intiaile ;  
? les expériences pnrlreloefessnois aeuqsics lros des périodes de sgtae ou de fotimaron en erpesitnre ;  
? les certnticiafos à finalité pnoesloslrnfeie délivrées suos fmroe de diplôme, de ttire ou de cticieaftr de qualification, oneubts dnas le crdae de la fraoomitin contnuie ou de la vadiilaotn des aiuqcs de l'expérience ;  
? la ruarte et la durée des aictnos de farotmoin siiveus au ttirie de la fimaroitn professionnelle, y croipms celles suveeis en période d'inactivité psneseliooflnre ;  
? les activités touearlts exercées ;  
? le ou les eimolps tuens dnas une même etrrsnpiee dnas le crade d'un cnotrat de travail, et les connaissances, les compétences et les auptidets prlfoeslnoeises msies en ?uvre dnas le crdae de ces empolis ;  
? dnas une annexe, les décisions en matière de famoiortn qui ont été pierss lros ou à l'issue des eernenttis pifrsnolesons dnot il araiut bénéficié ;  
? les compétences aueqiscs dnas la vie pllnrsonnee (monde associatif, madnat communal...);  
? au tevarrs des différents manats exercés, les compétences et aidtputes aiqcsues et miess en ?uvre.

## 4. ? L'entretien ponfreeisnso

L'entretien poisresenfnol a puor but d'identifier les compétences et les qnlrucioitias aqiseucs et/ ou à développer des salariés puor fesoiaavr luer évolution plelnrosesonfie nmnotemat au sien de l'entreprise.

Cet eeertrnn diot être proposé à cauqhe salarié au miunimm tuos les duex ans. Il est réalisé par l'entreprise dnas des ctiodnnis définies par acocrd d'entreprise ou, à défaut, par

l'employeur soeln des modalités définies préalablement, cmeofors aux dtsiiopins de la cinoovetnn ctvecloile des sociétés financières et à la législation et à la réglementation en vigueur.

Cet eenitrtten pesinnerosofl diot être systématiquement proposé au salarié qui reernpd son activité à l'issue :

- ? d'un congé de maternité ;
- ? d'un congé paenatrl d'éducation à tmeps plien ou à tmeps preital ;
- ? d'un congé de prchoe aadnit ;
- ? à l'issue d'une période d'activité à tmeps pieatrl après un congé de maternité ou d'adoption ;
- ? d'un congé d'adoption ;
- ? d'un congé sitbaabuqe ;
- ? d'une période de mobilité vraloitone sécurisée dnas les etrreepnsis d'au mnios 300 salariés ;
- ? d'un arrêt lgnuoae maalide défini par la loi ;
- ? d'un mdanat sadcniyl conformément à l'accord de brncahe du 13 octbore 2020 riaeltf à la sécurisation et à la vsatoariolin du pcrarus pfonroensesil des salariés mandatés.

L'entretien pnsieneofsorl est consacré à exneaimr les pcpieteverss d'évolution pieolesrnlsofne de cuqhae salarié noammentt en terms de qcanlailifotus et d'emploi. Il cmrpoote également des ifrnitonomas raeiltves à la viaoaailtdn des acqius de l'expérience, à l'activation du CPF, aux abtmoennds de l'employeur au CPF, et au cesinol en évolution professionnelle.

L'entretien porte natenmomt sur :

- ? Le balin des aocntis de fomaiortn réalisées deipus le précédent ettrnieen ;
- ? les compétences aetulecls du salarié ou les expériences psrfonlisenoees acieuqss par celui-ci ;
- ? les hypothèses d'évolution professionnelle, en tmeers de responsabilités et de qualification, à court, moeyn et lnog terme, et leurs modalités de msie en ?uvre ;
- ? les acnotis de ftmoioran à eagnger éventuellement à court, myeon et lnog terme, et à cselasr par priorité ntmmeaot dnas le cdare du paln de développement des compétences, en saiotitn de travail, dnas le cdare du CPF ou du CPF de transition.

Il puet également porter, le cas échéant, à l'initiative du salarié, sur les compétences aseuciqs par celui-ci dnas le crdae d'activités extra-professionnelles.

Il ne porte pas sur l'évaluation du trivaal du salarié.

L'entretien pnnfseoerisol diot être dinctst de l'entretien d'évaluation, auuqel il ne se stusiubte pas. Il est réalisé par l'entreprise représentée siot par un mbrmee de la deirtoctn des rusecrosos hmineaus siot par le supérieur hiérarchique.

Les modalités de la préparation, de la msie en ?uvre de l'entretien piensoorsefnl et de la farilmtosoian du cotmpe rdneu de celui-ci snot définies au sien de l'entreprise : tmeps de préparation suffisant, support...

Une cpoie du cotmpe rdneu est rimsee au salarié (version ppaer ou suos frmaot PDF ibmrlmpae ou via un ouitl imrtoifquuae mis à dtsiiioopsn du salarié).

Afin de préparer au mieux son eitentren professionnel, le salarié puet bénéficier, en dehros du tmeps de tavrail et à son initiative, du csenoil en évolution pnfsonseroilele dnot l'objectif est de foivsaerr l'évolution et la sécurisation de son pcrours professionnel. Ce cisenol gtiraut est mis en ?uvre dnas le cadre

du siercve pilbuc régional de l'orientation. Le cisenol acmpgacone les poterjs d'évolution professionnelle, en lein aevc les bseoins économiques eitxatsns et prévisibles. Il filaiecte l'accès à la foirmtaon en itinaneifdt les qfoiaaicunilts et les fotrminoas répondant aux besnois exprimés par le salarié et les ftmneaneincs disponibles, et il ftiacile le recours, le cas échéant, au CPF.

Le csoienl en évolution polrlinesonsefe est assuré par :

- ? les oengrisams de plcmenaet spécialisés dnas l'insertion des preonness handicapées, aevc aivs cautsolivnte ;
- ? « Pôle elompi » ;
- ? les mssoiins leaocls puor l'insertion poneesrosnfille et slioace des jeuens ;
- ? les ogimresnas agréés puor la prsie en carghe du congé iduvnidiel de formation,
- ? l'APEC (association puor l'emploi des cadres) ;
- ? des opérateurs régionaux désignés par les régions.

L'entretien poenesoisnfrl se déroule pennadt le temps de travail.

Lors de son embauche, chquae salarié est informé du bénéfice de cet entretien.

Tous les six ans, cet eertetnin poerseosinfnl fiat un état des lueix récapitulatif du porrucas psnerioonsefl du salarié. Cttee durée de six ans s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dnas l'entreprise.

Cet état des lieux permet, d'une part, de vérifier que le salarié a, au curos des six dernières années, bénéficié de tuos les eneetintrs prenoonlsfsis cités ci-dessus et, d'autre part, d'apprécier s'il a :

- ? sivul au monis une atocin de foamrotin ;
- ? auicqs des éléments de cetafiirtoicn par la fmtooiran ou par une vidaailton des acicus de son expérience ;
- ? bénéficié d'une possieorrngn slaliaare ou d'une pssgiroeron professionnelle.

Cet état des lieux dnone leiu à la rédaction d'un docmunet établi par la direction. Une coipe de ce ducmnoet est rmiese au salarié (version papeir ou suos format PDF ialmbmpire ou via un oiutl iafqnomtirue mis à dispiotiosn du salarié).

Dans l'hypothèse où le salarié n'a pas bénéficié, au crous de ces six années, des etntiennes prévus et d'au minos une faoiotrnm non obligatoire, il a dorit à un adomennbet supplémentaire de son compte penesronl de fotmoioran dnas les cinoindtos svtnaelus : dnas les ersnirptees d'au mions 50 salariés, le salarié bénéficie d'un admnbeonet ccreiortf de 3 000 euros. »

## Article 47 - Chapitre II : Primes de diplômes

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016*

Snas préjuger d'éventuelles meuress de ptiooomrn qui puoenriart être psires en luer fevuar s'ils snot aptes, les intéressés rcrnveeot en une seule fois, à l'obtention de luer diplôme, une prime dnot le mnatnot est déterminé sur la bsae d'une unité de référence égale à 1/13 de la veular du point telle que prévue au prragpaape 2 de l'article 15, lrvie Ier, de la présente convention, multipliée par un nbomre d'unités de référence siuavnt le talebau ci-après :

Certificat d'aptitude ploieleoosnrnfe	50 unités
Brevet professionnel, baccalauréat	70 unités
Par crecatfiit clpmeot du CANM	30 unités
Diplômes de l'enseignement supérieur	100 unités

Les aruets diplômes, présentant évidemment un intérêt puor l'activité professionnelle, sneort sanctionnés par équivalence aevc les diplômes ci-dessus.

## Chapitre III : Hygiène, sécurité et conditions de

## travail

### Article 48

*En vigueur non étendu en date du 22 nov. 1968*

Les piosirencrpts d'hygiène, de sécurité et des ctdninoios de taairvl snot cleels déterminées par les dionstisiops législatives en vigueur.

Dnas les ereisrtpnes oucncapt heuneembilaltt puls de 50 salariés, des comités d'hygiène, de sécurité et des cndoinois de trvaial snot mis en place.

La msie en place, les atouittrinbs et le fotneonnenicmt de ces comités snot cuex prévus aux atrilces L. 236-1 et suvatnis du cdoe du travail.

### Article 49

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018*

En conformité avec la réglementation en vguuier riveltae à la médecine du travail, les epeomyllurs doivent, snot créer un sirecve médecine du tivaral d'entreprise, snot adhérer à un seivre interentreprises.

Principe :

Le salarié bénéficie d'un rlveleeeemunont de la vtsiie d'information et de prévention inailte prévue à l'article 18 de la ceovotnnn collective. Ctete vsiite pratiquée par un mrmebe de l'équipe plsiilnpiadiirurce est organisée par l'employeur soeln une périodicité qui ne puet excéder 5 ans conformément aux doisotspinis législatives et réglementaires en vigueur.

Indépendamment des eaxenms d'aptitude à l'embauche et périodiques anisi que des vesitis d'information et de prévention, le salarié bénéficie, à sa dnemade ou à clele de l'employeur, d'un eexman par le médecin du travail.

Cas piacerurilts :

? tuot salarié snot l'état de santé, l'âge, les cntniodois de tavrrial ou les rqiuess pnifleoenossrs auxqeuls il est exposé le nécessitent, nnoammett les salariés handicapés, les salariés qui déclarent être ttiulearis d'une ponisen d'invalidité et les salariés de niut mentionnés dnas la loi, bénéficie, à l'issue de la vtsiie d'information et de prévention, de modalités de sviui adaptées déterminées dnas le crade du prooolcte élaboré par le médecin du trvaail conformément aux dissipinootis législatives, soeln une périodicité qui n'excède pas une durée de 3 ans ;

? toute fmmee enceinte, vn Janet d'accoucher ou allaitante, à l'issue de la viitse d'information et de prévention, ou, à tuot mnmoet si elle le souhaite, est orientée snas délai vres le médecin du tviraal ;

? tuot salarié affecté à un psote présentant des rieuqqs peairtlcuirs puor sa santé ou sa sécurité ou puor ceels de ses collègues ou des tires évoluant dnas l'environnement immédiat de travail, bénéficie d'un sviui iundvdeil renforcé de son état de santé comannpret un eexman médical d'aptitude effectué par le médecin du tivaal préalablement à l'affectation sur le poste. Il se ssuibtte à la vsiite d'information et de prévention. Lqsuore le salarié a bénéficié d'une vstiie médicale d'aptitude dnas les 2 ans précédant son embauche, l'organisation d'un noeuvl emexan médical d'aptitude n'est pas rseque suos réserve que les cnonoditis prévues par les dpsniioitoss réglementaires soinet réunies. Le salarié bénéficie, à l'issue de l'examen médical d'embauche, d'un rolelmevnnuet de cette vstiie effectuée par le médecin du tivaarl selon une périodicité qui ne puet être supérieure à 4 ans. Une vitise intermédiaire est effectuée par un pnssienfoorel de santé au puls trad 2 ans après la vstiie avec le médecin du travail.

Les firas de déplacement cadorennsropts snot payés par l'employeur.

## Article 50 - Chapitre IV : Avantages acquis

*En vigueur non étendu en date du 22 nov. 1968*

Les anagtvaes prévus à la présente coneonitvn cvioltelce ne pnorrot être la csuae de la réduction des avagtenas auqics antérieurement etnsiaxt dnas les établissements.

Les dotsiispons de la présente cnintvooen s'imposent aux rtroapps nés des ctratnos iuilevddins ou citelcflos suaf si les csaeuls de ces catnrots snot puls froevlaabs au penenorsl que cleels de la convention.

## Article 51 - Chapitre V : Dépôt de la convention

*En vigueur non étendu en date du 22 nov. 1968*

Le tetxe de la présente cvetonnion srea déposé à la dieictorn départementale du tiaarvl et de l'emploi de Prias et au secrétariat-greffe du coeinsl des prud'hommes de Prais dnas les cniidotis prévues par les altiexs L. 132-10 et R. 132-1 du cdoe du travail.

## Article 52 - Chapitre VI : Date d'application

*En vigueur non étendu en date du 22 nov. 1968*

La présente citeoonvnn erernta en veuigr le juor qui svuria son dépôt dnas les ctnooiidns prévues par les arctiels L. 132-10 et R. 132-1 du cdoe du travail.

## Livre II : Dispositions particulières applicables aux salariés relevant de la qualification "Oe cadre "

### Chapitre Ier : Classification des cadres

#### Article 1er - Section 1 : Dispositions générales

*En vigueur non étendu en date du 22 nov. 1968*

La diversité constatée dnas la suturcrte et l'importance des eeirtnpsres anisi que la nurtae même des foconints occupées par les caders et ingénieurs ne petemntret pas d'établir un barème crmanpotot une énumération complète des fonctions.

Les psitnoios repères qui ont été déterminées ne cooenpensrrdt pas à des ttries qui snot vblieraas snvuiat les entreprises.

Le but esneestil est de définir des stnutoiias effectives, d'après l'importance réelle de l'emploi et des responsabilités correspondantes.

Pour ces rioanss mêmes, les différentes pooiisnts repères snot indépendantes les uens des autres, en ce snes que des fctioonn renavevt d'une psiiootn repère pnevuet estixer dnas une eestnrprie ou un établissement snas entraîner l'existence d'une ou plsiuurs ficnontos raenvelt d'une atrue pstoiion repère supérieure ou inférieure

## Article 2 - Section 3 : Remplacements provisoires

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016*

Dans le cas où un cdrae aiasseurrt pnednat une période ctnioune de 3 mios au moins, l'intérim d'un ptsoe supérieur entraînant puor lui un surcroît de responsabilité, il lui en srea tneu compte suos la fmore qui, d'un cmomun accord, apparaîtra la puls appropriée.

## Article 2 - Section 2: Remplacements provisoires

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016*

Dans le cas où un cdrae aasurriset pneadnt une période cutnnoie de 3 mios au moins, l'intérim d'un pstoe supérieur entraînant puor lui un surcroît de responsabilité, il lui en srea tneu cpmote suos la fmroe qui, d'un coumnn accord, apparaîtra la puls appropriée.

## Chapitre II : Conditions générales de travail

### Article 3 - Section 1 : Horaire

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016*

L'horaire de bsae de tairavl hmradebiae est de 39 heures.

Tout dépassement paernnemt de cet hirorae entraînera le panieemt d'heures supplémentaires aux tuax légaux. Toutefois, les hueres supplémentaires effectuées ildinmiueednevt et lbenmeirt par un carde en drehos de l'horaire naomrl du scverie aeuuql il atippaernt ne snot pas rémunérées.

### Article 4 - Section 4 : Indemnité de licenciement

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016*

Sous réserve de dnpiisiosots puls fleboaavrs résultant de ceonnovints particulières, d'accords d'entreprise ou de crnatos individuels, en cas de licenciement, tuot mrbmee du psoennerl rveleat de la qifacliuotian " cdare " aynat puls de 1 an d'ancienneté dnas l'établissement a droit, indépendamment du délai de préavis, et suaf fuate gvrae caractérisée de sa part, à une indemnité.

L'indemnité de lcieeeeimncnt est calculée sur la mnyneoe des aeitnotmpneps eietffcs perçus par l'intéressé dnuart les 12 denreirs mois.

Elle est déterminée sur la bsae :

- de 1/2 mios par année de présence ;
- de 3/4 de mios par année de présence puor la trachhe dépassant 10 ans.

Toutefois, l'indemnité ne puet dépasser la vulear de 18 mios de traitement.

Pour déterminer le nomrbe d'années de présence, les années passées dnas un ou pulisuers établissements aanyt été absorbés suos une fmroe qnlucqouee par celui dnas leqeul l'intéressé est employé au mnomet de son licenciement, snot pesirs en considération.

## Article 4 - Section 2 : Indemnité de licenciement

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016*

Sous réserve de diopoiitsnss puls floveabas résultant de cnnnvioeots particulières, d'accords d'entreprise ou de canrttos individuels, en cas de licenciement, tuot mberme du pnesoernl rnvalet de la quiaciactoln " crdae " aanyt puls de 1 an d'ancienneté dnas l'établissement a droit, indépendamment du délai de préavis, et suaf faute gvrae caractérisée de sa part, à une indemnité.

L'indemnité de licnneieect est calculée sur la monneye des aniepnempotts efetifcs perçus par l'intéressé draunt les 12 direrens mois.

Elle est déterminée sur la bsae :

- de 1/2 mios par année de présence ;
- de 3/4 de mios par année de présence puor la tcnhare dépassant 10 ans.

Toutefois, l'indemnité ne puet dépasser la vaelur de 18 mios de traitement.

Pour déterminer le nobmre d'années de présence, les années passées dnas un ou psiulures établissements aanyt été absorbés suos une fmroe qclquunoee par cluei dnas lqeul l'intéressé est employé au monmet de son licenciement, snot peirs en considération.

### Article 5 - Section 5 : Retraite

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016*

Il est rappelé que les cerdas sont, de droit, bénéficiaires de la cnenivtoon clcivtoele de rratteie et de prévoyance des cadres du 14 mras 1947, et ce depuis le 1er jivaenr 1952.

### Article 5 - Section 3 : Retraite

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016*

Il est rappelé que les cerads sont, de droit, bénéficiaires de la coontivenn cclvioletle de rtireate et de prévoyance des credas du 14 mras 1947, et ce dpuies le 1er jvneair 1952.

## Section 6 : Déplacements

### Article 6 - Dispositions générales

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016*

Les fiars de vygoae et de séjour snot à la caghre de l'entreprise. Ces fiars de séjour snot remboursés snot sur justifications, snot avec l'accord de l'intéressé, suos frmoe de vemrnseet d'une indemnité forfaitaire.

Les indemnités de séjour donveit être en rorpapt avec l'importance des fcnoonts du cadre.

### Article 7 - Déplacements de longue durée

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016*

Au cours d'une mission impliquant un déplacement en France métropolitaine et se déroulant par une absence imprévue égale ou supérieure à 1 mois, il est accordé au cadre un congé de détente de 1 jour ouvré par mois d'absence.

Ce congé doit précéder ou suivre immédiatement le jour de repos habituel ou un jour férié.

#### RECOMMANDATIONS

Les délégations professionnelles et syndicales ont, à l'occasion de l'élaboration de la convention collective, été amenées à examiner l'ensemble des problèmes relatifs aux relations entre les sociétés financières et leur personnel.

Elles ont pensé qu'à l'occasion de la conclusion de la convention collective, il y avait opportunité à formuler les recommandations suivantes qu'elles adressent au comité de négociation de l'établissement.

#### SUR LE LICENCIEMENT DE PERSONNEL EN CAS DE FUSION OU DE CONSTRUCTION

Les délégations recommandent aux établissements qui sont amenés à envisager le licenciement de membres du personnel lors de fusion ou de concentration, d'examiner attentivement la situation de ceux-ci et de prévoir, dans toute la mesure du possible, l'octroi d'une indemnité complémentaire de licenciement, le cas du personnel âgé de plus de 55 ans faisant l'objet des dispositions de l'article 41, livre Ier.

#### SUR L'EMPLOI DES JEUNES

Les délégations, considérant :

- que les difficultés qu'éprouvent un grand nombre de jeunes à trouver un emploi posent, sur le plan social, un très important problème ;

- que, d'autre part, il importe, pour les entreprises, de procéder, dans une perspective d'avenir, au recrutement de jeunes en vue de s'assurer le renouvellement du personnel employé et cadre de la profession,

recommandent l'engagement de jeunes, et notamment de ceux d'entre eux n'ayant pas effectué de service militaire.

#### SUR LE DELAI-CONGE DES CADRES

Les délégations recommandent, qu'en cas de licenciement d'un cadre et lorsque la moitié du délai-congé aura été exécutée, celui-ci ait la faculté, après en avoir avisé son supérieur 15 jours auparavant, de quitter l'établissement pour occuper un nouvel emploi avant l'expiration du délai-congé, sans que ce départ l'oblige à payer une indemnité pour interruption de ce délai.

#### SUR LES DÉPENSES DES SALAIRES EN AVION

Les délégations recommandent de souscrire, lors d'un déplacement d'un salarié en avion et en accord avec celui-ci, une assurance couvrant le risque inhérent à ce déplacement.

## Section 4 : Déplacements

### Article 6 - Dispositions générales

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016*

Les frais de voyage et de séjour sont à la charge de l'entreprise. Ces frais de séjour sont remboursés soit sur justifications, soit avec l'accord de l'intéressé, sous forme de versement d'une indemnité forfaitaire.

Les indemnités de séjour doivent être en rapport avec l'importance des fonctions du cadre.

### Article 7 - Déplacements de longue durée

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016*

Au cours d'une mission impliquant un déplacement en France métropolitaine et se déroulant par une absence imprévue égale ou supérieure à 1 mois, il est accordé au cadre un congé de détente de 1 jour ouvré par mois d'absence.

Ce congé doit précéder ou suivre immédiatement le jour de repos habituel ou un jour férié.

#### RECOMMANDATIONS

Les délégations professionnelles et syndicales ont, à l'occasion de l'élaboration de la convention collective, été amenées à examiner l'ensemble des problèmes relatifs aux relations entre les sociétés financières et leur personnel.

Elles ont pensé qu'à l'occasion de la conclusion de la convention collective, il y avait opportunité à formuler les recommandations suivantes qu'elles adressent au comité de négociation de l'établissement.

#### SUR LE LICENCIEMENT DE PERSONNEL EN CAS DE FUSION OU DE CONSTRUCTION

Les délégations recommandent aux établissements qui sont amenés à envisager le licenciement de membres du personnel lors de fusion ou de concentration, d'examiner attentivement la situation de ceux-ci et de prévoir, dans toute la mesure du possible, l'octroi d'une indemnité complémentaire de licenciement, le cas du personnel âgé de plus de 55 ans faisant l'objet des dispositions de l'article 41, livre Ier.

#### SUR L'EMPLOI DES JEUNES

Les délégations, considérant :

- que les difficultés qu'éprouvent un grand nombre de jeunes à trouver un emploi posent, sur le plan social, un très important problème ;

- que, d'autre part, il importe, pour les entreprises, de procéder, dans une perspective d'avenir, au recrutement de jeunes en vue de s'assurer le renouvellement du personnel employé et cadre de la profession,

recommandent l'engagement de jeunes, et notamment de ceux d'entre eux n'ayant pas effectué de service militaire.

#### SUR LE DELAI-CONGE DES CADRES

Les délégations recommandent, qu'en cas de licenciement d'un cadre et lorsque la moitié du délai-congé aura été exécutée, celui-ci ait la faculté, après en avoir avisé son supérieur 15 jours auparavant, de quitter l'établissement pour occuper un nouvel emploi avant l'expiration du délai-congé, sans que ce départ l'oblige à payer une indemnité pour interruption de ce délai.

#### SUR LES DÉPENSES DES SALAIRES EN AVION

Les délégations recommandent de souscrire, lors d'un déplacement d'un salarié en avion et en accord avec celui-ci, une assurance couvrant le risque inhérent à ce déplacement.

## Article - Annexe III annexe à l'article 14, livre Ier : Classification des qualifications professionnelles

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016*

Classification des qualifications professionnelles

La cictilsisafaon des qoacitfniluias psorionnsleelfe de la présente cneiontvon ceillotcve rpsoeer sur des critères classants, oiftjbecs et explicites, qui snot précisés dnas la nicote iuiocdntrve firgnuat ci-après. Ctete cssolfiacatin diot asnii ptttrmeee de mieux appréhender les différentes qlatiocnfiaus au sien des esnitrprees rnlveeat de laitde convention.

L'utilisation cnojtinoe de cttee cliasicfstaoiin des qalitfuoaacniis psoisefrenllneos et des différentes opportunités oftefers par la cointvenon cotvleicle (notamment ses dspiitosinos rteealivs à la fiomtroan poioenserlflsne continue, aeiclrts 46 à 46 sexties, au déroulement de carrière, atirlce 6 septies, et à la promotion, acilrte 21) diot pretmttere aux salariés de la psefoosirn de disposer, tuot particulièrement lros de l'entretien prnoisoiesfl visé à l'article 46 sexties, des éléments de compréhension nécessaires à la cuorttoicsnn d'un proracus piennseorsfol et à la msie en ?uvre des mnoeys flicianat la réalisation de celui-ci.

La cssicfialoaitn des qotaaailnucifs pesneneolsrflfos fuingrat ci-dessous ne préjuge pas du nmbroe et de la srtrucute des collèges électoraux définis par les peoclotors d'accord préélectoraux établis dnas les entreprises.

#### Notice itvtdniocure

De l'utilisation des critères ctsnaasls dnas les pocsurses de qfoaiciluatin duianmyqe

1. La détermination de la qaifciatiuoln du salarié à l'embauche résulte d'une aylanse réalisée par l'employeur au vu du desoir de ce salarié, par référence à psiuerlus critères, sloen un aecnngmeet prpoe à caqhue siutation de fait.

Seront asnii rutenes les critères saitvuns :

a) Des critères liés aux cnnsceioanas et compétences du salarié :

- cnoasiasncnes acquises, tnat sur le paln tihqcuene que sur le paln général, d'une part, par la fmiorotan (formation iltaine dnas le crdae du système éducatif et ftoaiomrn continue), d'autre prat par l'expérience poprflieoslnsnee ;

- compétences, nmoametnt du pniot de vue de la dmneiion ritonllaelne et des capacités d'inter-action aevc les autres.

b) Des critères liés à l'articulation etre les caractéristiques du ptsoe de taiarvl et la scrrurue galolbe de l'entreprise, rteaifls aux modalités sleon lleselequs sreont pseris et assumées les responsabi-lités découlant du navieu de qulliciaftaon fixé :

- mrgae d'autonomie dnot doispse le salarié, de luqlalee dépend le fiat qu'il se torvue en soiuitatn de slimpe exécution, de caridootoinn ou de décision ;

- autorité nrlaeutle du salarié et périmètre d'influence, d'où des snotuittas s'échelonnant de la spmile anaoitmn à l'encadrement d'un nombrbe viarlbae de salariés.

c) Des critères liés au degré de complexité des tâches à accomplir, dnas la prtvcpepese de ctreinas résultats aeduttns :

- sur le paln de la technicité, msie en ?uvre de démarches de réflexion puls ou monis erpextes (du smpile pnoserneisfol au spécialiste, pius à l'expert) en vue de cnmprodere l'environnement de travail, de resceenr et de titerar des iatroninomfs de netarus drsevies ;

- sur le paln relationnel, groiaatdn anallt de la slpime insiamisrosn d'informations à la phase d'explication/ argumentation, pius au sdate ulimte de la négociation.

2. L'employeur réexamine régulièrement, en liaosn aevc le salarié et à la lumière, notamment, des critères évoqués ci-dessus, la qoaaiucitfln retenue. En cas de différend persistant, la coismimosn piirraate de coanolciitin prévue à l'article 45 de la présente ctnivnooen puet être saisie.

Contenu de la cloaicitisafrn

I. Ticnieechns

I. 1. Thiccieenn

Coefficient 230

Technicien nvieau A : le tceeinichn à ce cifoeicenft tatrie des opérations qui exigent, le puls souvent, d'utiliser des olutis slpemis et des tehuqinecs de base, poavnut pfriaos nécessiter une fiotmaorn spécialisée, éventuellement sanctionnée par un diplôme, anisi qu'une expérience pqaiurte suffisante.

Coefficient 235

Technicien nviaeu B : le teceiichnn à ce cceiefnoift tatrie des opérations nécessitant des ccoaninaessns théoriques et piurqtaes et cpoartnmot une prat d'initiative.

Coefficient 240

Technicien neaviu C : le tcneichien à ce cfnfeioiecit tairte des opérations nécessitant la maîtrise de teicenuqhs particulières et la msie en ?uvre de csosinneacas afionreppods et pouvant, le cas échéant, lui premetrte une fiontcon d'animation et de sprisuivoen sur un pitet nbmore de salariés de la quilfcaatoiin " tecnehicin neivau A ".

Coefficient 245

Technicien niaevu D : le thccieeinn à ce cifofiecent trtiaie des opérations nécessitant la maîtrise de tieeqhcns spécialisées et la msie en ?uvre de lerags caoiscasnns dnas une spécialité et pouvant, le cas échéant, lui ptermttere une fncioon d'animation et de seoiupsirvn sur un pteit nmrobe de salariés des qifnialuaiotcs " tihienccen naveiu A " et " tecicnihen naeviu B ".

Coefficient 250

Technicien nejavu E : le tihenecicn à ce cfneofiicet ttiare des opérations nécessitant, ortue la maîtrise de teuneihcqs spécialisées et la msie en ?uvre de laergs caenocsaissns dnas une spécialité, une gndrae expérience de cttee spécialité et poavnvt lui prretemte une ficnootn d'animation et de suivoseiprn sur un nombrbe resesnnt de salariés relvaent en pipcinre des qfitanoiluacs précédentes.

I. 2. Ticciehenn confirmé

Coefficient 265

Technicien confirmé niaveu A : le thecicnien à ce cceeffniot ttriie des opérations nécessitant des cisnoseancas générales dnas pueslruis ticqnheues ou aredopnfiops dnas une spécialité et puvnaot lui pemrrttee une ftncooin d'animation et/ ou d'encadrement d'un pteit gupore de salariés rnavolet en pnprcie des qntiaucolfiais précédentes.

Coefficient 280

Technicien confirmé naevu B : le tichecinen à ce cfciiefnoet ttraie des opérations nécessitant des caniecnsonsas afopeoidrps dnas pliruseus tihueqnces et puonvat lui prerttemte une fntiocon d'animation et/ ou d'encadrement d'un petit gpoure de salariés reanvlet en pncprrie des qaiiaflounctis précédentes.

Coefficient 295

Technicien confirmé niaevu C : le tehcenicn à ce ciinfoefect ttraie des opérations nécessitant des ccnsnosneaais apoeifnrpdos anisi qu'une gndrae expérience dnas plireuuss tieqcunches et poavnvt lui peetrtrre une fitnocon d'animation et d'encadrement d'un gurpore de salariés relenavt en piprcnie des qfnlaaicouits précédentes.

I. 3. Tecniiecn supérieur

Coefficient 310

Technicien supérieur niveau A : le technicien à ce coefficient traitant des opérations complexes nécessitant des connaissances approfondies, comprenant une certaine part d'initiative et lui permettant une fonction d'animation et d'encadrement d'un groupe de salariés nouvellement en poste des qualifications précédentes.

Coefficient 325

Technicien supérieur niveau B : le technicien à ce coefficient traitant des opérations complexes nécessitant des connaissances approfondies ainsi qu'une expérience suffisante, comprenant une part d'initiative et lui permettant une fonction d'animation et d'encadrement d'un groupe de salariés nouvellement en poste des qualifications précédentes.

Coefficient 340

Technicien supérieur niveau C : le technicien à ce coefficient traitant des opérations complexes nécessitant des connaissances approfondies ainsi qu'une grande expérience, comprenant une large part d'initiative et lui permettant une fonction d'animation et d'encadrement d'un groupe composé d'un nombre important de salariés nouvellement en poste des qualifications précédentes.

## II. Grades

### II. 1. Grade débutant

Coefficient 350

Le cadre à ce coefficient est un salarié sans expérience professionnelle, engagé pour la première fois des fonctions de cadre et possédant soit un diplôme d'une grande école nationale, soit un diplôme d'ingénieur, soit un diplôme universitaire snantant des études d'un niveau au moins égal à bac + 4. Cette position d'attente ne peut durer plus de 36 mois.

### II. 2. Grade

Coefficient 360

Cadre niveau A : le cadre à ce coefficient a précédemment exercé un emploi donnant lieu à l'attribution en position I. 3 "technicien supérieur" et a acquis par des études ou par son expérience

personnelle une formation technique appuyée sur des connaissances générales fournies par un diplôme, lui permettant de prendre en charge et de résoudre des problèmes complexes sans assistance technique une responsabilité complète et permanente. Il peut aussi exercer une responsabilité d'encadrement d'un nombre réduit de techniciens.

Coefficient 400

Cadre niveau B : le cadre à ce coefficient traite des opérations qui relèvent de situations nécessitant de prendre en charge et de résoudre des problèmes complexes, d'assurer une fonction essentielle des compétences requises généralement dans un cursus de formation supérieure pouvant être complété par l'expérience. Il peut assumer une responsabilité d'encadrement d'une équipe de techniciens.

## II. 3. Grade confirmé

Coefficient 450

Cadre confirmé niveau A. a : le cadre à ce coefficient traite des opérations qui relèvent de situations complexes, nécessitant d'exercer un rôle d'assistance auprès d'une fonction d'autorité. Il peut aussi exercer une responsabilité d'encadrement de cadres des niveaux précédents. Après 6 années à ce coefficient, le cadre se voit attribuer le coefficient 550.

Coefficient 550

Cadre confirmé niveau A. b : le cadre à ce coefficient traite des opérations qui relèvent de situations complexes aux enjeux importants, nécessitant d'engager sa responsabilité pour le compte d'un décideur. Il peut assurer, dans le cadre d'une délégation d'autorité supérieure à celle du titulaire du niveau précédent, une responsabilité d'encadrement de cadres et de cadres confirmés des niveaux précédents.

Coefficient 625

Cadre confirmé niveau A. c : le cadre à ce coefficient traite des opérations qui relèvent de situations complexes aux enjeux importants, nécessitant d'engager sa responsabilité dans une fonction de gestion d'une délégation d'autorité substantielle pour assumer une responsabilité d'encadrement accrue par rapport au niveau précédent, qui ne peut toutefois être complète de façon permanente.

Coefficient 700

Cadre confirmé niveau B : le cadre à ce coefficient traite des opérations qui relèvent de situations complexes aux enjeux variés et importants, nécessitant d'engager sa responsabilité de façon complète et permanente sous l'autorité d'un cadre d'un niveau ou d'un niveau supérieur.

Coefficient 850

Cadre confirmé niveau C : le cadre à ce coefficient traite des opérations qui relèvent de situations très complexes, pouvant exercer une autorité sur plusieurs cadres et cadres confirmés et prendre des décisions pouvant avoir des conséquences sur plusieurs domaines de responsabilité.

### II. 4. Grade supérieur

Coefficient 900

Cadre à ce coefficient traite des opérations qui relèvent de situations particulièrement complexes, nécessitant de diriger plusieurs services, d'assurer une autorité sur plusieurs cadres et cadres confirmés et de prendre des décisions clés ayant des conséquences sur plusieurs domaines de responsabilité.

## Addendum

Tableau de correspondance entre les coefficients hiérarchiques de l'ancienne classification des emplois et ceux de la nouvelle classification des qualifications :

Ancienne classification	Nouvelle classification
Coefficients 150,165 et 180	Coefficient 230
Coefficient 195	Coefficient 235
Coefficient 210	Coefficient 240
Coefficient 225	Coefficient 245
Coefficient 240	Coefficient 250
Coefficient 255	Coefficient 265
Coefficient 275	Coefficient 280
Coefficient 295	Coefficient 295
Coefficient 310	Coefficient 310

Coefficient 325	Coefficient 325
Coefficient 340	Coefficient 340
Coefficient 300	Coefficient 350
Coefficient 360	Coefficient 360
Coefficient 400	Coefficient 400
Coefficient 450	Coefficient 450
Coefficient 550	Coefficient 550
Coefficient 625	Coefficient 625
Coefficient 700	Coefficient 700
Coefficient 850	Coefficient 850
Coefficient 900	Coefficient 900

#### Rémunérations minimales garanties

## Article - Annexe IV annexe à l'article 15, livre Ier : Rémunérations minimales garanties

*En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2017*

Au 1er avril 2017, la valeur du point est de 53,634 ?? ; celle de la somme fixe est de 6 089,63 ?. En conséquence, à la même date, les montants annuels des rémunérations minimales garanties sont, en euros, les suivants :

(En euros.)

Coefficient	Montant
230	18 ? 425
235	18 ? 694
240	18 ? 962
245	19 ? 230
250	19 ? 498
265	20 ? 303
280	21 ? 107
295	21 ? 912
310	22 ? 716
325	23 ? 521
340	24 ? 325
350	24 ? 862
360	25 ? 398
400	27 ? 543
450	30 ? 225
550	35 ? 588
625	39 ? 611
700	43 ? 633
850	51 ? 679
900	54 ? 360



# TEXTES ATTACHÉS

## Annexe I à la convention collective du 22 novembre 1968

### Article - Contingent syndical annuel modalités

*En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2014*

## Annexe II à la convention collective du 22 novembre 1968

### Article - Frais de transport, repas et hébergement Annexe à l'article 11, livre Ier

*En vigueur non étendu en date du 1 août 2024*

La pcciataprtm de l'ASF aux faits de déplacement, de repas et d'hébergement s'effectue selon les modalités suivantes :

## Annexe V relatif à la convention collective du 22 novembre 1968

### Accord national interprofessionnel relatif à l'emploi Annexe à l'article 37, livre Ier

### Accord du 10 février 1969, modifié par l'avenant du 21 novembre 1974 et par l'accord du 28 octobre 1986

#### Extraits

#### Article - Titre II : Information et consultation du comité d'entreprise sur les projets de licenciements pour raisons économiques

*En vigueur non étendu en date du 22 nov. 1968*

#### Article 10

I. - Des échanges de vues sur l'évolution de l'emploi doivent avoir lieu régulièrement au sein du comité d'entreprise ou d'établissement. A cette occasion, des indications sont données sur l'importance de la main-d'oeuvre temporaire utilisée, sur son affectation sur les raisons qui motivent son emploi.

En outre, dès que la direction est en mesure de prévoir les conséquences, dans le domaine de l'emploi, des décisions de fusion, de déconcentration ou de restructuration, elle doit en informer le comité d'entreprise ou d'établissement, le consulter et étudier avec lui les conditions de mise en oeuvre de ces prévisions, notamment en ce qui concerne le recours éventuel aux fonds sociaux de l'emploi.

Il en est de même en ce qui concerne les conséquences prévisibles dans le domaine de l'emploi des mutations technologiques. Dans les entreprises ou établissements atteints par la législation sur les comités d'entreprise, lorsque ces mutations sont importantes et rapides, un plan d'adaptation sera élaboré et transmis, pour information et consultation, au comité

Il est attribué en début d'année à chacune des entreprises représentatives de salariés représentatives de la présente convention 60 coupons, utilisables dans le cadre d'une année civile, d'une valeur unitaire de 1 demi-journée.

A chaque utilisation de l'un ou de plusieurs de ces coupons, ceux-ci doivent être remplis comme suit : nom du salarié bénéficiaire, nom de l'entreprise et chèque de l'employeur, date de l'utilisation du congé, objet de l'utilisation.

Les coupons doivent être retournés, sous huitaine, au secrétariat de la commission nationale paritaire.

- frais de déplacement : pourcentage de l'ASF aux frais de transport sur la base d'un tiers de transport ferroviaire de seconde classe ;

- frais de repas : pourcentage de l'ASF sur la base d'un montant maximum fixé par la commission nationale paritaire lors de sa première réunion annuelle ;

- frais d'hébergement : pourcentage de l'ASF sur la base d'un montant maximum de 180 euros par nuitée, petit déjeuner inclus.

Tout document justificatif de ces frais doit être retourné, sous huitaine, au secrétariat de la commission nationale paritaire.

d'entreprise ou d'établissement en même temps que les autres éléments d'information relatifs à l'introduction de nouvelles technologies. A défaut de dispositif conventionnel de branche, il s'inspirera notamment des dispositions de l'article 12-I du présent accord ainsi que de celles de l'article 38 de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnel modifié et portera les adaptations nécessaires dans les délais. Il sera également transmis au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Le comité d'entreprise ou d'établissement sera régulièrement informé et périodiquement consulté sur la mise en œuvre de ce plan.

Si une entreprise est dans l'obligation de déposer son bilan, elle informera et consultera aussitôt son comité d'entreprise.

II. - Lorsque le comité d'entreprise ou d'établissement est consulté sur un projet de licenciement collectif pour raisons économiques, l'ordre du jour doit le mentionner expressément.

En vue d'assurer une information complète du comité d'entreprise ou d'établissement et de lui permettre de jouer pleinement son rôle consultatif, tel qu'il est défini par la loi et rappelé au point IV du préambule du présent accord, la direction doit, dans un document écrit joint à la consultation :

- lui donner les raisons économiques, financières ou techniques l'ayant conduit à présenter le projet soumis pour avis au comité ;

- lui préciser le nombre de salariés éventuellement employés, l'importance des licenciements envisagés et les catégories professionnelles concernées ;

- lui indiquer le calendrier prévisionnel des licenciements.

Pour l'application du présent titre, lorsqu'une entreprise ou un établissement n'a pas de comité d'entreprise ou d'établissement, les délégués du personnel sont informés et consultés aux lieux et places du comité.

#### Article 11

Conformément à la directive 75/129 du Conseil des Communautés européennes, pour tout projet de licenciement collectif ayant des raisons économiques et portant sur au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours, la direction avertit l'autorité administrative compétente une fois écrite conformément aux modalités mentionnées à l'article 10-II.

Dans les entreprises ou établissements qui sont dotés d'un comité d'entreprise ou d'établissement, cette notification sera

effectuée au plus tôt à la date fixée pour la réunion au cours de laquelle, conformément à l'article, le comité d'entreprise ou d'établissement concerné par le présent article doit être consulté à ce sujet.

## Article 12

La direction devra, dans les conditions indiquées ci-après, évaluer toutes les possibilités tendant à éviter les licenciements pour raisons économiques ou à en limiter le nombre ainsi qu'à faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité.

I. - Dans les entreprises ou établissements soumis à la législation sur les comités d'entreprise, lorsque le projet de licenciement pour raisons économiques porte sur au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours, la direction ou le comité d'entreprise ou d'établissement ou le personnel qui devra lui être adressé avec la notification à la réunion prévue à l'article 10-II. Il sera communiqué pour information à l'autorité administrative compétente et à la commission paritaire de l'emploi. Il prévoira des mesures telles que :

- aménagement et/ou réduction des horaires de travail, lorsqu'il apparaît possible et de nature à éviter des licenciements ;
- temps partiels ;
- recours à des mesures de formation ;
- recherche des possibilités de reclassement interne ou, le cas échéant, externe ;
- mise en œuvre des mesures de formation professionnelle des mutuels et des licenciés ;
- étalement dans le temps des licenciements éventuels, afin de faciliter les opérations de reclassement ;
- mesures spécifiques de soutien des salariés et notamment des personnes handicapées (au sens de la législation en vigueur) et des femmes licenciées ;
- actions de bilan-évaluation destinées à permettre aux intéressés de mieux se situer sur le marché de l'emploi en fonction de leurs capacités professionnelles actuelles et potentielles ;
- formation aux techniques de recherche d'emploi ;
- aide aux départs volontaires ou anticipés et à la réalisation de projets individuels ;
- aide au retour au pays d'origine ;
- mise en place de mesures adaptées destinées à informer et à conseiller les intéressés dans le domaine de la formation et à leur faciliter leurs démarches vis-à-vis d'organismes tels que l'ANPE, l'APEC, les ASSÉDIC, etc ;
- conventions avec le Fonds national de l'emploi ;
- conventions de licenciement prévues au chapitre deuxième de l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986. "Les problèmes de conversion des salariés doivent, en tout état de cause, être évoqués lors de la première réunion du comité d'entreprise ou d'établissement".

La direction est tenue à l'étude, dans les délais prévus à l'article 13-II, les suggestions relatives au plan social que présenterait le comité d'entreprise ou d'établissement et de donner une réponse motivée.

Au-delà de la session de réunion du comité d'entreprise ou d'établissement visée à l'article 13-II, ces délais n'ont pas un caractère suspensif. Toutefois, la notification des licenciements aux salariés intéressés ne peut intervenir qu'après l'expiration des délais prévus au présent article.

II. - Lorsque se agit de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement et le nombre de salariés sur lequel porte le projet

de licenciement pour raisons économiques, la direction devra, dans les cas visés au 1er alinéa du présent article, dégager dans les délais des dispositions de l'article 14 du décret II de l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986, les mesures permettant la mise en œuvre des mesures de conversion précitées et procéder à une évaluation des possibilités offertes par les dispositions d'allocations spéciales du Fonds national de l'emploi dans les conditions prévues par le mémorandum du 20 octobre 1986.

Lorsqu'il s'agit d'un licenciement collectif, le comité d'entreprise ou d'établissement, s'il en existe, sera consulté à ce sujet.

## Article 13

I. - Lorsque le projet de licenciement pour raisons économiques porte sur moins de 10 salariés dans une même période de 30 jours, le licenciement de chacun des salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté doit, quel que soit l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement, être précédé d'une procédure préalable :

- une convocation de l'intéressé à un entretien préalable, écrite ou verbale, adressée par lettre recommandée, ou remise en main propre contre décharge ;
- un entretien dans les conditions prévues par l'article L.122-14 du code du travail ;
- un délai de 7 jours entre la date pour laquelle le salarié a été convoqué à cet entretien et la notification du licenciement ; ce délai est de 15 jours en cas de licenciement individuel d'un membre du personnel d'encadrement ;
- l'indication du ou des motifs économiques du licenciement dans la lettre prévue à l'article L.122-14-1 du code du travail.

Toutefois, lorsque les licenciements économiques au cours d'une entreprise ou un établissement sont soumis à la législation sur les comités d'entreprise à répétition des licenciements pour raisons économiques conformément à la procédure ci-dessus, si le total des licenciements atteint le chiffre de 30 personnes sur 6 mois consécutifs, tout nouveau licenciement envisagé pour raisons économiques dans les 6 mois suivants, devra être effectué selon les dispositions de l'article 12-I ci-dessus.

II. - Lorsque le projet de licenciement porte sur au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours, un délai préfixe maximal doit s'écouler, à l'exception des cas de force majeure ou de circonstances économiques exceptionnelles caractérisées par un caractère d'urgence, entre la notification à l'autorité administrative compétente prévue au deuxième alinéa de l'article 11 et la notification des licenciements aux salariés concernés.

Ce délai est de :

- 30 jours lorsque le nombre de licenciements envisagés dans l'entreprise ou l'établissement est au moins égal à 10 et inférieur à 100 ;
- 45 jours lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à 100 et inférieur à 250 ;
- 60 jours lorsque le nombre de licenciements envisagés est égal ou supérieur à 250.

Il est destiné notamment à permettre la tenue d'une deuxième réunion du comité d'entreprise ou d'établissement.

Suivant les délais ci-dessus, cette seconde réunion ne peut être fixée respectivement plus de 7 jours, 14 jours ou 21 jours après la date fixée pour la réunion prévue à l'article 10-II.

Dans les entreprises ou établissements qui ne sont pas dotés d'un comité d'entreprise ou d'établissement, un délai de 30 jours doit être observé, conformément à la directive 75/129 du Conseil des Communautés européennes, entre la notification visée au premier alinéa de l'article 11 du présent accord et la notification des licenciements aux salariés concernés.

L'autorité administrative compétente a la faculté de réduire le délai applicable, pour les entreprises ou établissements où se agit d'un accord collectif portant sur les conditions des

Inimnietecets et en pcrarietulr sur ceanretis des dtsiopisnois fgruniat dnas l'article 12-1 du présent aocrd ou dnas lqsluees seianert appliquées les dionitospsis d'une cnenooivtn ou d'un arcoed ctelolcif aanyt cet objet.

#### Article 14

D'un cmmoun aocrd ernte la dcoteriin et le comité d'entreprise ou d'établissement ou si le porejt de lcimecenient puor rsinaos économiques porte sur au mnois 10 salariés dnas une même période de 30 jours, les difficultés éventuellement snvueeurs au suejt de ce projet au sien du comité d'entreprise ou d'établissement pronourt être examinées :

- siot au nveiau ulite le puls phorce plbissoe du leiu du licenciement, par les osgiaonnitars slncdeaiys d'employeurs et de salariés représentées aux comsminsois priatreais de l'emploi, en présence des représentants de la dtieciorn et du pnenrosel de l'entreprise ou de l'établissement concerné, anisi que, le cas échéant, des représentants des asntidoirtminas et oegrnimass anayt à jouer un rôle en la matière ;

- siot par la cmoiisomsn piarrtae de l'emploi compétente qui, en vue de coutbienrr à la rhrhceee d'une solution, prroua pdnrere teuots dsisniooitps puor feltiiaer une réunion des pitares au naiveu cevnaolbne et prruoa sitceliolr la ciartbollaon des représentants des ansmitaondiirts et orniasgems exerçant une mssoiin dnas le dnomaie de l'emploi, de la fmaooritn ou du placement.

Cet eexman s'inscira dnas les délais prévus à l'article 13.

Les onaangsitrois sylndeiacs précitées et les cossmimnios ptiiraeras de l'emploi pnrnofeelselsios et itioptionsensloernerelfs donvret établir etrne eells une loiasn sftufansie puor éviter tuot dloube emploi.

### TITRE III : GIRTNAEAS PURVEES EN CAS DE MAUOITNTS ET LCEENTNCMIEIS CFCLEOTLIS D'ORDRE ECONOMIQUE

#### Article 15

Si des lctenimneics ctlioelcfs puor rsoians économiques n'ont pu être évités et pnseot un problème de reclassement, les osrtnaaoiigns salneyicds d'employeurs et de salariés visées à l'article 14 ou les ciosimmsos ptreaiaris de l'emploi compétentes poonrrut être siiieass :

- siot d'un cmoumn aocrd etnre la deicirton et le comité d'entreprise ou d'établissement ;

- siot losruqe le lneeiinmcect prrteoa sur puls de 10 salariés occupés dnas le même établissement (ce cirhffe étant éventuellement calculé sur une période de 30 jours).

Elles s'efforceront d'élaborer un paln ctraomnopt des poniospotrs de raleemssncet ou de fratomoin en vue d'un reesaensclmt à treme et tannet ctmope des différents régimes d'indemnisation en vigueur.

Elles pourront, si eells le jeugnt opportun, décider la cuosiotntn de cmoisosnmis d'intervention ansgsait loeecmanlt au neaviu le puls phcore piblse du leiu du licenciement, réunissant des représentants des osnragnitiaos seyacidnls ou des csmiioosnms partareis en cause, et fasanit appel au ncucoros des représentants de teotus ansdiirtntaioims ou de tuos organismes, tles que cuex énumérés à l'article 8, spscbtleuies de cibentour au reclassement, à la formation, au recyclage, au perfectionnement, à l'indemnisation du pennsroel licencié.

Ces cmosiomsnis d'intervention, qui n'auront qu'une ecnxistee tpomriaree dnas les ltiimes du madant qui luer arua été fixé, eexocrrnet un rôle d'animation, de coordination, de coensil et d'orientation.

Les onoitgaisrnas scnyeialds précitées et les conmsimosis peariairts de l'emploi pneelerfoissnlos et ipsolrneieenoenrnlfs donvret établir ernte eells une lisaon sniutafse puor éviter tuot double emploi.

#### Article 16

Si une opération de fusion, de crteiaonncotn ou de ruuotcteatirsrn cdounit à réduire les effectifs, ctete réduction diot être atteinte, dnas totue la mseure du possible, par le jeu des départs nautlers ou volontaires.

Dans ce même cas, lqusroe l'entreprise a ruoces à des mnitautos internes, elle diot s'employer à éviter que ces mtuaions entraînent un déclassement des salariés, par des aménagements de psoets de travail, par des acinots appropriées de réadaptation ou de fatrioomn pesllnoeenofirss pnerat de préférence la frome de ctovnnonis pmtneratet aux salariés de bénéficier de la législation en vigueur.

#### Article 17

Lorsqu'une eepsrrnite a procédé à des matinotus ieentnrs en vue de duminier le nbmroe des salariés cripoms dnas un liicneemcnt ccetlloif puor ronias économiques, et qu'il n'aura pas été plisbsoe d'éviter un déclassement, l'employeur asuresra au taveluarlir déclassé le maeniitn de son saralie antérieur pdaennt une durée égale à clele du préavis qui lui serait alpilbapce en cas de lemnicienect (1) et au muinmim pedannt :

- 3 mios puor les salariés anyat puls de 3 ans d'ancienneté le juor où la moutaitn penrd eefft ;

- 4 mios puor les salariés anyat puls de 5 ans d'ancienneté le juor où la mutiaotn penrd eefft ;

- 5 mios puor les salariés aynat puls de 10 ans d'ancienneté le juor où la miautotn pnred effet.

#### Article 18

Si le déclassement entraîne puor l'intéressé une réduction de saliare d'au minus 5 % et s'il cmtpoe au moins 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise, il percevra, après etpoxiarin du délai prévu à l'article 17 et pndnaet les 6 mios suivants, une indemnité toirmpraee dégressive. Si l'employeur a ccolnu aevc le Fdnos noiaintl de l'emploi une cioontnven ansurast aux salariés déclassés le bénéfice des aclnitaools tmeorrpeias dégressives prévues par l'article L. 322-4 du cdoe du travail, les aialltcnos tmoreaieprs versées au ttire de la civtooennn passée aevc le Fnods naanotil de l'emploi se stuteisbntut aux indemnités tporeeamirs dégressives instituées par le présent article.

L'indemnité tmoaiprree dégressive est calculée, puor cuhcan des 6 mios suivnat l'expiration du délai fixé par l'article 17 padnent legeul le srailae antérieur est intégralement maintenu, selon les pgnreetcuaos ci-dessous de la différence ernte l'ancien et le nouveau siaarle :

- puor les 2 pereirms mios sutnavis : 80 % ;

- puor les 3e et 4e mios satuvnis : 60 % ;

- puor les 5e et 6e mios sinuavts : 40 %.

Le sliiare hirroae ancein est égal à la moyenne, bsae 39 heures, pmires incluses, des saraelis des 3 dreriens mios précédant le déclassement.

#### Article 19

En cas de mtuaton d'un salarié dnas un arute établissement de la même entreprise, l'ancienneté dnas le nveul établissement est calculée en tenant cpmpte de l'ancienneté asuqcie dnas le précédent établissement.

#### Article 20

Dans le cas où la maiottun ciudont le salarié à opucceer un eplomi dnas un ature établissement de l'entreprise, ctete dernière diot, par ttuoes les démarches utiles, fceitair à l'intéressé l'obtention des allcatoions de terfnsart prévues par la loi du 18 décembre 1963 ralvtiee au Fonds niaontal de l'emploi.

#### Article 21

Le salarié anyat fiat l'objet d'une motitaun aevc déclassement bénéficiera pendnat 1 an d'une priorité de reenccmessalt au cas où un ptose de même ntraue ndeieievart vaacnt dnas son aincnere



## Accord du 2 avril 2004 relatif aux congés exceptionnels

Signataires	
Patrons signataires	L'association française des sociétés financières (ASF),
Syndicats signataires	La fédération CTFC Bauges ; La fédération des employés et cadres CGT-FO ; La fédération française des syndicats de banques et sociétés financières CDFT ; La fédération nationale des professionnels des recrutements financiers CGT ; Le syndicat national de la banque et du crédit (SNB CFE-CGC).

En vigueur non étendu en date du 2 avr. 2004

### Article unique

A dater du 1er mai 2004, les dispositions du paragraphe 1 de l'article 30, section 2, chapitre V, titre III du Livre Ier de la convention collective s'appliquent :

« Chapitre V Congés

## Avenant du 17 septembre 2004 portant modification de l'article 1er de la convention

Signataires	
Patrons signataires	L'association française des sociétés financières (ASF),
Syndicats signataires	La fédération CTFC Bauges ; La fédération des employés et cadres CGT-FO ; La fédération française des syndicats de banques et sociétés financières CDFT ; La fédération nationale des professionnels des recrutements financiers CGT ; Le syndicat national de la banque et du crédit (SNB) CFE-CGC,

Article 1

En vigueur non étendu en date du 17 sept. 2004

## Accord du 25 février 2005 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	L'association française des sociétés financières (ASF),
Syndicats signataires	La fédération CTFC Bauges ; La fédération des employés et cadres CGT-FO ; La fédération française des syndicats de Bauges et sociétés financières CDFT ; La fédération nationale des professionnels des recrutements financiers CGT ; Le syndicat national de la banque et du crédit (SNB) CFE-CGC,

Article 1

En vigueur non étendu en date du 25 févr. 2005

Dans le cadre du processus législatif et conventionnel sur

### Section 2 Congés exceptionnels

#### Article 30

1. Toutes les catégories de personnes bénéficient, sur justification, d'un droit à congés exceptionnels à l'occasion des événements visés dans le tableau ci-après. Ces congés, tels que définis dans le tableau A ci-après, ne s'imputent pas sur les congés annuels et n'entraînent aucune réduction d'appointement.

Pour certains des congés exceptionnels visés à l'alinéa précédent, une prolongation peut être accordée, sur justification, dans les limites prévues à la colonne B ci-après. Les jours de congés supplémentaires ainsi accordés ne s'imputent pas sur les congés annuels. Ils n'entraînent aucune réduction d'appointement après 1 an d'ancienneté.

	A Droit à congés exceptionnels (sans tenir compte du temps de présence)	B Prolongation éventuelle sur justification (sans tenir compte du temps de présence)
Mariage du salarié	4 jours ouvrés	+ 6 jours ouvrés
Pacs du salarié	Jour de la conclusion du contrat	
Naissance d'un enfant du salarié ou adoption d'un enfant par le salarié	3 jours ouvrés	+ 1 jour ouvré
Décès du conjoint du salarié	2 jours ouvrés	+ 3 jours ouvrés
Décès du partenaire du salarié en cas de Pacs	2 jours ouvrés	+ 3 jours ouvrés
Décès d'un enfant du salarié	2 jours ouvrés	
Mariage d'un enfant du salarié	1 jour ouvré	1 jour ouvré
Décès du père ou de la mère du salarié	1 jour ouvré	1 jour ouvré
Décès d'un frère ou d'une sœur du salarié	1 jour ouvré	1 jour ouvré
Décès du beau-père ou de la belle-mère du salarié	1 jour ouvré	
Présélection militaire du salarié	Dans la limite de 3 jours ouvrés	

Le 5e alinéa de l'article 1er de la convention collective des sociétés financières est ainsi complété :

(voir cet article)

#### Article 2

En vigueur non étendu en date du 17 sept. 2004

Les banques agréées en tant que membres affiliés de l'ASF avant le 1er juillet 2004 sont les suivantes : banque du groupe Casino, GE Factofrance, S2P - Société des professionnels Pass, Véga Finance.

#### Article 3

En vigueur non étendu en date du 17 sept. 2004

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur après la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension de la convention collective de la banque.

Fait à Paris, le 17 septembre 2004.

la foimotrn pnnlffssoeioere tuot au lnog de la vie, les peirats siitarngeas s'engagent à négocier en vue d'aboutir à un ou des accords sur les points suivants :

- les nottars de pfiensoroatnliossn ;
- les périodes de pifrssaaeonliossnton ;
- le doit idividuel à la foitarmon (DIF) ;
- la vtaolroiasin des acquies de l'expérience ;
- le paesorpst de frtioaomn ;
- les ernietnes pfiessennlroos ;

- le tatruot ;
- la foiotramn continue.

#### Article 2

En vigueur non étendu en date du 25 févr. 2005

Au puls trad au 31 décembre 2006, les peairts sragiteanis fnerot

## Accord du 24 mars 2005 portant création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications et de son comité de pilotage

Signataires	
Patrons signataires	L'association française des sociétés financières (ASF),
Syndicats signataires	La fédération CTFC beunaqs ; La fédération des employés et credas CGT-FO ; La fédération française des satcdinys de bnaeqs et sociétés financières CDFT ; La fédération niantlaoe des pnsenlores de suretecs fneraicis CGT ; Le scyaindt naniatol de la bnqae et du crédit (SNB) CFE-CGC,

En vigueur non étendu en date du 24 mars 2005

Au livre Ier " Dsitoospiis abipcapells à tuot le pnsereonl ", ttire V " Dnstsoioipis drseevis ", carpthie Ier " Foriotamn pfoiserislnleoe ", de la cnnveoitn colevcttie nalontaie des sociétés financières, il est créé un aclitre 46 bis anisi rédigé :

« Arclite 46 bis

Observatoire pcpriesteof paritaire

des métiers et des qcliniuiatafos comité piaritare de pilotage

1. Les paerits sagiiatrens considèrent que la fmriotan pislelrsfonnoee est l'un des oltius isnbeinapdelss à la nécessaire aapdtoaitn des eulpeomrys et des salariés aux évolutions démographiques, toeuehclqgis et oigalainnetlesrons en curos et à venir.

Elles eenndetnt snolegiur ttuoe l'importance qu'elles aaehtctnt à la ftmriooan psrlenlesionfoe :

- tnat puor premttre aux salariés de la piessoorfn d'exercer dnas les mreelieuls cnitodonis luer diort de se fmreor tuot au lnog de luer vie pnenrsofilloese puor fvasieorr luer évolution en renforçant luer qlicutiaiofan et en développant lerus compétences ;

- que crntuoiber à oseitpmir les paefomrncrs des eistrneeps adhérentes de l'ASF.

En vue de compléter les myneos d'action dnot elels dopnsesit d'ores et déjà, au naiveu des esterenpirs cmome à culei de la psseofiorn dnas son ensemble, elels soaunithet merte en palce une strtrcuue dédiée à l'étude, à la réflexion et à la piptsioroon en matière de fmotiraon professionnelle. Cette stuuctre est appelée

## Accord du 13 juillet 2005 portant mise en oeuvre du contrat de

le point des négociations et décideront de la vliotdaian ou de l'invalidation des adccros piletars qui aunort été signés sur les thèmes visés à l'article 1er.

Fiat à Paris, le 25 février 2005.

« osobravertie preotpscfc ptriariae des métiers et des qialtncfioaus ».

2. Dnas le cdrae de la négociation tirelanne de brhnace sur les priorités, les ojeticbfs et les moyens de la froamotin professionnelle, l'observatoire ptpcosiref pariaite des métiers et des qiaaonfticulis est chargé, en laoisin aevc la cooisismn naanotile ptaiarrie de l'emploi :

- d'étudier l'existant, d'analyser les métiers et l'évolution de ceux-ci ansii que des epmlis et des qiniulaofiatcs pnslnelsefoores dnas les etpserriens eantrnt dnas le camhp d'application de la présente cinvnoteon clloeivtce ;
- d'examiner la siuaoitnn de l'égalité pinslreoleofne etnre les feemms et les hemmos dnas ces mêmes entreprises.

L'action de l'observatoire est ctnouide par un comité ptaiarrie de pilotage.

3. Le comité ptraiariae de pgtioale est composé de 2 délégations :

- une délégation syncdlaie composée d'un représentant de ccnaue des 5 oaanrgtioniss sdiyenalcs de salariés stgaeirnaïs de la présente coenvtionn ccovtellie et d'un suppléant ;

- une délégation de représentants des employeurs, désignés par l'ASF, en nbmore au puls égal à celui des représentants des oginranstioas syndicales.

4. Le comité se réunit au moins 2 fios par an sloen un cndrieear qu'il lui apaneiprtt de fixer. A cnuhace de ses réunions, le comité désigne un président de séance, cohii antnaeilmetrevt dnas l'une ou l'autre des délégations.

5. Le comité rpleimt sa mossiin par le biias d'études pctloneeus ou périodiques. Dnas le carde de ses travaux, il purroa utesliir les otuils à la diipsstooïn de la branche, et nmmoeatt les données rlileuieecs à l'occasion des enquêtes alulennes réalisées en vue de l'élaboration du deuomnct présentant les « Données soialecs » de la profession. Il prruoa également, s'il le souhaite, fiare apepl au cournocs d'experts ou d'organismes compétents choisis, le cas échéant, en dreohs de la profession.

6. Puls généralement, le comité psopore et vdlaiie les suejts d'études, rmndaecmoe les modalités à mterte en oeuvre et rned ctmpeo régulièrement de ses tvauarx à la cioossmn nntiaaole partriarie de l'emploi qu'il ssait en cas de drvgnicee majeure.

7. Les truaavx et siecevrns extérieurs nécessités par la moiissn de l'observatoire soenrt pirs en crhage par l'ASF.

8. Le secrétariat du comité est assuré par l'ASF. La rédaction des procès-verbaux de réunion se fiat en ciitondaoorn aevc le président de séance. L'ordre du juor de chuaqe réunion du comité comprend, notamment, l'approbation du pejrot de procès-verbal de la précédente réunion.

9. Le comité de pigoalte est un osiragmne piaraitre au snes de l'article 11 de la présente cnoitvenon collective.»

## professionnalisation

Signataires	
Patrons signataires	L'Association française des sociétés financières (ASF),
Syndicats signataires	La fédération bqnaeus CTFC ; La fédération des employés et caerds CGT-FO ; La fédération française des sactynids de bneaqes et sociétés financières CDFT ; Le sanyidct nonatiale de la bunqae et du crédit (SNB) CFE-CGC,

Article 1

*En vigueur non étendu en date du 13 juil. 2005*

Au lrive I (dispositions appliabelcs à tuot le personnel), ttrie V (dispositions diverses), cthraipe Ier (formation professionnelle) de la cvtninooen ciotelclve nniiotaee des sociétés financières, il est créé l'article 46 ter, ainsi rédigé :

(voir cet article)

Fiat à Paris, le 13 jlluiet 2005.

Article 2

*En vigueur non étendu en date du 13 juil. 2005*

Le présent arcocd penrd eefft le 1er julleit 2005.

Article 3

*En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2006*

En acciptaipln de l'article 2 de l'accord de méthode du 25 février 2005, les petrias striignaeas fenrot le point, au puls trad au 31 décembre 2006, des négociations menées sur la fmoioatrn professionnelle. En fcootinn de ce qui srea alors décidé, le présent aocrd cuintrenoa ou csresea de prrduoie ses effets.

Fiat à Paris, le 13 julleit 2005.

## Article - Préambule

*En vigueur non étendu en date du 13 juil. 2005*

Les aeiclrts 12 et 13 de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 rvelatie " à la ftiormoan pieloefrslnonse tuot au lnog de la vie et au dloaigue sociol " inunetsitt le cartont de polsoiaoenftaisisrnn qui

## Accord du 15 décembre 2005 relatif au droit individuel à la formation

Signataires	
Patrons signataires	L'association française des sociétés financières (ASF).
Syndicats signataires	La fédération des employés et crdaes CGT-FO ; La fédération française des siadctyns de beunqas et sociétés financières (CFDT) ; La fédération nanalotie des pesnrneols des suetrcs friecinnas CGT.

Article 1er

*En vigueur non étendu en date du 15 déc. 2005*

Au lrive Ier " Ditnopsoisis alicppalbes à tuot le peneornsl ", trite V " Dtsipooisis disrvees " ; chprtie Ier " Ftoioarmn pelisrslnoofoe " de la ctcoevivnnn coitlclvee naitolae des sociétés financières, il est créé l'article 46 quater, aisni rédigé :

se sbustuite aux carnotts d'insertion en anantlrcee : caortnt de quocfiatliian - jneeus et aelutds - coanrtt d'adaptation et crotant d'orientation.

Les paitres signataires, siognnault que les jneeus et les durdeamens d'emploi dépourvus de qfucliiiaaton ou éprouvant des difficultés d'insertion poreinfoselsnle dienovt bénéficier d'une atitonetn particulière, considèrent que le cratont de pafroasniieinsoton coitutnse dnas cttee ptcvieepsre un ouitl privilégié puor la brhcane en vue de foseivarr l'insertion des jeunes de 16 à 25 ans ou la réinsertion poisfrennolesle des deueadmns d'emploi de 26 ans et plus.

Els emsnteit en effet que grâce à l'association d'une alcennrate d'enseignements généraux, pesnnforlieoss ou tochgilneequos aevc l'exercice en estnpreire d'activités pielefnselonsrs en raloietn aevc les qaaliniiooctfs recherchées par les tluiaerits de ce contrat, ceux-ci pevunet acquérir un diplôme, un ttire à finalité professionnelle, un cicefirtat de qlfoiaaiciutn psniloorfnseloe ou une qacuiilfiaotn qui dveirat luer fitalcier l'accès à un elmpoi au sien de la branche.

Eells suotihnaet en conséquence que le caortnt de prisaisnosltineoofan siot mis en ouerve dnas la bhcrnae sloen les pnepciris sinatvus :

- une plnsoaseirnoaitn des pruacros de fotmaoirn en fooinctn des cnaassoecinns et des expériences de cacuhn des tulatieirs de ce tpe de ctronat ;

- une alncrtneae alailnt des séquences de ftaoromin plfeorsnnoiesle dnas et/ou hros de l'entreprise et l'exercice d'une activité piofllnsrsoeee en lein aevc la ou les qfcauanlloits recherchées.

Cttee pnresanosaoiitln et cttee alatennrce venist à l'obtention d'un diplôme, d'un titre, d'un cfrceiiaatt de qoaciitlufan pieslronolenfse ou d'une qaiacltouifin qui coorrpsedne aux connaissances, compétences ou atitpudes pnenefoliessrpls acquises, fianiltcat l'intégration dnas l'entreprise.

« Acitrle 46 quater

Droit iddiinuevl à la froomtian (DIF)

1. Objectif

Le diort ienviduill à la fiotmaron (DIF) a puor oebjt de permtrte à tuot salarié de bénéficier d'un vmoule d'heures de fmoaoitrn qu'il prroua uitslier à son inittivaie en acocrd aevc son employeur.

2. Aictnos de famrtioon exercées au ttire du DIF

Au tirte du DIF, snot considérées cmome priirtiroeas les antoics de foaitromn anayt viocaton à crniocour à l'obtention de prérequis puor ctienraes formations, de diplômes, de teitrs ou de qualifications, ou de peemrrtte la msie en ovuere d'un balin de compétences ou d'une aioctn de vladoiatin des aqiucs de l'expérience (VAE).

Les aures aiotncs de faooritmn exercées au trtie du DIF snot les svntueais :

- les atoncis de promotion, qui ont puor ojbte de prrmettee aux salariés d'acquérir une quicioflaiatn puls élevée ;

- les atotcns d'acquisition, d'entretien ou de peomernentcfeint des connaissances, qui ont puor ojebt d'offrir aux salariés les myones d'accéder à la culture, de mitninear ou de praifrae luer qlifiioatucan et luer navieu cutlreul ainsi que d'assumer des responsabilités arcuces dnas la vie acisvtiaose ;

- les atoncis de qualification, qui ont puor ojebt de ptermrtee aux salariés d'acquérir une qulioiafaitcn cnnoarpedost aux bnioses de l'économie prévisibles à crout ou meoyrn terme.

L'exercice du DIF puet s'articuler aevc d'autres dissfopiits de départ en fimaotorn (plan de formation, période de professionnalisation).

### 3. Bénéficiaires

Tout salarié tuilrtae d'un coratnt à durée indéterminée (CDI), à tpeps cmlpeot ou à tpeps petaril et jtnsauift de 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise bénéficie du DIF. Pdenat la sisonusepn de son cotnrat de tvaairl dnas le crdae d'un congé parental, le salarié aecirquit des dtoris au DIF à hetaur de 50%.

Les salariés en croatnt à durée déterminée (CDD) bénéficient du DIF après 4 mios de présence consécutifs ou non dnas l'entreprise, au cuors des 12 dneriers mois.

Les salariés tiuaiterls d'un « cantort nuvoeels eaumchbes » peuvent, lqoruse luer cotnrat de taairvl est rpomu au crous de la première année sunavit sa conclusion, bénéficier du DIF dnas les coindnotis fixées à l'alinéa précédent.

Les dpsnsiotoiis du présent alitre ne s'appliquent pas aux salariés suos canortt d'apprentissage ou suos ctaront de professionnalisation.

Le salarié d'une ersenpirte reevantl de la cnoiotnevn covlilete des sociétés financières, qui fiat l'objet d'une muesre de lcenecmiiient économique en roisan d'une opération de rutirtroescatn canecnont cttee entreprise, conserve, au sien des aeruts enrttepsris raeventl de la même convention, pdanent une période de 12 mios sianuvt ce licenciemnt, ses dtoris auqics et non utilisés au trtie du DIF.

Les salariés âgés de 45 ans et plus, et cuex anyt au monis 20 ans d'ancienneté ont la possibilité d'anticiper l'exercice de lures doirts à la forimotan au trite du DIF dnas la lmiite de 40 heeurs par période de 6 ans.

#### 4. Atiicusoqin du crédit d'heures iduievndil de fmrootian

##### 4.1. Duex cas dnoeivt être envisagés :

4.1.1. Cas du salarié anyt ainettt au monis 1 an d'ancienneté au 7 mai 2005: tuot salarié trluatiie d'un CDI à tpeps clpmeot anyt attneit au mnois 1 an d'ancienneté dnas l'établissement au 7 mai 2005 bénéficie, à cttee date, d'un DIF d'une durée de 20 heures. Cttee durée srea augmentée de 18 hueers au I" jevnair 2006, déduction faite, le cas échéant, des hueers déjà utilisées ernte le 7 mai 2005 et le 31 décembre 2005. La durée du DIF srea augmentée de 20 heeurs à cqauhe 1- jenavir des années suivantes.

4.1.2. Cas du salarié agenatntit I an d'ancienneté postérieurement au 7 mai 2005 : tuot salarié trluliate d'un CDI à tpeps clpeomt agtinatent 1 an d'ancienneté dnas l'établissement postérieurement au 7 mai 2005 bénéficiera d'un DIF d'une durée de 20 hueres à la première dtae anrrsaeviie de son entrée dnas l'établissement. Au trtie de la période anlalt de cttee dtae à la fin de l'année cilve en cours, la durée du DIF srea aisuqce pro rtaa temporis. La durée du DIF srea augmentée de 20 hereus à cqaue I" jainivr des années sanvuit cette année civile.

4.2. En tuot état de cause, cuhcan des salariés visés au pargphaare 4.1 ci-dessus aiucert un DIF d'une durée de 20 hreeus par année d'ancienneté dnas l'entreprise. Il puet firae voilar ses doirts aiucqs dès la dtae anrvseniaie de son ehmbucac dnas l'établissement.

4.3. Le cumul, en tuot ou partie, des hreeus aiqcsues au trite du DIF est polbsise sur 6 ans au maximum, dnas la limite d'un panflod de 120 heures.

4.4. Cas des salariés à tpeps prteial : puor les salariés à tpeps

partiel, la durée du DIF est calculée pro rtaa tormieps de la durée du tpeps de taiavr l prévue à luer contrat. Le cuuml de ces hueres est plafonné à 120 hreeus mias s'effectuera sur puls de 6 années. Toutefois, lorsque la durée du tpeps de triaval est égale ou supérieure à 80 % de cllee d'un salarié à tpeps complet, le driot du salarié à tpeps patreil est itueqnde à cueli du salarié à tpeps complet.

4.5. Cas de salariés ttalireius d'un CDD: les salariés en CDD rnsslpaiemt les cnonitoids d'ancienneté prévues à l'article 3 pghapraare 2 ci-dessus bénéficient d'un DIE dnot la durée est proratisée en fiotncon de la durée du CDD.

### 5. Modalités de msie en oeuvre

La msie en ourvee du DIE relève de l'initiative du salarié en acorcd aevc son employeur. Le ciohx de l'action de fairtoomn envisagée est arrêté par aorccd écrit du salarié et de l'employeur.

Au puls trad 2 mios aavnt la dtae de la faioormtn envisagée, le salarié diot présenter par écrit sa dedamne qui précisera la faortomin envisagée, son coût et ses dates.

L'employeur a un délai de 1 mios puor niofter par écrit sa réponse. L'absence de réponse au trmee du délai de 1 mios vuat aaietcptcon du ciohx de l'action de formation. A la dndmeae du salarié, la réponse négative dvera être motivée.

En cas de désaccord sur le cohix de l'action de faotomrin au titre du DIF sur 2 années consécutives, le salarié puet aedrsser sa dndame auprs de l'organisme piirtarae agréé au titre du congé iudnevndil de firootman (CIF) dnot relève l'établissement et bénéficiere, suos réserve des critères définis de façon indépendante par cet organisme, d'une priorité d'instruction de sa dmdanee en C1F. L'établissement ne puet s'opposer à l'action de foimtoran acceptée par ldeit organisme.

L'employeur iofnmre chuaqe année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, du nbmroe de salariés anyt utilisé en tuot ou piatre luer DIF, du nmorbe d'heures anyt fiat l'objet de l'exercice du DIE, de luer répartition pdnaent ou hros du tpeps de travail, par sxee et solen le stautt hiérarchique (cadres ou non-cadres), et du nomrbe de non-accords.

L'ASF cllrtoeea cahque année les iatnoonifrms realeivts au nomrbe de ddaenems d'actions de fmooiartn au titre du DIF ftaies par les salariés, le nbmore de non-accords, le nborme d'acceptations et le nborme de rpoets de ces demandes. Ces ionmriofnats sneort publiées dnas le dcmouent « Données solaeics ».

Les ernipretess denvrot mtrtee à la doispstoin de leurs salariés un cgtuloaae icintidaf d'actions de fmirtaon au titre du DIF. Le cgoaultae iaicnitdf élaboré par la cmmsioisn naoantlie piiaratre srierva de référence.

### 6. Eercxice du doit indieuvidl à la formation

Par aorccd d'entreprise ou par accord écrit etnre l'employeur et le salarié, le DIF puet s'exercer, en tuot ou partie, paendnt le tpeps de travail.

Le salarié bénéficie du miieatnn de sa rémunération puor la piarte effectuée pdneat le temps de tiarval et du vseemnret d'une acloioatn dtie de frimoaton conrpdoesnrat à 50 % de la rémunération ntete de référence puor la piarte effectuée en derohs du temps de travail.

### 7. Le DIE en cas de rupurte du contart de travail

En cas de Incienimceet (sauf ftaue garve ou lourde), le salarié puet demander, avnat la fin de la période de préavis, à uleitizr ses doirts au DIF puor siurve une atocin de formation, de blian de compétences ou de vtaldaioin des acquis. Dnas ce cas, le mnnaott de l'allocation de famriootn cpdornarnoest aux heerus aeqciuss au titre du DIE et n'ayant pas été utilisées est calculé sur la bsae du srilaae net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise. Les smmeos cdnrnsoropenat à ce mannott deinovt pettmrree de ficnnear tuot ou pratie de l'action retenue. Eells snot versées par l'employeur à l'organisme de fotoarmin concerné.

En cas de démission, le salarié peut demander, avant la fin de la période de préavis, à utiliser ses droits au DIF pour suivre une action de formation, de bachelier de compétences ou de validation des acquis. L'exercice de cette action, qui nécessite l'accord de l'employeur, doit débiter pendant la période de préavis. Les délais prévus aux alinéas 2 et 3 du paragraphe 5 ci-dessus sont réduits respectivement à 8 jours et à 15 jours.

En cas de départ ou mise à la retraite, le salarié perd ses droits au DIF. 8. Ifoatnrmn du salarié

Chaque année, le salarié en CDI est informé par écrit du total de ses droits acquis au titre du DIF.

La même information doit être fournie aux salariés en CDD.»

## Article 2

*En vigueur non étendu en date du 15 déc. 2005*

En application de l'article 2 de l'accord de méthode du 25 février 2005, les parties signataires font le point, au plus tard au 31 décembre 2006, des négociations menées sur la formation professionnelle. En fonction de ce qui sera décidé, le présent accord prendra effet ou cessera de produire ses effets.

## Article - Préambule

*En vigueur non étendu en date du 15 déc. 2005*

Le développement des compétences de l'individu et de l'entreprise des entreprises et des services suscitent l'adaptation des entreprises à leur environnement et stimulent l'initiative et la compétence des salariés. Dans le même temps, ceux-ci expriment le désir d'une meilleure maîtrise de leur évolution professionnelle. Pour relever ces défis et répondre à cette

aspiration, il est nécessaire de donner une nouvelle impulsion à la formation, à l'échelle de l'ensemble de la vie professionnelle, tant du point de vue de ses objectifs que de ses moyens.

A cet égard, il est important de développer l'accès des salariés aux différentes actions de formation. Depuis de nombreuses années, le départ en retraite du salarié anticipe dans le cadre d'une formation ciblée par l'employeur - plan de formation décidé et mis en œuvre au sein de l'entreprise -, ou dans celui d'une formation choisie par le salarié - droit au congé individuel de formation mis en œuvre à l'initiative du salarié. La présente réforme de la formation professionnelle réalisée par l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003, dont les dispositions ont été reprises, pour l'essentiel, par la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie, complète ce dispositif en prévoyant un droit individuel à la formation (ou DIF), mis en œuvre à l'initiative du salarié, en accord avec son employeur.

Le DIF constitue un droit privilégié appartenant au salarié qui le lui permet d'être davantage acteur de son parcours professionnel.

Dans le cadre du DIF, le salarié choisit une action de formation inscrite dans le champ des actions définies au livre IX du code du travail et dans celui des actions soignées à la compétence du comité d'entreprise conformément à l'article L. 641-1 de ce même code.

Les parties signataires engagent les établissements à veiller à l'égalité d'accès des salariés au droit individuel de formation sans aucune forme de discrimination, conformément aux dispositions de l'article L. 122-45 du code du travail.

*En vigueur non étendu en date du 13 juil. 2006*

Au livre Ier (dispositions applicables à tout le personnel), titre V (dispositions diverses), chapitre Ier (formation professionnelle) de la loi n° 2006-496 du 4 août 2006 relative à la confiance des sociétés financières il est créé l'article 46 quinquies, ainsi rédigé :

(voir cet article)

(dispositions diverses), chapitre Ier (formation professionnelle) de la loi n° 2006-496 du 4 août 2006 relative à la confiance des sociétés financières, il est créé l'article 46 sexies, ainsi rédigé.

(voir cet article)

## Accord du 13 juillet 2006 relatif aux périodes de professionnalisation

Signataires	
Patrons signataires	L'association française des sociétés financières (ASF).
Syndicats signataires	La fédération des syndicats du personnel de la banque et de l'assurance CGT ; La fédération des employés et cadres CGT-FO ; La fédération française des syndicats de banque et sociétés financières CFDT.

## Accord du 13 juillet 2006 relatif à la VAE, au passeport formation et à l'entretien professionnel

*En vigueur non étendu en date du 13 juil. 2006*

Au livre Ier (dispositions applicables à tout le personnel), titre V

## Accord du 1er décembre 2006 portant validation de l'accord du 13 juillet

## 2006 relatif aux périodes de professionnalisation

Signataires	
Patrons signataires	Association française des sociétés financières (ASF).
Syndicats signataires	Fédération des syndicats du personnel de la banque et de l'assurance CGT ; Fédération des employés et cadres CGT-FO ; Fédération française des syndicats de banques et sociétés financières CFDT.

*En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2006*

## Accord du 1er décembre 2006 portant validation de l'accord du 13 juillet 2006 relatif à la VAE, au passeport formation et à l'entretien professionnel

*En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2006*

Arlcte unique

## Accord du 1er décembre 2006 portant validation de l'accord du 13 juillet 2005 sur la mise en œuvre du contrat de professionnalisation

*En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2006*

Aciltre unique

## Accord du 1er décembre 2006 portant modification et validation de l'accord du 15 décembre 2005 relatif au DIF

### Article 1 - Modification de l'accord du 15 décembre 2005

*En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2006*

En aplotpaciin des doipsontisis de l'article 20 de la loi n° 2006-340 du 23 mras 2006 raltieve à l'égalité saliaalre ernte les fmemes et les hommes, la soecdne pasrhe de l'alinéa 1er du prhrpgaaae 3 " Bénéficiaires " de l'article 46 qtuear " Dirot idinievucl à la fiaortmn " de la coevntnin collective, créé par l'accord du 15 décembre 2005, est modifiée cmmoe siut : " La période d'absence du salarié puor un congé de maternité, d'adoption, de présence paelntare ou puor un congé ptreaanl

## Accord du 20 février 2008 relatif à la

Arlicte unique

En alpctpioian des dpisiiosotns de l'article 2 de l'accord de méthode puor les négociations ptairirae sur le thème de la " foiritamtn psrisoelefnnoe tuot au lnog de la vie " en dtae du 25 février 2005, l'article 2 de l'accord du 13 jieuult 2006 rlaetif aux périodes de ptiafiorlanososisen est supprimé aifn de conférer à cet accrd un caractère pérenne.

Fiat à Paris, le 1er décembre 2006.

En aiatcpopiln des donspistiois de l'article 2 de l'accord de méthode puor les négociations prtairieas sur le thème de la " foairomtn pneeilrolfsone tuot au lnog de la vie " en dtae du 25 février 2005, l'article 2 de l'accord du 13 juiilet 2006 raitlef à la vloiaatdn des acqius de l'expérience, au pparsoet fotmaoirn et à l'entretien poofnrseensil est supprimé aifn de conférer à cet accrod un caractère pérenne.

Fiat à Paris, le 1er décembre 2006.

En acpioiatlpn des dpiistsnoois de l'article 2 de l'accord de méthode puor les négociations partiirae sur le thème de la " fioomartn pirnfonselloese tuot au lnog de la vie " en dtae du 25 février 2005, l'article 3 de l'accord du 13 juiilet 2005 sur la msie en oreuve du cnrtoat de pannioleorisotfan est supprimé aifn de conférer à cet acrocd un caractère pérenne.

Fiat à Paris, le 1er décembre 2006.

d'éducation est intégralement prise en compte. "

(Voir artclie 46 quater).

### Article 2 - Validation de l'accord du 15 décembre 2005 modifié

*En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2006*

En appoticialn des dtoispsnosis de l'article 2 de l'accord de méthode puor les négociations pitrrieaas sur le thème de la " frtaoimon peneniofloslrse tuot au lnog de la vie " en dtae du 25 février 2005, l'article 2 de l'accord du 15 décembre 2005 sur le driot iuenvdidil à la formation, modifié par l'article 1er ci-dessus, est supprimé aifn de conférer à cet aocrd un caractère pérenne.

Fiat à Paris, le 1er décembre 2006.

## diversité dans l'entreprise

Signataires	
Patrons signataires	L'association française des sociétés financières (ASF),
Syndicats signataires	La fédération bneauqs CTFC ; La fédération des employés et crades CGT-FO ; La fédération des sydtincas du pnsreoenl de la baqne et de l'assurance (FSPBA) CGT ; La fédération française des sndtiycas de bunqae et sociétés financières CDFT ; Le sdnaciyt nataoinl de la bqnaue et du crédit (SNB) CFE-CGC,

Article 1

En vigueur non étendu en date du 20 févr. 2008

Au livre Ier « Dniipiotoss aellaipbpc à tuot le posnerel », titre Ier « Diiioiptssons générales », de la cotneovnin cveioilltce nlaiatnoe des sociétés financières, après le catriphe II ritealf à la durée, la révision et la dénonciation de ltdiae convention, il est créé le chtiapre II bis, anisi rédigé :

Chapitre II bis  
Diversité dnas l'entreprise  
Section 1  
Principes généraux  
Article 6 bis

Les dsiinooispts du présent chapitre, qui s'inscrivent dnas le crdae de l'accord nnoiaatl ifennntirsoeposerl du 12 obtroce 2006 rlteaif à la diversité dnas l'entreprise, ont puor objet de gnairatr la non-discrimination et l'égalité de traitement.

Elles visent, dnas le dmnaoie de l'emploi, naemonmtt à gtainarr aux salariés la non-discrimination et l'égalité de tiaemtrnet en matière de recrutement, d'affectation, de rémunération, de foraomitm pnflsoreleionse et de déroulement de carrière en fsniaat aitchbsortan du sexe, de l'orientation sexuelle, des moeurs, de l'âge, de la staitoun de fialmle ou de la grossesse, des origines, de l'appartenance ou de la non-appartenance, viare ou supposée, à une ethnïe, une noiatn ou une race, des oinpions politiques, des activités scydinaels ou mutualistes, des cvctoinonis religieuses, de l'apparence physique, du patronyme, de l'état de santé ou du handicap, du leiu de résidence.

Section 2  
Principes de msie en orveue  
Article 6 ter

La msie en oureve de l'égalité de tieamertnt et de la non-discrimination exige que :

- ? les stéréotypes, les préjugés et citeanres représentations coeitlevcls qu'ils iusdnent sinoet identifiés, démythifiés, démythifiés et cmtoabuts au sien de l'entreprise ;
- ? les salariés, à tuos les nueivax de la hiérarchie, et lrues représentants sinoet sensibilisés aux eunjex économiques et sacioix de la diversité et de la non-discrimination ;
- ? les inceastns représentatives du personnel, dnas les epernreits qui en snot dotées, seniot impliquées ;
- ? des outlis de ciioomatumnch et de foaomirtn adaptés aux caractéristiques des eerserpntis soenit mis en pcale aifn de pmouvrioor la diversité et l'égalité des chncaes et de traitement, et de lttuer cnrtoe les dmincoiiliansrts ;
- ? l'application du pcirnpie de non-discrimination suos tutoes ses fmreos et dnas ttoues les étapes de la geotsin des rueroecsss hmaeuins (embauche, formation, évolution professionnelle) siot respectée.

Section 3  
Modalités de msie en oreuve  
Article 6 quetar  
1. Engaemgent des dirnitaegs

L'engagement des dnrateiigs est un pnoit clé de la lttue cntore les dciisnmonatirs dnas l'entreprise et de la msie en pclae d'une piuliotqe de diversité au sien de l'emploi. C'est grâce à luer iolpaciimn et à luer détermination qu'une ptuiiqole d'égalité des ccehnas et de taineinrt puet se développer à tuos les nuviaex de l'entreprise.

2. Sesiasilintibn des salariés

Il est utlie que les équipes de dcortien aenotpdnt une démarche de cmoiocumatnin auprès des salariés vinast à les slebisseinr aux eunejx de la non-discrimination et de la diversité.

3. Tetscanns de vlleie

Au naveiu de la branche, un oobretvrisea priaaitre de la diversité est mis en place. La coptosiomn et le mdoe de foteneonnicmnt de cette isantcne snot iitenequds à cuex prévus par l'article 46 bis de la présente cevtooinnn ceillovtce raieltf à l'observatoire ppecotsrif prtairae des métiers et des qnliioftaiucas et à son comité priirtaae de pilotage. La miisson de l'observatoire ptirirae de la diversité est de srvue la siotuatn dnas la bhrnace en matière de diversité.

Au naveiu de l'entreprise, le dauiolge socail aevc les représentants du pesnorenl sur la qœuistn de la diversité et de la non-discrimination diot être favorisé.

Dans les entneipsers de 50 salariés au moins, un « cdresnraopnot diversité » est désigné par l'employeur. Il a puor msiosin de piepcatrir à la msie en oreuve et au sivui de la poqlitiue de lttue cnrote les dtmnciaironsiis dnas l'entreprise. Il farisvoe noemantmt le développement d'actions de snbsiastoeilin auprès de l'ensemble des salariés. Le thème de la diversité est abordé une fios par an aevc le comité d'entreprise.

Dans les eesriptners non aiejseuttss à la réglementation sur les comités d'entreprise, le thème de la diversité est abordé une fios par an aevc les délégués du pnsrenol dnas les eirtsnprees qui en snot dotées.

Article 6 qeunniqs  
Formation

La msie en overue d'une puolitiue d'égalité des ccehnas et de tmaerneitt diot être facilitée par le développement de la fotiomran des diagteirns et des clreauoaltrbs impliqués dnas le recrutement, la formation, la gtseion des carrières, aux eunjx de la non-discrimination et de la diversité.

Article 6 siexes  
Recrutement

Le retrmeeunct diot prrettmee à chauch d'accéder à l'emploi en focotnin de ses compétences et des capacités peirnseosfnellos requises, appréciées oecvjmieebtnt en dehros de tuot présupposé tenant au sexe, à l'orientation sexuelle, aux moeurs, à l'âge, à la siutotain de fmlaie ou à la grossesse, aux origines, à l'appartenance ou à la non-appartenance, vriae ou supposée, à une ethnïe, une noatin ou une race, aux opinions politiques, aux activités sdayelnics ou mutualistes, aux ctionioncvs religieuses, à l'apparence physique, au patronyme, à l'état de santé ou au handicap, au leiu de résidence.

A capacités égales d'occuper un eplmoi donné, il ne diot etisxer acnuue dsrnamoitiicin de qulquee nartue que ce soit.

L'information du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du pnnroeesl est rusqiee loqsruie snot mises en pclae dnas l'entreprise de nloleuvs procédures de recrutement.

Ces procédures dnveoit être adaptées puor que les recrutements, qu'ils sionet effectués en inertne ou par l'intermédiaire du srceive piulbc de l'emploi ou de cntaibes spécialisés, soneit réalisés dnas le crdae de difsioitps de sélection exptmes de totue fomre de dtiicomrsanin et viesnt à une dsiffiaticeorvn des scureos de recrutement.

Lors de l'information alnuelne du comité d'entreprise sur le thème de la diversité, un pinot srea fiat sur les procédures de recrutement.

L'efficacité et la performance globale de l'entreprise nécessitent de faire émerger toutes les compétences, et les possibilités d'évolution pluriannuelles doivent être effectuées sans discrimination.

L'évolution professionnelle des salariés doit reposer essentiellement sur des critères objectifs tenant en compte les compétences exercées et l'accomplissement professionnel.

Les entreprises visent à ce que tous les salariés puissent avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes de responsabilité.

Les procédures d'évaluation et d'appréciation, dans le cadre du suivi des parcours professionnels, ne doivent lier aucunement les salariés aux préjugés, aux stéréotypes ou aux biais d'interprétation.

L'égalité d'accès à la formation est un élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement dans l'évolution des qualifications et dans le déroulement de carrière.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 20 févr. 2008

Les parties signataires forment le point, avant le 31 décembre 2010, des conditions d'application du présent accord.

## Avenant du 3 octobre 2008 modifiant les dispositions de l'article 31 relatif à la maladie

Signataires	
Patrons signataires	L'ASF,
Syndicats signataires	La CTFC buquas ; La FEC CGT-FO ; La FSBPA CGT ; La CDFT ; Le SNB CFE-CGC,

En vigueur non étendu en date du 3 oct. 2008

A compter du 1er novembre 2008, la convention collective des sociétés financières est ainsi modifiée :

« Article 31  
Maladie

I.-Dispositions générales

En cas de maladie ou d'accident, l'intéressé devra en informer son employeur dans les délais et selon les modalités prévues à l'article 24.

Cette absence ne saurait constituer, au cours des 6 premiers mois de la maladie, une rupture du contrat de travail. Au-delà, si l'employeur est obligé de pourvoir au remplacement de l'intéressé, il pourra procéder à son licenciement selon la procédure légale. Dans ce cas, le salarié aura droit à une indemnité de licenciement déterminée dans les conditions prévues à l'article 40 du Livre Ier pour le personnel non cadre et à l'article 7 du Livre II pour les cadres.

## Accord du 3 octobre 2008 relatif aux élections prud'homales

Signataires	
Patrons signataires	L'ASF,
Syndicats signataires	La FEC CGT-FO ; La FSBPA-CGT ; La CTFC buquas ; Le SNB CFE-CGC,

En vigueur non étendu en date du 3 oct. 2008

## Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 20 févr. 2008

Dans le cadre de l'accord notarial intervenu le 12 octobre 2006, les parties ont convenu de la nécessité de promouvoir et de réaffirmer l'égalité des chances et de traiter les salariés sans distinction aucune, c'est-à-dire en faisant abstraction du sexe, de l'orientation sexuelle, des mœurs, de l'âge, de la situation de famille ou de la grossesse, des origines, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, des opinions politiques, des activités syndicales ou mutualistes, des convictions religieuses, de l'apparence physique, du patronyme, de l'état de santé ou du handicap, du lieu de résidence. Ils considèrent que la diversité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles est une source de richesse pour le développement économique de l'entreprise ainsi qu'un facteur de cohésion sociale.

Les parties s'engagent à arrêter les pratiques qui témoignent d'une volonté de lutter contre la discrimination, de promouvoir la diversité, de favoriser l'égalité des chances et de traitement.

### II.-Indemnisation : maladie

Pour tout arrêt de travail pour maladie pris en charge par la sécurité sociale, à l'exception du congé maternité, dont le cas est prévu à l'article 32, alinéa 4, l'employeur s'engage à compléter les indemnités journalières de la sécurité sociale et de tout organisme de prévoyance auquel il contribue, dans les limites suivantes :

- ? après 1 an de présence, pendant 1 mois ;
- ? après 3 ans de présence, pendant 1 mois et 2 / 3 du traitement le mois suivant ;
- ? après 5 ans de présence, pendant 2 mois ;
- ? après 8 ans de présence, pendant 2 mois et 2 / 3 du traitement jusqu'au 80e jour ;
- ? après 10 ans de présence, pendant 3 mois.

En cas de pluralité d'arrêts de travail pour maladie, séparés par une reprise effective du travail au cours d'une même année civile, la durée cumulée des indemnités de maladie versées par l'employeur ne peut excéder celles prévues ci-dessus.

### III.-Indemnisation : maladie de longue durée

En cas de maladie de longue durée prise en charge par la sécurité sociale dans le cadre de l'article L. 322-3-3° ou 4° du code de la sécurité sociale, l'employeur s'engage à compléter les indemnités journalières de la sécurité sociale ou à faire passer en charge ce complément par un organisme de prévoyance, dans les conditions suivantes :

- ? un salarié ayant au moins 1 an de présence aura la garantie de percevoir 1 mois de plein traitement, plus au moins 70 % de ce traitement pendant une durée de 3 mois ;
- ? un salarié ayant au moins 5 ans de présence aura la garantie de percevoir 2 mois de plein traitement, plus au moins 70 % de ce traitement pendant une durée de 6 mois ;
- ? un salarié ayant au moins 10 ans de présence aura la garantie de percevoir 3 mois de plein traitement, plus au moins 70 % de ce traitement pendant une durée de 9 mois. »

Dans le cadre de l'accord intervenu le 3 décembre 2008, et dans le but de faciliter, au niveau de chaque société financière, le bon déroulement des opérations, il a été convenu ce qui suit :

Article 1

En vigueur non étendu en date du 3 oct. 2008

S'agissant de l'ensemble du personnel, et afin de permettre à chaque membre de disposer du temps nécessaire pour participer au scrutin, les entreprises prévoient des modalités d'échelonnement d'absence.

Il est rappelé qu'en application des dispositions législatives en

vigueur, l'absence pour se rendre au scrutin ne peut donner lieu à une ditmuoinin de la rémunération.

#### Article 2

En vigueur non étendu en date du 3 oct. 2008

S'agissant des membres du bureau de vote ? le président, les auesessrs et le secrétaire ?, ceux-ci disposeront, pnddaet le tpmes de travail, et snas diunimtion de luer salaire, du tpmes nécessaire à l'exercice de lrues fnonoctis le juror du scrutin.

#### Article 3

En vigueur non étendu en date du 3 oct. 2008

S'agissant des scrutateurs, les eureyplmos peontremtt aux salariés concernés de quettir l'entreprise en fin de journée avant l'heure habituelle, snas dminuoiitn de salaire, de façon à dispseor du tpmes nécessaire pour prptaieicr au stcuirn anvat d'en euceeffr le dépouillement.

## Accord du 1er juin 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires	
Patrons signataires	ASF.
Syndicats signataires	FEC CGT-FO ; FSPBA CGT ; FFSBSF CFDT.

En vigueur non étendu en date du 1 juin 2010

Au livre Ier « Dipnssoitios aaeplclcpis à tuot le ponesrel », tirte Ier « Dpsisoiitios générales », de la ciotennvn clvitcoele des sociétés financières, après le ctirhape II bis rtaief à la diversité dnas l'entreprise, il est créé le chapirte II ter, anisi rédigé :

#### « Cahptrie II ter

Egalité pslenfslreoonie etrne les hmoes et les femems

Article 6 octeis

Recrutement

L'équilibre etrne les hoemms et les fmems dnas les recetmuretns ctiantose un élément eitseensl de la plqitioue de mixité des emplois.

Afin d'assurer un égal accès des hemmos et des fmemes à l'emploi, les critères rueetns pour le rtmcneerut dvionet être smrnetciett fondés sur l'exercice des compétences rueqsies et les qtfaiuiaolincs des candidats. Les définitions de ptose dvnioet être non dnrsaniiectmis en fctnioon du sexe.

Les ertersnipes de la bahrnce se dnnnoet pour oejctibf dnas tuos les recrutements, qeul que siot le neaviu hiérarchique concerné, que la prat des fmemes et des heomms pmari les cinaatdds rueetns reflète, à compétence, expérience et prioifl équivalents, l'équilibre de la mixité des emplois.

Les ofbtijces de mixité pseonslnforlie dnas le doiname du ruertcenmet feornt l'objet d'une évaluation anluenle sur la bsae d'indicateurs frnguait dnas le dnmouect « Données soiceals », établi cqhae année par l'ASF.

Lorsqu'un déséquilibre frnaaglt etrne la protopiron d'hommes et de fmemes srea constaté dnas l'entreprise au rgeard des arteus eairpnetrss de la brnchae exerçant la même activité, des meuerss seront periss pour améliorer la sitiauton et éviter tutoe dégradation ultérieure. Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, dnas les eiprtseensr qui en snot dotées, examineront, à ptirar des indraeuits visés à l'alinéa précédent, les raisons de ce déséquilibre, et pnoruort émettre des propositions.

Il anedritrppaa à l'observatoire paritraie de la diversité, prévu à l'article 6 qateur de la cvoneonitn collective, d'examiner la siotatiun au paln général, particulièrement dnas les piteets entreprises, et de préconiser les crictfreos qui poirruaent être mis en place.

#### Article 4

En vigueur non étendu en date du 3 oct. 2008

S'agissant des délégués de lsite :

? dnas l'hypothèse où ceux-ci desopnist d'un crédit d'heures dnas le cdare d'un mandat de représentant du porsennel ou de délégué syndical, ils puoornt uilitesr ce crédit dnas les liitems des seldos rntteass ;

? dnas le cas contraire, l'employeur deerumrea lrbie de rémunérer ou non le temps d'absence autorisé.

#### Article 5

En vigueur non étendu en date du 3 oct. 2008

Le présent accrod est ccnlou pour les élections prud'homales du 3 décembre 2008 et prednra fin autoumianqemtet au lemndeain de cttee date.

#### Article 6 niuens

Formation psonosrflleiee

1. Egalité d'accès à la fioarotmn pfronsenselloie

Un égal accès des feemms et des hmoes à la fmioroatn pnllsoofsneiee est un élément déterminant pour ausrsr une réelle égalité de tnteiarmet dnas le déroulement des carrières et dnas l'évolution des qualifications.

Cet oictejbf frea l'objet d'un sivui ptarairie sur la bsae des iidnracuets prévus dnas le demncout « Données seiaocls ». Les données fragiunt dnas ce doucenmt pmotrtenert aux pntiearras soiucax d'élaborer, au nvaieu de la branche, des rmnotnodmeaiacs sur l'égalité peronnlfeosie des hemmos et des fmeems dnas l'accès à la foomaritn professionnelle, y cirpmos aux canortts ou périodes de professionnalisation, et à l'apprentissage, aifn de fvseioarr l'accès à des finmatroos canrbutiont à développer les compétences.

L'élévation de compétences puet également s'acquérir par rocures aux fmntroioas diplômantes.

Les esrpereitns de la brhnace procèdent à un eaemxn anttietf de ces raoetocinanmdms lros de la négociation allnneue obligatoire.

2. Accès à la fotormain plsesefolninoe après le congé de maternité, d'adoption, de présence pntaalree et le congé pnreatal d'éducation

Le congé de maternité, d'adoption, de présence pnterlaae cmmoe le congé panetarl d'éducation ne dvoneit pas obérer les dtoris à fitamoron pour les salariés.

Conformément aux dipsiisotons de l'article 46 quaetr de la ctoveinonn collective, la période d'absence des salariés pour l'un de ces congés est intégralement prise en cpomte pour le calucl des dortis overuts au ttire du DIF.

Les salariés, feemms ou hommes, qui renenrpt luer activité pfnoslesienlre après l'un de ces congés bénéficient poenreatriiimt de l'accès aux périodes de professionnalisation.

#### Article 6 dicees

Promotion et mobilité psnorsilloeefe

Quel que siot luer sexe, les salariés doenivt avoir les mêmes possibilités de pcorraus professionnel, d'évolution de carrière et d'accès aux ptesos de responsabilité. Les critères utilisés dnas la définition des poests de travial

overtues à la mobilité inernte ne dioenvt pas être de nrutae à entraîner une dostiamnicirin fondée sur le sexe.

Les fmeems et les heomms dovniert puvooir bénéficier d'une aetffcotain snas discrimination. Le cotennu des tâches et l'organisation du trvaail ne dneovit pas cnoduire à une discrimination.

A expérences, compétences, proifls et pmcoearenrfs équivalents, les enpetriesrs veilelnt à l'équilibre des tuax de pormitooon ertne les homems et les femmes.

En matière d'évolution professionnelle, le congé de maternité ou d'adoption ne pénalise pas les salariés.

#### Article 6 ucneedis Conciliation ertne la vie plsneeofisrolne et la vie faallimie

Lorsque des poetsrs à tpems plien se libéreront, la cntrdaidaue des salariés à tmpes perial srea examinée en priorité au rgeard des qtfiinailucoas et des compétences requises.

Les aménagements d'horaires iedlnuiddvs mis en plcae puor fcaitlier la cnticoloiaian de la vie ponneolliesrsfe et de la vie fllmaiaie ne dovniert pas farie ocbltsae à des ptniosiporos d'évolution de carrière.

Pour froesiavr l'accès des femems aux poetsrs de responsabilité, les ertiseperns rhncreceoeht des mdeos d'organisation du taarvil qui évitent des cettntroians spécifiques qui apparaîtraient peu cabtpilmeos avec les onibtgalois flileeamis des intéressées.

Dans la mseure du possible, les eresinprets osngrnaeit les sgteas de frmoiaton au puls près des salariés aifn de lmietir les déplacements géographiques aisini que les éventuels fiars supplémentaires de gadre d'enfant.

En cas de mobilité géographique, l'entreprise eiaressa de faire en srote que les modalités de msie en ?uvre de cttee mobilité soinet caiomlptebts avec les cntntaieros de la parentalité.

Les eeprntrses rrchnhecreoet les modalités purtiques slsctueipebs de ptertrmee aux salariés qui le sohueiantt de minientar un lein avec l'entreprise pednant toute la durée d'un congé de maternité, d'adoption ou d'un congé prneaatl à tmepps pieln aifn de fcileiatr luer reutor à l'activité psneelifnsroole à l'issue de luer absence.

Avant luer départ en congé de maternité, d'adoption ou de congé patnaerl à tmpes plein, les salariés punevet bénéficier, à luer demande, d'un einettern spécifique. A l'issue du congé, un etnierten spécifique est organisé puor étudier les coiindtnos du ruetor et nteomamnt les éventuels bnesios de formation.

Les eetprnseris vlenilet à mtrtee en pclae un svuui luer peatmetnt de s'assurer que les mrsuees prévues par les arlcetis L. 1225-26 et L. 1225-44 du cdoe du tairavl rfetlais à la gartnaie d'augmentation de silarae à l'issue du congé de maternité ou

## Accord du 17 décembre 2010 relatif aux congés exceptionnels

Signataires	
Patrons signataires	L'ASF,
Syndicats signataires	La CTFC bnqaues ; La FSBPA CGT ; La FEC CGT-FO ; La CDFT buaqens ; La CTFC baequns ; Le SNB CFE-CGC,

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011*

A coptmer du 1er jvnier 2011, les dnptisoisios de l'article 30 du

d'adoption snot bein appliquées.

#### Article 6 docuiedes Egalité saalairle 1. Piripcne d'égalité

Les etrniepsres de la bnahrce ennedentt reetspecr le picpnrie d'égalité salraiale etrne les hemmos et les fmeems puor un même triaval ou un tairavl de veaulr égale.

#### 2. Rgrtaptaae siaraall

Lorsque, puor un même tivraal ou un tavairl de valeur égale, un écart de salaire entre les fmeems et les hmoems est onciebjeemvt constaté, les eisteprens de la bhcnrae divonet faire de sa réduction une priorité et en aesrusr la spsriopuesn anvat le 31 décembre 2010.

Au neviau de la branche, les patirareens sicuoax établissent, chquae année, sur la bsae du dceumnot « Données seoalcis », un diaosngtc sur la sititaon comparée des femems et des heomms en matière de rémunération au sien de la posfseroin et déterminent les dimaoens poireiritras dnas lleqseus il ceivnnot de prévoir des iaitveintis en vue de remédier aux écarts constatés.

Les eresntrpies de la brhncae procèdent à un eemaxn attientf de ces priorités lros de la négociation alulnene otiglobaire ou, à défaut, cuaqhe année. Si des écarts snot constatés à cttee occasion, les eeritrspsnes doivent définir les meoyns spécifiques d'ordre ficianner à mterte en ?uvre puor srepmpupir ldisets écarts. Les epsentrires cquomuimennnt cahque année à l'ASF le bialn des meresus aisini msies en ?uvre. »

## Article - Préambule

*En vigueur non étendu en date du 1 juin 2010*

Dans le carde de la loi du 9 mai 2001 rlateive à l'égalité pnofeienllorsse etrne les hmeoms et les femmes, de l'accord nntiaaol ienrspiftesennorol du 1er mras 2004 rtealif à la mixité et à l'égalité prfnloesleoisne ertne les hmeoms et les fmemes et de la loi du 23 mras 2006 ritlveae à l'égalité srailaale ertne les fmmees et les hommes, les sgieitnras du présent acocrd manqeut luer volonté de pvrioumoor et d'améliorer la mixité et l'égalité psolniseorlenfe au tvriaal qui snot un futaeacr d'enrichissement collectif, de cohésion slcioae et d'efficacité économique.

Dans cttee perspective, ils cieevnnnnot de mettre en ?uvre des meeurs rlvaetis aux potins siuvntas :

- ? rcmerutneet ;
- ? ftoamroin pfloeosenslnrie ;
- ? pooiomrtn et mobilité plfsnoeolsrinee ;
- ? cnotoicalin ertne vie peroosisfnenlle et vie fliaillmae ;
- ? égalité salariale.

lvire Ier, tttrie III, cpirathe V, siecotn 2, de la cteonniovn cveltclcioe des sociétés financières snot les svniuteas :

#### Section 2 Congés ecprneolitnxs « Actlrie 30 1. Dtrios et prloinntoags éventuelles Droit à congés epnlxtneoecis

Toutes les catégories de poesrnnel bénéficient, sur justification, et qleule que snot l'ancienneté dnas l'entreprise, d'un driot à congés eelpcentixons à l'occasion des événements visés dnas le tabaelu ci-après. Ces congés, tles que définis dnas la cnoonle A, ne s'imputent pas sur les congés alunens et n'entraînent ancuue réduction d'appointement.

Prolongations éventuelles

Pour certains des congés énoncés ci-dessus visés à l'alinéa précédent, une prolongation peut être accordée, quelle que soit l'ancienneté dans l'entreprise, dans les limites prévues dans la colonne B ci-après. Les jours de congés supplémentaires ainsi accordés ne s'imputent pas sur les congés annuels. Ils n'entraînent aucune réduction d'appointement après 1 an d'ancienneté pour les cas visés sous le paragraphe a de cette colonne B. Ils n'entraînent aucune réduction d'appointement, quelle que soit l'ancienneté dans l'entreprise, pour les cas visés sous le paragraphe b de la même colonne.

	<b>A</b> Droit à congés exemptés sans réduction d'appointement	<b>B</b> Prolongation éventuelle sans réduction d'appointement après 1 an d'ancienneté
Mariage ou Pcas du salarié	4 jours ouvrés	+ 6 jours ouvrés
Naissance d'un enfant du salarié* ou adoption d'un enfant par le salarié*	3 jours ouvrés	+ 1 jour ouvré
Mariage d'un enfant du salarié	1 jour ouvré	+ 1 jour ouvré
(*) Il s'agit du salarié ne bénéficiant pas du congé de maternité ou du congé d'adoption.		

	<b>A</b> Droit à congés exemptés sans réduction d'appointement	<b>B</b> Prolongation éventuelle sans réduction d'appointement quelle que soit l'ancienneté

Décès du conjoint du salarié ou du partenaire du salarié en cas de Pcas	4 jours ouvrés	+ 3 jours ouvrés
Décès d'un enfant du salarié, de son conjoint ou de son partenaire en cas de Pcas	4 jours ouvrés	+ 3 jours ouvrés
Décès du père ou de la mère du salarié	2 jours ouvrés	
Décès d'un frère ou d'une sœur du salarié	1 jour ouvré	+ 1 jour ouvré
Décès du beau-père ou de la belle-mère du salarié	1 jour ouvré	

## 2. Possibilités

D'autre part, des congés exceptionnels peuvent être accordés sur justification à toutes les catégories de personnes à l'occasion des événements visés ci-après, quelle que soit l'ancienneté dans l'entreprise et sans s'imputer sur les congés annuels. Ils n'entraînent aucune réduction d'appointement après 1 an d'ancienneté pour les cas visés sous le paragraphe a. Ils n'entraînent aucune réduction d'appointement, quelle que soit l'ancienneté dans l'entreprise, pour ceux visés sous le paragraphe b.

a) Sans réduction d'appointement après 1 an d'ancienneté :

? mariage d'un ascendant du salarié : 2 jours ouvrés ;  
 ? mariage d'un descendant du salarié autre qu'au 1er degré : 2 jours ouvrés ;  
 ? mariage d'un frère ou d'une sœur du salarié : jour du mariage ;  
 ? déménagement du salarié : 1 jour ouvré ou 2 jours ouvrés ;  
 ? examen personnel du salarié : veille et jour de l'examen.  
 b) Sans réduction d'appointement quelle que soit l'ancienneté :

? décès d'un ascendant du salarié autre qu'au 1er degré : 2 jours ouvrés ;  
 ? décès d'un descendant du salarié autre qu'au 1er degré : 2 jours ouvrés. »

et de toutes les sociétés financières sous les conditions :  
 « La présente convention règle les rapports entre :

? les membres de droit de l'ASF ;  
 ? les membres affiliés de l'ASF ;  
 ? les organes centraux membres de l'ASF et celles des entités des réseaux affiliées à ces organes centraux non déjà créées par un dispositif conventionnel à la date d'adhésion de ces organismes à l'ASF, et leur personnel pour la France métropolitaine ainsi que dans les départements d'outre-mer, sous la réserve pour ces derniers des dispositions de la législation et des usages en vigueur. Les établissements de crédit agréés en qualité de banque en application de l'article L. 511-9 du code monétaire et financier ne relèvent de la présente convention que s'ils ont adhéré à l'ASF en tant que membre affilié avant le 1er juillet 2004. »

convention collective commune, telle que l'autorise celle-ci. L'ASF a notamment affirmé sa volonté de docimenter l'évolution des rémunérations moyennes conventionnelles, qui relève naturellement de la négociation collective de branche, de celle des rémunérations réelles, qui est de la compétence des entreprises. En ce sens, elle a depuis près de 10 ans essayé d'obtenir, par la concertation, l'évolution des modalités de la prise en compte de l'ancienneté dans la rémunération. Elle n'a pu, malgré les multiples propositions faites à ses partenaires, y parvenir.

Le 24 septembre 2012, l'ASF a demandé aux organisations syndicales de faire connaître officiellement leur position définitive sur l'ultime proposition faite en avril 2012 et signalé qu'à défaut d'accord applicable, elle se verrait contraindre de dénoncer le contrat de travail conclu sur sa seule proposition à la prime d'ancienneté, c'est-à-dire l'article 16.

## Avenant du 16 mai 2012 relatif au champ d'application

Signataires	
Patrons signataires	L'ASF,
Syndicats signataires	La CFTC bureaux ; La FEC CGT-FO ; La FPBSA CGT ; La CDFP bureaux et associées ; Le SNB CFE-CGC,

En vigueur non étendu en date du 16 mai 2012

Les dispositions du 5e alinéa de l'article 1er de la convention

## Dénonciation par lettre du 5 décembre 2012 de l'ASF de l'article 16 relatif à la prime d'ancienneté

En vigueur en date du 5 déc. 2012

Paris, le 5 décembre 2012.

L'Association française des sociétés financières (ASF), 24, avenue de la Grande-Armée, 75854 Paris Cedex 17, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Nous sommes amenés, en tant qu'association patronale, à prendre une décision de dénonciation préalable de notre

A l'issue de la séance de la cisimmoson ninatlaoe pirirtaae du 19 orcobte 2012, un accord, en dtae du 12 novembre, irreevintnat aevc la CFDT, oavrnut asini une ccatnrootien sur le sujet. Les dntipioossis de cet acocrd rpraienent puor l'essentiel les éléments de la psriptiooon d'avril, suos réserve d'un deenirr aménagement, demandé, puls fbaolarve puor cteirans salariés. Une majorité d'organisations sacnidlyes a décidé de friae opiosiotpn à cet accord, ce qui, aux termes de la loi, le rned snas effet.

En conséquence, l'ASF vient nioetfir sa décision de fraie courir, à cepotmr du 1er jainver 2013, le préavis de 3 mios préalable à la dénonciation de l'article 16 de la cientvonon ceotcville nainloate reiltaf à la pmire d'ancienneté, pirs dnas son entièreté.

Conformément aux dnsiosiptos légales (art. L. 2261-9 du cdoe du travail), cttee décision pdrnrea efeft à l'issue de ce préavis de 3 mois, siot le 1er avril 2013, dtae à lqlueale l'article dénoncé cnttorueia à s'appliquer pneandt une période de sirvue de 1 an, suaf entrée en vguueir d'un annevnt de souiuttsibn au corus de cttee même période.

A ce titre, l'ASF entend mtinaenir tuot au lnog de la période qui s'ouvre la pistipooron de miatdcoioifn du mdoe de psrie en compte de l'ancienneté antérieurement ftiae aux paeittraens sociaux, celle-ci pauonvt être adoptée suos la fmroe d'un anvaent

## Accord du 12 mars 2014 portant modification des dispositions de l'article 1er relatif au champ d'application

Signataires	
Patrons signataires	L'ASF,
Syndicats signataires	L'UNSA ; La FEC FO ; La FPSBA CGT ; La CDFT banques,

*En vigueur non étendu en date du 1 juin 2014*

Au 1er jiun 2014, les dotpnisois de l'article 1er de la connteovin coivlcelte naoanitle des sociétés financières déterminant le chmap d'application de celle-ci snot les satneuvis :

« Aitlrce 1er

L'Association française des sociétés financières (ASF) est l'organisme rruogpeat les erspirentes délivrant des srvecies fnaierincs spécialisés : affacturage, caution, crédit-bail, crédit à la consommation, crédit au logement, crédit d'équipement, sveeircs d'investissement, etc.

Peuvent adhérer à l'association toirs catégories de mebmers :  
? les mrbeems de diort qui snot les sociétés de fneaneincmt et les établissements agréés en qualité d'établissements de crédit spécialisés en atolpacpiin de l'article L. 511-29 du cdoe monétaire et financier, les auters établissements de crédit mentionnés à l'article L. 511-9 du cdoe monétaire et fciainner (1), les erterispsns d'investissement ou les eirsertnps de marché constituées en aapicptlion du cdoe monétaire et financier, les établissements de paiement, les établissements de mnainoe électronique asnii que, le cas échéant, les slcreascuus de ces établissements habilités à eeecrr luers activités en France. Les mrebeems de driort adhèrent à l'ASF puor l'application des alrtceis L. 511-29, L. 522-5, L. 526-6 et L. 531-8 du cdoe monétaire et financier ;

## Accord du 23 octobre 2014 portant modification d'articles de la convention collective

mtiaicdoiff ou de substitution.

En l'absence d'accord et à l'issue de la période de svuire pvrorisioe (le 31 mras 2014), les salariés présents dnas les eneprsitres de la bcanhre à la fin du préavis de dénonciation, siot le 31 mras 2013, corntuieonnt à bénéficier de la pirme d'ancienneté dnas les ctdniois prévues à l'ancien aictre 16, au trtie du mnaiiten de luers aavanetgs idudevinlis acquis, tles qu'identifiés à l'issue de cette période.

La présente naiittocofin est adressée à l'ensemble des parites à l'accord : la fédération CDFT des banuques et ausancrses (CFDT), la fédération CTFC bqnaues (CTFC), la fédération CGT des sntcyidas du prnosneel de la bqnaue et de l'assurance (FSPBA-CGT), la fédération des employés et cdears (CGT-FO), le siycondat notiaanl de la baqne et du crédit (SNB CFE-CGC) ; ainsi qu'à la deiocrtin générale du travail, bearuu des relaintos cicolelevts du traival d'Ile-de-France (Paris), dépositaire de la cnovtoenin coleictvle nnoailtae des sociétés financières, et à la DICTERCE d'Ile-de-France (Paris), compétente puor nrtore établissement.

Nous vuos piorns de croire, Madame, Monsieur, en l'assurance de norte considération distinguée.

Le délégué général.

? les mberems copraorsetndns qui snot les établissements de crédit mentionnés à l'article L. 511-9 du cdoe monétaire et feanniicr aeutrs que cuex agréés en qualité d'établissements de crédit spécialisés (1), les eenpretriss d'investissement ou les estpreniers de marché constitués en acciaitpoln du cdoe monétaire et financier, les établissements de paiement, les établissements de minnoae électronique, adhérant par ailleurs, puor l'application des atercils L. 511-29, L. 522-5, L. 526-6 et L. 531-8 du cdoe monétaire et financier, à un arute onsiagmre pnsoeofnseirl ou à un ogrnae cenatrl affiliés à l'Association française des établissements de crédit et des eprsrerites d'investissement ;

? les mbemers associés qui snot des eenptsrries ou des oraisnmegs non agréés.

Les mmberes canrsootnepdrs et les mebmers associés fnot l'objet d'un agrément iddinuievl par le cinsoel de l'association.

La présente civnonoten règle les roapptrs entre :

? les merbmes de driort de l'ASF non déjà ceorvuts par un dispsoiott ceevtinonnonl à luer dtae d'adhésion à l'ASF ;

? les ornegas caaternx mebmers de l'ASF et cleles des entités des réseaux affiliées à ces orenags craeuntx non déjà ceoutrevs par un dioipstisf cooennevntnil à la dtae d'adhésion de ces orengas ceurntax à l'ASF,

et luer peonsenrl puor la Fracne métropolitaine anisi que dnas les départements d'outre-mer, suos réserve puor ces denreirs des dtsionpois de la législation et des uages en vigueur.

Les établissements agréés en qualité de bqnaue en aappcoiltin de l'article L. 511-9 du cdoe monétaire et faceinnir ne relèvent de la présente cnveoniton que s'ils ont adhéré à l'ASF avnat le 1er julelt 2004.

Elle pourra, suos réserve des dtiosispnisos de la législation et des usgaes en vigueur, être étendue éventuellement à la principauté de Monaco.

Sous réserve des dstisniipoos légales, réglementaires ou conventionnelles, le psnnoerel aequul s'applique la coeevnnitn cmenoprdr tuos les salariés, qu'ils taaiervllnt à tpmes cpelomt ou à temps partiel, que leurs cottrans de tiarval seiont à durée indéterminée ou déterminée.

Certaines dtnoioiissps particulières aux cedras sronet traitées dnas le lvrie II de la présente convention. »

(1) *Elementisntesbas agréés en qualité de banque, de baqne mutaisutle ou coopérative ou de csisae de crédit municipal.*

Signataires	
Patrons signataires	L'ASF,
Syndicats signataires	L'UNSA ; La FBA CDFT ; La FBSPA CGT ; La FEC CGT-FO ; Le SNB CFE-CGC,

*En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2014*

A cptmoer du 1er nvrmboee 2014, l'article 10 bis, alinéa 1,

l'article 43, alinéa 1, l'article 44, alinéa 2, l'article 44 bis, alinéa 1, l'article 45, alinéas 2 et 3, l'article 46 bis, alinéa 6, ainsi que l'annexe I (annexe à l'article 10 bis, livre Ier), alinéa 1, sont libellés comme suit :

Article 10 bis, alinéa 1 :

« Un congé annuel de 30 jours ouvrés est attribué à l'employeur des salariés représentatifs de salariés s'agissant de la présente convention collective. Ce congé ne se cumule pas avec celui qui résulterait d'un accord d'entreprise. »

Article 43, alinéa 1 :

« La commission paritaire est composée :  
? d'une part, d'une délégation syndicale comprenant au plus trois représentants de chacune des organisations syndicales représentatives de salariés s'agissant de la présente convention collective ;  
? d'autre part, d'une délégation paritaire composée de représentants des employeurs désignés par l'ASF en nombre au plus égal à celui des représentants des organisations syndicales. »

Article 44, alinéa 2 :

« La commission nationale de l'emploi est composée :  
? d'une part, d'une délégation syndicale comprenant au plus trois représentants de chacune des organisations syndicales représentatives de salariés s'agissant de la présente convention collective ;  
? d'autre part, d'une délégation paritaire composée de représentants des employeurs désignés par l'ASF en nombre au plus égal à celui des représentants des organisations syndicales. »

Article 44 bis, alinéa 1 :

« En vue de chaque réunion de la commission nationale de l'emploi et de la commission nationale paritaire de l'emploi, un temps d'absence de l'entreprise pour préparation est accordé à chacun des trois représentants des organisations syndicales représentatives de salariés s'agissant de la présente convention collective. »

collective. »

Article 45, alinéas 2 et 3 :

« 2. Lorsque la commission paritaire de négociation est saisie d'un différend collectif, elle est composée :

? d'une part, de deux représentants de chacune des organisations syndicales représentatives de salariés s'agissant de la présente convention collective ;

? d'autre part, d'un nombre égal de représentants des employeurs désignés par l'ASF et choisis en dehors de la société intéressée.

Lorsque la commission paritaire de négociation est saisie d'un différend individuel, elle est composée :

? d'une part, de deux représentants de deux des organisations syndicales représentatives de salariés s'agissant de la présente convention collective choisies, à tour de rôle, en dehors de celle à laquelle le salarié intéressé appartient ou qui, le cas échéant, l'assiste auprès de la commission ;

? d'autre part, de deux représentants des employeurs désignés par l'ASF et choisis en dehors de la société intéressée. Aucun collègue extérieur ne peut assister les parties dans la commission. »

Article 46 bis, alinéa 6 :

« 3. Le comité paritaire de dialogue est composé de deux délégations :

? une délégation syndicale composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales représentatives de salariés s'agissant de la présente convention collective et d'un suppléant ;

? une délégation de représentants des employeurs, désignés par l'ASF, en nombre au plus égal à celui des représentants des organisations syndicales. »

Annexe I (annexe à l'article 10 bis, livre Ier), alinéa 1 :

« Il est attribué en début d'année à l'employeur des organisations syndicales représentatives de salariés s'agissant de la présente convention collective 60 coupons, utilisables dans la carte d'une année civile, d'une valeur unitaire de 1 demi-journée. »

## Accord du 20 février 2015 relatif à la période d'essai

Signataires	
Patrons signataires	L'ASF,
Syndicats signataires	La FBA CDFT ; La FPSBA CGT ; La FEC CGT-FO ; L'UNSA,

*En vigueur non étendu en date du 5 mars 2015*

A compter du 5 mars 2015, les dispositions des articles 19 et 34 de la convention collective des sociétés financières sont les suivantes :

« Article 19

La période d'essai a pour objet de vérifier l'adéquation du salarié et de l'entreprise à leurs attentes respectives en matière de

## Accord du 18 septembre 2015 relatif à la classification des qualifications professionnelles

Signataires	
Patrons signataires	ASF.
Syndicats signataires	FEC CGT-FO ; SNB CFE-CGC.

### Article - Préambule

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016*

Les signataires du présent accord s'inscrivent aux côtés des salariés de la convention collective des sociétés financières

travail effectif. Durant cette période, l'employeur doit veiller à faciliter l'intégration du salarié dans l'entreprise. Un entretien de fin de période d'essai peut être organisé quelle que soit l'issue de celle-ci.

Sous réserve des dispositions du code du travail relatives à la période d'essai applicable aux contrats de travail à durée déterminée et sauf convention particulière intervenant entre les parties, la période d'essai est d'une durée maximale de :

? pour le personnel non cadre, 3 mois de travail effectif ;

? pour le personnel cadre situé aux échelons 300 et 360 à 700,4 mois de travail effectif ;

? pour le personnel cadre situé aux échelons 850 et 900,6 mois de travail effectif.

La durée de la période d'essai peut être réduite en cours d'exécution par accord écrit des parties.

La période d'essai n'est pas renouvelable. »

« Article 34

La rupture de la période d'essai, qu'elle soit à l'initiative du salarié ou de l'employeur, doit être notifiée par écrit.

La rupture de la période d'essai s'effectue dans le respect des délais de prévenance légaux en vigueur. »

En raison de la situation particulière des métiers exercés au sein de la profession. A cette fin, ils ont apporté un certain nombre d'aménagements au système actuel, mis en place il y a près de 50 ans, avec la préoccupation de ne pas en bloquer l'économie générale.

Dans cette perspective, ces aménagements ont un double objet :

? d'une part, tout en maintenant pour l'essentiel les niveaux de qualification en vigueur, il s'agit de faire en sorte d'en ajuster les libellés ;

? d'autre part, il apparaît utile d'apporter parallèlement les modifications nécessaires afin de permettre une mise à jour des rémunérations minimales gérées par la classification.

Si cette réforme concerne pour l'essentiel les dispositions relatives à la classification des qualifications, les modifications, ajustés et supposés adoptés à cette occasion peuvent avoir des conséquences, le plus souvent sur le seul plan formel, par de simples amendements de coordination, sur d'autres dispositions du dispositif conventionnel. Le présent accord prend donc en compte l'ensemble de ces aménagements,

## Chapitre Ier Aménagements apportés aux dispositions du livre Ier de la convention collective

### Article 1er

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016*

L'article 6 de la ctnevioonn ccliolteve est modifié cmme siut :  
Les doitsipsnois des aitrecs 4 et 5 ne snot pas aelppcaibls aux révisions de la vulaeur du pinot et de la smmoe fxie prévues à l'article 15, pgararahe 2.

### Article 2

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016*

Le trite du chptarie Ier du tirte II de la cnvotionen ctlceiove est modifié cmme siut :  
« Ctpiarhe Ier. ? Ctlaoissfaicn des qalnaitciiofs psosfeollirnenes ».

### Article 3

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016*

L'article 14 de la cnvoeitnon cvieotcle est modifié cmme siut :  
« Les différentes qicitluafonais peoionllrsseefns reneonus et attribuées aux salariés visés par la présente covnnotien snot classées dnas le tlaabeu faigrunt en annexe III à la présente convention. Les responsabilités confiées et eiolpms occupés par ces salariés deoinvt être en adéquation aevc leurs qualifications. »

### Article 4

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016*

4.1. Les phaargrepas 1 et 2 de l'article 15 de la cionevotnn clevitcloe snot modifiés cmme siut :

« 1. Une rémunération mnamilie brute est gintraae à caughe salarié ralevent de la présente cnoiontev collective, ctpome tneu du cfinfeicot hiérarchique de l'intéressé. Ctete rémunération est exprimée en tmeers annualisés sur la bsae de la durée effctivee de tariavl heradadiobme fixée dnas l'entreprise. Elle est calculée au porrata de la durée de trivaal effceitf du salarié et des périodes assimilées, tleels que celles-ci snot définies à l'article 28, phagarprae 2, du lvrie Ier de la présente convention.

2. Les rémunérations maimilnes gaiternas snot déterminées en muaipillint le cecefoinfht hiérarchique du salarié par la veaulr utniriae du piont et en aatnjout au mtoannt asini ontbeu une smome fixe. La vauelr du pinot anisi que cele de la smome fxie fneigurt en annexe IV à la présente convention. Elels fnot l'objet d'une négociation anllneue dnas le crdae de la csoiosmmin nlanotaie paritaire. »

4.2. Le phgaaprare 5 de ce même alctrie 15 est modifié cmme siut :

« 5. S'agissant des roaprpts etnre rémunérations maimilnes gtnearas et serliaas réellement perçus, et au regard des naïuevx de qiaaoutilifcn fiaugnrt dnas le talabeu de l'annexe III à la présente convention, établis sur la bsae des diotnpiosiss de l'article 14 ci-dessus, le mniuumim d'un niveau ne cusitotne pas le mxuimam des niueavx inférieures. Les sarlaies réellement perçus par les intéressés peneuvt dnoc s'échelonner, à patrir du minimum, snas ltiiaiomtn supérieure. »

4.3. L'actuel pghraraape 5 de ce même arltice 15 dveinet le papragahre 6, snas mdicoitaifon du texte.

### Article 5

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016*

La troisième pahsre de l'alinéa 2 du paprrhaage 1 de l'article 31 de la cnoionvton civtcoltee est modifiée cmme siut :

« (?) Dnas ce cas, le salarié arua dorit à une indemnité de lcnimiecent déterminée dnas les coiontdins prévues à l'article 40 du lrvie Ier puor les memrebs du poneernsl revlanet de la

### Article 6

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016*

L'article 38 de la cvteninoon celcolvie est modifié cmme siut :  
« La durée du préavis est fixée dnas les cnoindoits siavnutes :  
? en cas de démission :  
? puor tuot mrmbee du penesnrol relvanet de la quiacaioltifn ? teciehnich ? : 1 mios ;  
? puor tuot mmrebe du psoneenrl ralenvet de la qoicaiulfatn ? cdrae ? : 3 mios ;  
? en cas de lmniciecent :  
? puor tuot mbreme du prnenseol rlnaeavt de la qifautilcoïn ? tiheccein ? , et suaf en cas de ftaue gvrae :  
? 1 mios si l'ancienneté est inférieure à 2 ans ;  
? 2 mios après 2 ans d'ancienneté ;  
? puor tuot membre du pnneoersl rnevaelt de la qiailaouitfcn ? cdare ? , et suaf en cas de ftaue grave : 3 mois.  
La patire qui n'observera pas le préavis dvrea à l'autre une indemnité égale aux aeotpmnnetips cseonrdonapt à la durée du préavis ratesnt à courir. »

### Article 7

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016*

Les teirts des duex peatirs de l'article 39 de la conitnoevn cveliotcle snot modifiés cmme siut :

« a) Mbmeres du poensrnl raneevlt de la qaufclitaoiin ? ticnechien ? [le rsete snas changement] ;  
b) Memerbs du peseonrnl rneevalt de la qcailutfaioïn ? cdare ? [le rstee snas changement]. »

### Article 8

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016*

Les alinéas 1 et 3 de l'article 40 de la conovnieth ccliettove anisi que la ntoe en bas de pgae snot modifiés cmme siut :

« En cas de lceinecnimet et suos réserve de dsiotisinops puls fvoarabels résultant de ctinoonvnes particulières ? acdoers d'entreprise ou cortants ievuliddnis ? , tuot mermbe du ponsenerl rvlaenet de la qioiaailuctfn ? tecichnein ? anyat puls de 1 an d'ancienneté dnas l'établissement a droit, indépendamment du délai de préavis et suaf ftaue gavre caractérisée de sa part, à une indemnité.

Le maontnt de cttee indemnité est déterminé ainsi qu'il siut puor tuot mrmbee du pnneesorl rvlaenet de la qcitloaiufain ? thiceencn ? (\*) : [le rtese snas changement].

(\*) Puor les members du pnornseel renvalet de la qfcaaiotiluïn ? cadre ? , se roeetpr à l'article 7 du lrvie II de la présente ceovnniton collective. »

### Article 9

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016*

L'alinéa 1 de l'article 41 de la coionveth civtcollee est modifié cmme siut :

« En cas de lmeenciinct puor mtoif économique et suos réserve des dissntoopiis de l'alinéa 3 ci-dessus, tuot mebmre du personnel, geulle que siot sa qoilatciiafun (? teichicnen ? ou ? cdare ?), âgé de puls de 55 ans, est assuré de disposer, cptmoe tneu de l'indemnité ou, le cas échéant, des indemnités de leimniecct perçues et des sommes versées par l'Etat et les AISDSEC au ttrie des 6 mios sanivut la ruutprpe evffecite du croantt de travail, de rrecsseous d'un mtannt équivalent à 6 mios de salaire, au snes où celui-ci est rnteeu puor le culacl de l'indemnité de lciecenemint aux aeltircs 40, lvrie Ier, puor le pesoernl ralevent de la qcoafaliuitin ? tcchicnein ? et 7, lrvie II, puor le peenrsol rlaenet de la qtioafiailucïn ? cdare ? . »

### Article 10

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016*

L'alinéa 1 de l'article 46 de la coetovinnn coltevlcie est modifié cmme siut :

« Les pitraes saagnriets ont cnoienscce que l'évolution économique et tenquiche rned nécessaire le pceirnnoteeemft des salariés et deneadmnt aux erpienretss d'étudier et de mettre en ?uvre, après contslaiotun des représentants du personnel, les

myoens ptermetant à l'ensemble du psoenrenl ? tcniceehins et cerdas ? d'élargir ses cinnsnsaceaos générales et de tenir à juor et d'accroître les coaisncensns tiqehnuces nécessaires à l'accomplissement nraoml de ses fonntoics dnas l'entreprise. »

#### Article 11

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016*

L'alinéa 1 de l'article 47 de la cnnvioten covlteile est modifié cmome siut :

« Snas préjuger d'éventuelles msereus de potormion qui poruernait être peisrs en luer feauvr s'ils snot aptes, les intéressés rncrevoet en une sluee fois, à l'obtention de luer diplôme, une prmie dnot le mnatnot est déterminé sur la bsae d'une unité de référence égale à 1/13 de la vuealr du piont tllee que prévue au prrpahgae 2 de l'article 15, lrvie Ier, de la présente convention, multipliée par un nmbroe d'unités de référence savuint le telbaau ci-après : [le rtsee snas changement]. »

#### Article 12

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016*

L'annexe au lrvie Ier de la cinntvooen cltevocile « Csiioalcaftisn des emipols » (personnel non cadre) est supprimée.

## Chapitre II Aménagements apportés aux dispositions du livre II de la convention collective

#### Article 13

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016*

Le titre du lvire II de la cvnoienotn cvolltiece est modifié cmome siut :

« livre II. ? Dtoinisospis particulières aiacpelpbs aux salariés rvnleeat de la qaliifaitcou ? cdrae ? . »

#### Article 14

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016*

La soicetn II, chptirae Ier, lrvie II, de la cntneovin ctvlclioee est supprimée.

#### Article 15

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016*

L'article 3, scieton III, lrvie II, de la cnevtnoon clioclvetee dieevnt l'article 2, setcion II, txtee snas changement.

#### Article 16

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016*

L'article 4, lrvie II, de la cnoovntien cteocivlle deveint l'article 3, txtee snas changement.

#### Article 17

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016*

L'article 5, lrvie II, de la ctneioivnn cotvcellie est supprimé.

#### Article 18

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016*

18.1. L'article 7, scioen IV, chirtpae II, lrvie II, de la cononitven cltivocee dviene l'article 4, seoicn II, cpiahrte II, lrvie II.

18.2. L'alinéa 1 du neouvl atlcree 4, setiocn II, chtaprie II, lrvie II, de la ctioevnnn ceiclovte est modifié cmome siut :

« Suos réserve de dtniosijposs puls flabeaorvs résultant de cninevtoons particulières, d'accords d'entreprise ou de crnaots individuels, en cas de licenciement, tuot mberme du poenensrl rneavet de la qloafctuaiiin ? cdrae ? ayant puls de 1 an

d'ancienneté dnas l'établissement a droit, indépendamment du délai de préavis, et suaf fuete grvae caractérisée de sa part, à une indemnité. »

#### Article 19

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016*

L'article 8, stoeicn V, livre II, de la cvnnetoion cvoectlile dveenit l'article 5, stoeicn III, txtee snas changement.

#### Article 20

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016*

20.1. L'article 9, setcoen VI, capithre II, lrvie II, de la cevtnooinn clleovtcie deevnit l'article 6, seoicn IV, txtee snas changement.

20.2. L'article 10, sotcein VI, cpthirae II, lrvie II, de la coinevontn ccoltvilee deivnet l'article 7, seciton IV, txete snas changement.

## Chapitre III Aménagements apportés aux annexes à la convention collective

#### Article 21

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016*

Il est créé une novaxnneulelee III à la cnteovnoin collective, aisni rédigée :

#### « Aennxe III

(annexe à l'article 14, lrvie Ier)

Classification des qitcnuoafilias pseleornflinos

La clsioafitascin des qcoantfiualis pononfeilrssele de la présente cinvtenoon ccivetolle ropsee sur des critères classants, ocejifbts et explicites, qui snot précisés dnas la noicte ittcnudoirve firugnat ci-après. Ctete ciflatsscioian diot asini pertertme de meux appréhender les différentes qcinatoafiluis au sien des ernepretsis rlvneaet de liatde convention.

L'utilisation cinootjne de ctete ciaocsiliftsnaus des qclftaiionaus pnniersolfseeols et des différentes opportunités oftrfees par la cnteovninon cioelvctle (notamment ses dtnoopsiisis raeelitvs à la fiotmoarn plieolsfrnenose continue, aritelcs 46 à 46 sexties, au déroulement de carrière, ailrtce 6 septies, et à la promotion, alctrie 21) diot premertte aux salariés de la prfsoioen de disposer, tuot particulièrement lros de l'entretien pnioerfnosol visé à l'article 46 sexties, des éléments de compréhension nécessaires à la ctrnoucsiott d'un pcoaurrs pernsiofoesnl et à la msie en ?uvre des meyns fiatnlaict la réalisation de celui-ci.

La ciflictsiaaon des qaicoafutinis plloienosernfses firugnat ci-dessous ne préjuge pas du nbmore et de la surtutrc des collèges électoraux définis par les poroltecos d'accord préélectoraux établis dnas les entreprises.

#### Notice itdtovnuirce

De l'utilisation des critères cnsaltass dnas le pcoruesss de qollaifcautin dauinqyme

1. La détermination de la qoutalfiiacn du salarié à l'embauche résulte d'une aanslye réalisée par l'employeur au vu du dsoiser de ce salarié, par référence à puireulss critères, sloen un agcmeneent pprroe à cuhqae sotaitun de fait. Seront asini rnutees les critères suavntis :

a) Des critères liés aux cceanniossans et compétences du salarié : ? cnesaoncsnais acquises, tnat sur le paln tnhuieqce que sur le paln général, d'une part, par la fmtoairon (formation italniie dnas le crdae du système éducatif et fottimaorn continue), d'autre prat par l'expérience psiefenorllose ; ? compétences, namotmnet du pinot de vue de la dmiisneon roealnellntie et des capacités d'inter-action aevc les autres.

b) Des critères liés à l'articulation ernte les caractéristiques du psote de tviaarl et la stcururte glbbaoe de l'entreprise, rlaiefys aux modalités sloen lleeesluqs soenrt peisrs et assumées les responsabi-lités découlant du nviaeu de qfiiucaotlan fixé : ? magre d'autonomie dnot dopssie le salarié, de luleqlae dépend le fiat qu'il se tvoure en sattoiiun de spmile exécution, de

cidiotnroaon ou de décision ;  
? autorit e nurallete du salariée et périmètre d'influence, d'où des  
sioinuatts s'échelonnant de la simlpe aamoinitn à l'encadrement  
d'un nrombe vibraale de salariées.

c) Des critères liés au degré de complexité des tâches à  
accomplir, dnas la pspceirevte de cateirns résultats atendus :  
? sur le paln de la technicité, msie en ?uvre de démarches de  
réflexion puls ou mnios erxetpes (du slmpie prfoeeinssol au  
spécialiste, pius à l'expert) en vue de cenprmodre  
l'environnement de travail, de reseencr et de tatierr des  
iotronmnifas de nuertas drseeivs ;

? sur le paln relationnel, gdraatoin alantl de la simple  
trsmisinoasn d'informations à la pshae d'explication/  
argumentation, pius au sdate utlime de la négociation.

2. L'employeur réexamine régulièrement, en liaosn aevc le  
salariée et à la lumière, notamment, des critères évoqués ci-  
dessus, la quiuctlaofan retenue. En cas de différend persistant, la  
cimsooisnmn patiarre de calonoitcin prévue   l'article 45 de la  
présente cetiononvn puet être saisie. »

## Contenu de la cssftlaoicain

### I. Tchinnieecs

#### I. 1. Thecnicien

#### Coefficient 230

Technicien naievu A : le teccheniin à ce coeiifnfect tirate des  
opérations qui exigent, le puls souvent, d'utiliser des oiults  
smplies et des thuecqines de base, puovnat pfioras nécessiter  
une foitomran spécialisée, éventuellement sanctionnée par un  
diplôme, anisi qu'une expérience piutarqe suffisante.

#### Coefficient 235

Technicien niveau B : le tenceihcin à ce coifieneftc ttraie des  
opérations nécessitant des ccasonnneisas théoriques et  
pqitureas et cpmraontot une prat d'initiative.

#### Coefficient 240

Technicien neaivu C : le tcniehien à ce cciefinofet ttiare des  
opérations nécessitant la maîtrise de teceuhqins particulières et  
la msie en ?uvre de cnanasosnices adfenpiopors et pouvant, le  
cas échéant, lui peertmrte une fcniootn d'animation et de  
spuevisron sur un piett nbrmoe de salariées de la qiltacafiouon ?  
tceinehcin neaivu A ?.

#### Coefficient 245

Technicien nevaui D : le techeincin à ce cfeicfoinet taitre des  
opérations nécessitant la maîtrise de tueqhneics spécialisées et  
la msie en ?uvre de legars caosnanniscs dnas une spécialité et  
pouvant, le cas échéant, lui pmrettree une fiootncn d'animation et  
de speuovriin sur un piett nobmre de salariées des qclniifaitoaus ?  
thciceenin neaivu A ? et ? tcenecihin nviaeu B ?.

#### Coefficient 250

Technicien naveiu E : le thncieien à ce ccnoeieiffc tatrie des  
opérations nécessitant, orute la maîtrise de teechiuqns  
spécialisées et la msie en ?uvre de legars cnnsnacsieoas dnas  
une spécialité, une gdrnae expérience de ctete spécialité et  
puanovt lui ptrertmee une fciotnon d'animation et de seiovuiprsn  
sur un nrobme rterseit de salariées rnaveelt en pcirinppe des  
qilitnaciuoas précédentes.

#### I. 2. Tiehicenn confirmé

#### Coefficient 265

Technicien confirmé naievu A : le tencheiin à ce conieecfift taitre  
des opérations nécessitant des censonaisans générales dnas  
puulseirs tequicenhs ou aifndpopeors dnas une spécialité et  
pauovnt lui pteemrre une foticnon d'animation et/ ou  
d'encadrement d'un pitet guopre de salariées renvealt en pcipinre  
des qoiitnifaalcs précédentes.

#### Coefficient 280

Technicien confirmé nveiau B : le tnceihein à ce cfiecfnieot taitre  
des opérations nécessitant des cnanssscioeas aoefdnpropis dnas  
pruuslies theeucinqs et pnauovt lui ptrmretee une foitconn  
d'animation et/ ou d'encadrement d'un peitt goorpe de salariées  
rlnvaet en pnirpcie des qanfiiaulciots précédentes.

#### Coefficient 295

Technicien confirmé neiavu C : le ticenchein à ce coeiicffent taitre  
des opérations nécessitant des cainassnencos apepnoodrfis anisi  
qu'une gdrane expérience dnas pesurluis tehuceqns et poavunt  
lui pertmree une fioocntn d'animation et d'encadrement d'un  
guopre de salariées raeenlvt en pinrpicie des qofliitaiucnas  
précédentes.

## I. 3. Theiccinen supérieur

#### Coefficient 310

Technicien supérieur neiavu A : le teicnciehn à ce cinecioffet  
tairte des opérations cepmloxes nécessitant des caasinsencos  
approfondies, cntmaoport une cnriaete prat d'initiative et lui  
pmteranet une foocntn d'animation et d'encadrement d'un  
gropue de salariées revelnat en pnipicire des qoiluctfaniias  
précédentes.

#### Coefficient 325

Technicien supérieur niaveu B : le tehencicn à ce cnfifeoceit  
ttaire des opérations coexlpmes nécessitant des cneoanacinss  
aipnooprdefas asini qu'une expérience suffisante, cnoamrtp une  
prat d'initiative et lui ptnertamet une fntocoin d'animation et  
d'encadrement d'un gorupe de salariées rneevalt en piicrpne des  
qociaiftlanuis précédentes.

#### Coefficient 340

Technicien supérieur neivau C : le teechnicin à ce ccifeiofent triate  
des opérations cxleeomps nécessitant des csnieanoncsas  
aiprpfpodens anisi qu'une garde expérience, comnortpat une  
lagre prat d'initiative et lui prtntaemet une foctoinn d'animation et  
d'encadrement d'un goupre composé d'un nomrbe ioamptrt de  
salariées ralneevt en ppiicre des qiluafioitncas précédentes.

## II. Cdraes

### II. 1. Crdae débutant

#### Coefficient 350

Le cdare à ce cincfoeeift est un salariée snas expérience  
professionnelle, engagé puor rmelipr des foninotcs de crdae et  
possédant siot un diplôme d'une gdrane  cole nationale, siot un  
diplôme d'ingénieur, siot un diplôme uirnesriviate sanoanncnitt  
des études d'un nveiau au mnios égal à bac + 4. Cette piiootsn  
d'attente ne puet deurr puls de 36 mois.

### II. 2. Cdare

#### Coefficient 360

Cadre nveiau A : le card e à ce cceefioinfc a précédemment exercé  
un elpomi donannt leiu   cfiiilsasaicton en ptoisin I. 3 ?  
tcenichien supérieur ? et a aciuqs par des études ou par son  
expérience  
personnelle une frtomoian tequnhice appuyée sur des  
cnisonasanecs générales proafis ronuenecs par un diplôme, lui  
pmtteenrat de perrnde en carhge et de résoudre des problèmes  
cxmlppees snas asseumr toefiouts une responsabilité complète  
et permanente. Il puet ausrsr une responsabilité d'encadrement  
d'un nomrbe réduit de techniciens.

#### Coefficient 400

Cadre neaivu B : le cdare à ce cecnifoeift tatrie des opérations qui  
relèvent de sutioantis nécessitant de pnrede en chgare et de  
résoudre des problèmes complexes, d'assurer une fitonocn  
egxeanit des compétences aeuicsqs généralement dnas un  
cursus de fomaioitrn supérieure pnuaovt être complété par  
l'expérience. Il puet ausrsr une responsabilité d'encadrement  
d'une équipe de techniciens.

### II. 3. Crade confirmé

#### Coefficient 450

Cadre confirmé navieu A. a : le cdare à ce cfienfceiot ttriae des  
opérations qui relèvent de siitauonts complexes, nécessitant  
d'exercer un rôle d'assistance aup rs d'une foinoctn d'autorité. Il  
puet assuerr une responsabilité d'encadrement de crdaes des  
navuix précédents. Après 6 années à ce coefficient, le crade se  
viot aubtiertr le cefincofiet 550.

#### Coefficient 550

Cadre confirmé niaveu A. b : le card e à ce cceefioinfc ttiare des  
opérations qui relèvent de sitatunios coeepmlxs aux eejnux  
importants, nécessitant d'engager sa responsabilité puor le  
copmte d'un décideur. Il puet assurer, dnas le card e d'une  
délégation d'autorité supérieure à clele du ttiularie du nvaieu  
pr c dent, une responsabilité d'encadrement de cdreas et de  
cderas confirmés des nevuias précédents.

#### Coefficient 625

Cadre confirmé niaevu A. c : le card e à ce cificonefet ttriae des  
opérations qui relèvent de sttinaious cmplxooes aux eejnux

importants, nécessitant d'engager sa responsabilité dans une fonction d'encadrement ou d'une délégation d'autorité s'effaçant pour assurer personnellement une responsabilité d'encadrement accrue par rapport au titulaire du niveau précédent, qui ne peut toutefois être complète de façon permanente.

Coefficient 700

Cadre confirmé niveau B : le cadre à ce coefficient traite des opérations qui relèvent de situations très complexes, particulièrement importantes, nécessitant d'engager sa responsabilité de façon complète et permanente sous l'autorité directe d'un cadre d'un niveau ou d'une position supérieurs.

Coefficient 850

Cadre confirmé niveau C : le cadre à ce coefficient traite des opérations qui relèvent de situations très complexes, particulièrement importantes, nécessitant d'engager sa responsabilité de façon complète et permanente sous l'autorité directe d'un cadre d'un niveau ou d'une position supérieurs.

## II. 4. Cadre supérieur

Coefficient 900

Cadre à ce coefficient traite des opérations qui relèvent de situations particulièrement complexes, nécessitant de diriger plusieurs services, d'assurer une autorité sur plusieurs cadres et de prendre des décisions clés ayant des conséquences sur plusieurs domaines de responsabilité.

### Addendum

Tableau de correspondance entre les coefficients hiérarchiques de l'ancienne classification des emplois et ceux de la nouvelle classification des fonctions :

Ancienne classification	Nouvelle classification
Coefficients 150,165 et 180	Coefficient 230
Coefficient 195	Coefficient 235
Coefficient 210	Coefficient 240
Coefficient 225	Coefficient 245
Coefficient 240	Coefficient 250
Coefficient 255	Coefficient 265
Coefficient 275	Coefficient 280
Coefficient 295	Coefficient 295
Coefficient 310	Coefficient 310
Coefficient 325	Coefficient 325
Coefficient 340	Coefficient 340
Coefficient 300	Coefficient 350
Coefficient 360	Coefficient 360
Coefficient 400	Coefficient 400
Coefficient 450	Coefficient 450
Coefficient 550	Coefficient 550
Coefficient 625	Coefficient 625
Coefficient 700	Coefficient 700
Coefficient 850	Coefficient 850
Coefficient 900	Coefficient 900

Article 22

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016*

Il est créé une annexe IV à la convention collective, ainsi rédigée :

## Accord du 6 novembre 2015 relatif aux frais d'hébergement

« Annexe IV  
(annexe à l'article 15, livre Ier)  
Rémunérations minimales garanties

Au 1er janvier 2016, la valeur du point est de 53,050 ? ; celle de la somme fixe est de 6 023,37 ?. En conséquence, à la même date, les montants annuels des rémunérations minimales garanties sont les suivants :

(En euros.)

Coefficient 230	18 225
Coefficient 235	18 490
Coefficient 240	18 755
Coefficient 245	19 021
Coefficient 250	19 286
Coefficient 265	20 082
Coefficient 280	20 877
Coefficient 295	21 673
Coefficient 310	22 469
Coefficient 325	23 265
Coefficient 340	24 060
Coefficient 350	24 591
Coefficient 360	25 121
Coefficient 400	27 243
Coefficient 450	29 896
Coefficient 550	35 201
Coefficient 625	39 180
Coefficient 700	43 158
Coefficient 850	51 116
Coefficient 900	53 768

Article 23

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016*

L'annexe III (annexe à l'article 15, livre Ier) devient l'annexe IV, dont le texte figure sous l'article 22 ci-dessus du présent accord.

Article 24

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016*

L'annexe IV (annexe à l'article 37, livre Ier) devient l'annexe V, le texte dans le présent accord.

Article 25

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016*

L'annexe V (annexe à l'article 42, livre Ier) est supprimée.

## Article 26 - Chapitre IV Entrée en vigueur

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016*

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur le 1er janvier 2016.

Signataires	
Patrons signataires	L'ASF,
Syndicats signataires	L'UNSA ; La FEC CGT-FO ; Le SNB CFE-CGC ; La FBA CFDT,

A compter du 1er décembre 2015, les dispositions de l'alinéa 4 de l'annexe II (annexe à l'article 11 du livre Ier) de la convention

## Accord du 6 novembre 2015 relatif à la période d'essai

Signataires	
Patrons signataires	L'ASF,
Syndicats signataires	L'UNSA ; La FEC CGT-FO ; Le SNB CFE-CGC ; La FBA CFDT,

En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2015

## Accord du 22 mars 2017 relatif aux congés exceptionnels

Signataires	
Patrons signataires	ASF
Syndicats signataires	UNSA FEC FO FSPBA CGT SNB CFE-CGC FBA CFDT

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2017

À compter du 1er mai 2017, les dispositions de l'article 30 du livre I, titre III, chapitre V, section 2 de la convention collective des sociétés financières sont les suivantes :

- « Sixième 2  
Congés exceptionnels  
Article 30  
1. Droits et modalités éventuelles  
Droit à congés exceptionnels

Toutes les catégories de personnel bénéficient, sur justification, et quelle que soit l'ancienneté dans l'entreprise, d'un droit à congés exceptionnels à l'occasion des événements visés dans le tableau ci-après. Ces congés, tels que définis dans la colonne A, ne s'imputent pas sur les congés annuels et n'entraînent aucune réduction d'appointments.

Prolongations éventuelles

Pour certains des congés exceptionnels visés à l'alinéa précédent, une prolongation peut être accordée, quelle que soit l'ancienneté dans l'entreprise, dans les limites prévues dans la colonne B ci-après. Les jours de congés supplémentaires ainsi accordés ne s'imputent pas sur les congés annuels. Ils n'entraînent aucune réduction d'appointments après 1 an d'ancienneté pour les cas visés sous la colonne A et de la colonne B. Ils n'entraînent aucune réduction d'appointments, quelle que soit l'ancienneté dans l'entreprise, pour les cas visés sous la colonne B de la même colonne.

	A Droit à congés exceptionnels	B Prolongation éventuelle
	Sans réduction d'appointments	a) Sans réduction d'appointments après 1 an d'ancienneté

collectives des sociétés financières relatives aux firmes d'hébergement sont les suivantes :

« ? firmes d'hébergement : participation de l'ASF sur la base d'un montant maximum de 150 ? par nuitée, peut déjeuner inclus. »

Le paragraphe 2 de l'article 19 de la convention collective, tel qu'il résulte de l'accord du 20 février 2015, est modifié comme suit :

« Soit réserve des dispositions du code du travail relatives à la période d'essai applicable aux contrats de travail à durée déterminée et sauf convention particulière intervenant entre les parties, la période d'essai est d'une durée maximale de :

? pour tout membre du personnel relevant de la catégorie ?  
? pour tout membre du personnel relevant de la catégorie ?  
? pour tout membre du personnel relevant de la catégorie ?  
? pour tout membre du personnel relevant de la catégorie ?  
? pour tout membre du personnel relevant de la catégorie ?

Mariage ou Pcas du salarié	4 jours ouvrés	+ 6 jours ouvrés
Naissance d'un enfant du salarié (*) ou adoption d'un enfant par le salarié (*)	3 jours ouvrés	+ 1 jour ouvré
Mariage d'un enfant du salarié	1 jour ouvré	+ 1 jour ouvré
	Sans réduction d'appointments	b) Sans réduction d'appointments quelle que soit l'ancienneté
Décès du conjoint du salarié, du partenaire du salarié en cas de Pcas ou du concubin	4 jours ouvrés	+ 3 jours ouvrés
Décès d'un enfant : ? du salarié ; ? de son conjoint ; ? de son partenaire en cas de Pcas ; ? de son concubin	5 jours ouvrés	+ 3 jours ouvrés
Décès du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur du salarié	3 jours ouvrés	+ 1 jour ouvré
Décès du beau-père ou de la belle-mère du salarié	3 jours ouvrés	
Annonce de la naissance d'un enfant	2 jours ouvrés	
(*) Il s'agit du salarié ne bénéficiant pas du congé de maternité ou d'adoption.		

2. Possibilités

D'autre part, des congés exceptionnels peuvent être accordés sur justification à toutes les catégories de personnel à l'occasion des événements visés ci-après, quelle que soit l'ancienneté dans l'entreprise et sans s'imputer sur les congés annuels. Ils n'entraînent aucune réduction d'appointments après 1 an d'ancienneté pour les cas visés sous la colonne A. Ils n'entraînent aucune réduction d'appointments, quelle que soit l'ancienneté dans l'entreprise, pour les cas visés sous la colonne B.

a) Sans réduction d'appointments après 1 an d'ancienneté :

? mgairae d'un adsceant du salarié : 2 jruos ouvrés ? ;  
 ? mgarie d'un ddceneat du salarié artue qu'au peemrr degré :  
 2 jruos ouvrés ? ;  
 ? mgaaire d'un frère ou d'une s'ur du salarié : juor du miagare ? ;  
 ? déménagement du salarié : 1 juor ouvré ou 2 jruos ouvrés ? ;  
 ? eexamn pnrefosoneisl du salarié : vlleie et juor de l'examen.  
 b) Snas réduction d'appointements qlulee que siot l'ancienneté :  
 ? décès d'un anadsnect du salarié atrue qu'au 1er degré : 2 jours

ouvrés ? ;  
 ? décès d'un decndsenat du salarié autre qu'au 1er degré : 2 jours  
 ouvrés. »

## Article 2

*En vigueur non étendu en date du 1 mai 2017*

L'accord est clcnou puor une durée indéterminée.

## Accord du 22 mars 2017 relatif à l'entretien professionnel

Signataires	
Patrons signataires	ASF
Syndicats signataires	FEC FO FSPBA CGT SNB CFE-CGC FBA CFDT

Article 1er

*En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2017*

À cetmpor du 1er jieuillt 2017, les disptonioiss de l'article 46 sexties, prarhagpae 3, du lvrie I, titre V, cphiarte Ier, de la cooietyvnnn ciellvocte des sociétés financières snot les svunieats :

« Aitcrle 46 sexties, prpraaahge 3  
 L'entretien psifoonnserel

L'entretien pfiroenessnl a puor but d'identifier les compétences et les qfianaoiclitus à développer des salariés puor foasirvr luer évolution prinosselofnee nmnomeatt au sien de l'entreprise. Cet eertienn diot être proposé à cquahe salarié au mmiuinm tuos les 2 ans. Il est réalisé par l'entreprise dnas des ciondnios définies par aocrd d'entreprise ou, à défaut, par l'employeur sloen des modalités définies préalablement, cnmeoofs à la législation et à la réglementation en vigueur. L'entretien pfsniersoenol est consacré à exainemr les pievpeestcrs d'évolution poseirfeolnnlse de cuahqe salarié netonmamt en treems de qofataiulcnis et d'emploi. Il cmoopte également des itinrfonmoas rvetieals à la vdiioalatn des aqicus de l'expérience.

L'entretien ptroe natmeomnt sur :

? le blain des aiotcns de fiatromon réalisées duieps le précédent eeentitrn ? ;  
 ? les compétences actullees du salarié ? ;  
 ? les hypothèses d'évolution professionnelle, en tmeres de responsabilités et de qualification, à court, meyon et lnog terme, et lrues modalités de msie en ?uvre ? ;  
 ? les actions de frmooitoan à eagnegr à court, moyen et lnog terme, et à caslser par priorité.

Il puet également porter, le cas échéant, à l'initiative du salarié, sur les compétences auqicess par celui-ci dnas le crdae d'activités extraprofessionnelles.

Il ne porte pas sur l'évaluation du tiavrl du salarié.

L'entretien profseinosenl diot être diicstnt de l'entretien d'évaluation, aqueul il ne se sstbuitue pas. Il est réalisé par l'entreprise représentée siot par un mrembe de la driiecotn des resoescurs heanumis siot par le supérieur hiérarchique.

Les modalités de la préparation, de la msie en ?uvre de l'entretien pofsoirnnesel et de la fsoaltrioman du cmtpoe rdenu de celui-ci snot définies au sien de l'entreprise : tmeps de préparation suffisant, spruopt ?

Une cipoe du ctmpe rendu est riesme au salarié (version pepiar ou suos famrot PDF ialbmirpme ou via un oitul iitronuaqfme mis à dipiitssoon du salarié).

Le salarié puet sliticoer un entretien, au mions une fios tuos les 6 ans, aevc un mbreme de la DRH puor évoquer aevc lui les sejus abordés lros de son eeietrntn prneoesofsinl aevc son rslasobenpe hiérarchique.

Afin de préparer au mieux son eernetin professionnel, le salarié

puet bénéficier, en dohres du tmeps de trvaail et à son initiative, du cinesol en évolution psfneoislelrne dnnt l'objectif est de fseioravr l'évolution et la sécurisation de son prcaorus professionnel. Ce cisonel g'riaue est mis en ?uvre dnas le cdare du sercive pliubc régional de l'orientation. Le csoniel acgonmcape les petorjs d'évolution professionnelle, en lein aevc les besnios économiques etixtnsas et prévisibles. Il ftailcie l'accès à la framtoion en ifienaidntt les qonuiafcitials et les fitonmroas répondant aux bisoens exprimés par le salarié et les fceateimnns disponibles, et il filcatie le recours, le cas échéant, au CPF.

Le ciensl en évolution plorefenoislsne est assuré par :

? les oasgienrms de paenmlect spécialisés dnas l'insertion des peoesnns handicapés, aevc aivs coustatlnif ? ;  
 ? « Pôle eoplmi » ? ;  
 ? les mssonis leoclas puor l'insertion pleseironfnloe et siaocle des jneeus ? ;  
 ? les omnrgasies agréées puor la psrie en crhage du congé iuddivienl de frotmaoin ? ;  
 ? l'APEC (association puor l'emploi des cadres) ? ;  
 ? des opérateurs régionaux désignés par les régions.

L'entretien pinsoosfrneel se déroule pennadt le tmeps de travail. Lors de son embauche, chaque salarié est informé du bénéfice de cet entretien.

Cet enttrein psfeionnesorl diot être systématiquement proposé au salarié qui rpenred son activité à l'issue :

? d'un congé de maternité ? ;  
 ? d'un congé penaatrl d'éducation à tmeps peiln ou à tmeps ptriael ? ;  
 ? d'un congé de setouin fiaimlal ? ;  
 ? d'un congé d'adoption ? ;  
 ? d'un congé siubqtaabe ? ;  
 ? d'une période de mobilité voltonirae sécurisée ? ;  
 ? d'un arrêt lougne midalae défini par la loi ? ;  
 ? d'un maandt syndical.

Tous les 6 ans, cet eteierntn pnseirosnfeol fiat un état des luix récapitulatif du paorcurs pnerfesniosol du salarié. Cette durée de 6 ans s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dnas l'entreprise.

Cet état des luix permet, d'une part, de vérifier que le salarié a, au cours des 6 dernières années, bénéficié de tuos les ennreietts pnnoolessirfes cités ci-dessus et, d'autre part, d'apprécier s'il a :  
 ? sviui au mnois une aitcon de ftmoaoin ? ;  
 ? aqicus des éléments de cotiteiriacf n par la fmotiaorn ou par une vloatiadn des acuqis de son expérience ? ;  
 ? bénéficié d'une perrissogon sralalaie ou d'une psogreirson professionnelle.

Cet état des luix dnone leiu à la rédaction d'un demonuct établi par la direction. Une ciope de ce dmeoucnt est riesme au salarié (version ppeair ou suos famort PDF iimpmbrae ou via un outil iumratqiofne mis à dopiitsosn du salarié).

Dans l'hypothèse où le salarié n'a pas bénéficié, au cours de ces 6 années, des eteitnenrs prévus et d'au mnios duex des toris meseurs précitées, il a dorit à un abonmenedt supplémentaire de son cmpte proennsel de frooiatmn dnas les cnotiidnos setunivas :

? dnas les ernteesirps d'au mions 50 salariés, le salarié bénéficie d'un abemenodnt de 100 hereus s'il est à tmeps pieln ou de 130 hereus s'il est à tmeps paeirtl ? ;  
 ? dnas les epirntesers de moins de 50 salariés, le salarié bénéficie d'un amenodbent de 50 heeurs s'il est à tmeps plein ou de 65 heerus s'il est à temps partiel. »

## Article 2

*En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2017*

L'accord est cncolu puor une durée indéterminée.

## Accord du 6 novembre 2017 relatif à la visite médicale et la médecine du

## travail

Signataires	
Patrons signataires	ASF
Syndicats signataires	UNSA FSPBA CGT BANQUE CFTC SNB CFE-CGC FBA CFDT

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

À compter du 1er janvier 2018, les dispositions de l'article 18 du Livre Ier, titre III, chapitre Ier, section II, ainsi que les dispositions de l'article 49 du Livre Ier, titre V, chapitre III, section II, de la loi relative à la régulation des sociétés financières s'appliquent :

« Titre III  
Conditions générales de travail  
Chapitre Ier  
Embauche  
Section II  
Visite médicale  
Article 18

Une visite d'information et de prévention, pratiquée par un membre de l'équipe pluriprofessionnelle en santé au travail, est organisée par l'employeur, dans les 3 mois à compter de la prise d'effet du poste de travail, en conformité avec les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Lorsque le salarié a bénéficié d'une visite d'information et de prévention dans les 5 ans ou pour le salarié bénéficiant de modalités de suivi adaptées (travailleurs handicapés, travailleurs de nuit ?) dans les 3 ans précédant son embauche, une nouvelle visite n'est pas requise sous réserve que les conditions prévues par les dispositions réglementaires soient réunies.

Les frais de transport nécessités par les examens médicaux sont remboursés par l'employeur, les honoraires médicaux étant pris en compte par celui-ci.

Titre V  
Dispositions diverses  
Chapitre III  
Hygiène, sécurité et conditions de travail  
Section II  
Médecine du travail  
Article 49

En conformité avec la réglementation en vigueur relative à la médecine du travail, les employeurs doivent, soit créer un service médecine du travail d'entreprise, soit adhérer à un service interentreprises.

Principe :

Le salarié bénéficie d'un droit de visite de la visite d'information et de prévention prévue à l'article 18 de la loi relative à la régulation des sociétés financières est organisée par l'employeur sous une périodicité qui ne peut excéder 5 ans conformément aux

## Accord du 16 mars 2018 relatif à la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation CPPNI

Signataires	
Patrons signataires	ASF,
Syndicats signataires	FEC FO ; SNB CFE-CGC ; FBA CFDT,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 7 avr. 2018

dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Indépendamment des examens d'aptitude à l'embauche et périodiques ainsi que des visites d'information et de prévention, le salarié bénéficie, à sa demande ou à celle de l'employeur, d'un examen par le médecin du travail.

Cas particuliers :

? tout salarié dont l'état de santé, l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels il est exposé le nécessitent, notamment les salariés handicapés, les salariés qui déclarent être atteints d'une invalidité et les salariés de nuit mentionnés dans la loi, bénéficie, à l'issue de la visite d'information et de prévention, de modalités de suivi adaptées déterminées dans le cadre du protocole élaboré par le médecin du travail conformément aux dispositions législatives, sous une périodicité qui n'excède pas une durée de 3 ans ;

? toute femme enceinte, vaillante d'accoucher ou allaitante, à l'issue de la visite d'information et de prévention, ou, à tout moment si elle le souhaite, est orientée dans le délai vers le médecin du travail ;

? tout salarié affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celle de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail, bénéficie d'un suivi renforcé de son état de santé comprenant un examen médical d'aptitude effectué par le médecin du travail préalablement à l'affectation sur le poste. Il se substitue à la visite d'information et de prévention. Lorsque le salarié a bénéficié d'une visite médicale d'aptitude dans les 2 ans précédant son embauche, l'organisation d'un nouvel examen médical d'aptitude n'est pas requise sous réserve que les conditions prévues par les dispositions réglementaires soient réunies. Le salarié bénéficie, à l'issue de l'examen médical d'embauche, d'un renouvellement de cette visite effectuée par le médecin du travail sous une périodicité qui ne peut être supérieure à 4 ans. Une visite intermédiaire est effectuée par un professionnel de santé au plus tard 2 ans après la visite avec le médecin du travail.

Les frais de déplacement consécutifs sont payés par l'employeur. »

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

## Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

La loi Travail du 8 août 2016, en réformant le suivi médical des salariés et la procédure liée à leur inaptitude, a souhaité renforcer la médecine du travail et l'efficacité en ce qui concerne les moyens médicaux sur les salariés les plus exposés aux risques. Tout en renforçant dans le cadre du travail le principe d'un suivi individuel de l'état de santé de tous les salariés assuré par la médecine du travail, elle cible l'activité des services de santé au travail sur les salariés qui en ont le plus besoin.

Dans ce cadre, les articles 18 et 49 de la loi relative à la régulation des sociétés financières ont prévu une prise en compte de la façon dont les dispositions législatives et réglementaires en vigueur de ce type de dispositions doivent être mises en œuvre et informer au mieux l'ensemble des salariés et employeurs concernés par la loi collective.

À compter du 2 mai 2018, les dispositions de l'article 43 du Livre Ier, titre IV, chapitre 1er de la loi relative à la régulation des sociétés financières s'appliquent :

La commission paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI) est composée :

? d'une part, d'une délégation syndicale composée de représentants de chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, indépendantes ou affiliées à la présente loi ;

? d'autre part, d'une délégation patronale composée de représentants des entreprises désignés par l'ASF en nombre égal à celui des représentants des organisations syndicales.

La CPPNI ne se réunit valablement que si chacune des délégations, syndicale et patronale, est représentée par au moins 50 % de ses membres.

Elle se réunit au moins trois fois par an dans le cadre des négociations de branche prévues par le code du travail, sur convocation du secrétariat, adressée aux parties 10 jours ouvrés au moins avant la date de la réunion. Elle définit son cadre de négociations conformément aux dispositions législatives en vigueur.

L'ordre du jour de chaque réunion de la CPNPI comprend, notamment, l'approbation du projet de compte rendu de la précédente réunion.

Le secrétariat de la CNPPI est assuré par les services de l'ASF.

La CPNPI envoie les questions relatives à la rémunération du travail afin de participer aux discussions de la commission nationale de médiation et aux instances législatives et réglementaires en vue de la négociation collective.

La CPNPI se prononce sur les demandes d'interprétation des dispositions de la présente convention collective. Elle peut rendre un avis, à la demande d'une juridiction, sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif de branche dans les conditions prévues par le code de l'organisation judiciaire.

La CPNPI est l'instance de concertation où s'élaborent des accords de branche devant intervenir entre partenaires sociaux. Elle peut être appelée à se prononcer sur les projets d'accords aménageant les modalités de révision ou de modification de la présente convention collective prévues à l'article 4 de ladite convention.

La CPNPI représente la branche, notamment vis-à-vis des pouvoirs publics.

La CPNPI exerce :

? un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;  
? au moins une fois par an, les missions du comité paritaire de médiation de l'observatoire paritaire des métiers et des qualifications et de l'observatoire paritaire de la diversité.

La CNPPI établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise relatifs à la durée du travail, à la

répartition et à l'aménagement des horaires (durée et aménagement du travail, travail de nuit, travail à temps partiel et travail intermittent), au travail quotidien, aux jours fériés, aux congés payés et autres congés et au compte épargne-temps. Ce bilan fait état de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la conciliation entre les intérêts de la branche, et participe à la régulation en formulant, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Les accords visés ci-dessus sont soumis à la CPNPI conformément aux dispositions réglementaires en vigueur. L'adresse de l'observatoire est la suivante : CPPNI@asf-france.com.

## Article 2

*En vigueur non étendu en date du 7 avr. 2018*

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

## Article - Préambule

*En vigueur non étendu en date du 7 avr. 2018*

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à l'amélioration du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels comporte différentes mesures qui renforcent le rôle central des branches et visent à renforcer la négociation collective en leur sein.

En particulier, l'article 24 de la loi prévoit que chaque branche mette en place, par accord, une commission paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI) dotée de différentes missions.

La CPNPI se substitue donc à la commission nationale paritaire déjà existante au sein de la branche des sociétés financières à l'article 43 de la convention collective nationale des sociétés financières.

L'objet du présent accord est de fixer les règles de fonctionnement des commissions paritaires de la branche afin d'aboutir à un dialogue social plus efficace.

## Accord du 26 novembre 2018 relatif au fonctionnement du paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	ASF,
Syndicats signataires	UNSA ; FEC FO ; Banque CDFT ; SNB CFE-CGC,

## Article - Préambule

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019*

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à l'amélioration du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a redéfini le rôle des branches professionnelles en confiant de nouvelles missions à la commission nationale paritaire de médiation et d'interprétation (CPPNI), notamment les missions relatives à la création de groupes de travail chargés de répondre à ces nouvelles obligations légales.

En outre, l'article 43 de la convention collective prévoit désormais que la CNPPI exerce les missions du comité paritaire de médiation de l'observatoire paritaire des métiers et des qualifications et de l'Observatoire paritaire de la diversité.

Partant du constat que ces commissions paritaires de la branche répondent à des besoins de médiation différents, les partenaires sociaux se sont rapprochés afin de compléter la convention collective nationale des sociétés financières par un accord de branche autonome.

## Titre Ier Typologie des organismes paritaires de la branche

Article 1er - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) en formation plénière

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019*

1.1. Le rôle et la composition de la CNPPI sont définis à l'article 43 de la convention collective.

1.2. La CNPPI arrête chaque année un calendrier prévisionnel des réunions de l'année suivante, y compris le cas échéant, celui des groupes de travail techniques paritaires et du Comité paritaire de dialogue des observatoires. Elle définit notamment à cet effet les thèmes des négociations obligatoires prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur. La CPNPI évoque au moins une fois par an l'établissement du rapport annuel d'activité prévu à l'article 43 de la convention collective, et porte sur les accords d'entreprise transmis par les adhérents rattachés à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires, au travail quotidien, aux jours fériés, aux congés payés et autres congés et au compte épargne-temps.

1.3. L'ordre du jour de la CPNPI comprend l'approbation du compte rendu de la précédente réunion et, toute fois, la compétence de la CPPNI en matière de médiation et d'interprétation des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

1.4. Les organismes représentatifs de salariés représentatives au

navieue de la brnahce et les mebmers du collège « eropumlyes » pvuneet temttransre au secrétariat leurs dneedms de négociations puor l'année à venir, ou un paln pinauerlnul de négociations. Les pientraeras siuoacx pevnuet tuefitoos stermtuo de neuouvax thèmes de négociation en crous d'année si le canelirder fixé ilnnaetmeiit le permet.

1.5. Les mermebs de la CPPNI vnleleit au recspet du cdnaierelr prévisionnel des réunions et s'engagent à ce titre :  
? à mtttere à piorft les tepms de préparation autorisés conformément à l'article 44 bis de la cnvvooinen civcltoele ninlaoate des sociétés financières lrosque la CPPNI est en frtioaomn plénière ;  
? à solliciter, le cas échéant, les aivs ou les manatds de sntgairue auprès de luer confédération ou fédération, dnas les délais fixés par le président.

#### Article 2 - Comité paritaire de pilotage des observatoires *En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019*

2.1. La CPNPI ecxere au mnois un fios par an à l'occasion de la présentation des données sociales, les minsioss du comité pirtraiae de pitaloge :  
? de l'observatoire piropstecf ptiaaire des métiers et des qoluintaciaifs prévu à l'article 46 bis de la conntoievn collective, dédié à l'étude, à la réflexion et à la piopsroiotn en matière de famoriton pnesiolsonrefle ;  
? de l'observatoire ptriaarie de la diversité prévu à l'article 6 qetuar de la cnovonietn collective, dnot le rôle est de svurie la siattiuon dnas la bchanre en matière de diversité, particulièrement dnas les pteetis entreprises, et de préconiser les cerfcriots qui puneioarrt être mis en place.

2.2. La CPPNI exerçant les misiosns du comité pirtraiae de poilgate est composée soeln les modalités fixées à l'article 46 bis de la cvntooenin collective.

#### Article 3 - Groupes de travail techniques paritaires *En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019*

3.1. La CNPPI puet déléguer à des gpureos de taairvl tchieuengs paritaires, l'étude de citnares sutejs piirlaeturcs ou l'examen tinhquece des pnotis évoqués en CPPNI.

3.2. Ces gropeus snot composés :  
? d'une délégation des oiaionastnrgs sayicln des de salariés représentatives, satrigiaens ou adhérentes cmprneoat duex mbrmees au puls par organisation, l'un étant merme de la CPPNI et le scoend puvnoat le cas échéant être un spécialiste du sejut ;  
? d'une délégation d'employeurs composée d'un nmobre de représentants au puls égal à culei de la délégation des oanngiatoirs scdlyineas de salariés.

3.3. Les geprous de tvarial teqnhuices ptraiaries ne snot pas smuios à des règles de quorum. La parité est respectée dès lros que les duex délégations, scadiynle et planoarte snot représentées.

## Titre II Formalisme des réunions paritaires

#### Article 1er - Convocations des réunions *En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019*

1.1. Le secrétariat coqvnuoe par voie électronique et par voie pltaose les mermebs de la CPPNI, et par voie électronique, les mrbemes des gproues de tavaril tnehueiqcs peairartis et du Comité pariirtae de poitlgae des observatoires, 10 jrous ouvrés au moins aavnt la dtae de la séance.

1.2. Caqhue ogiainratosn salidnyce de salariés représentative au nveaiu de la branche, inormfe préalablement le secrétariat de ttuoie moiaditocfin dnas la csimotipoon de sa délégation et adessre par écrit au secrétariat ttoue ifoinoamrtn utlie sur les mdntaas accordés à lerus représentants : périmètre (CPPNI et/ou gpoerus de taairvl tichehnques prareatiis et/ou comité prtiraiae de plgotiae des observatoires), durée, coordonnées des représentants.

1.3. L'ordre du juor de cuaqhe séance est jonit à la convocation. Suaf crsoiccnentas exceptionnelles, les dcmontues de tiavral qui s'y rarnppoett snot adressés aux membres, 10 juors ouvrés au moins avant la dtae de la séance.

1.4. Les mebmers qui ne penvuet répondre présent à une encvooatin devoit en irnmefor le secrétariat dnas les mellerius délais.

1.5. Etrne duex séances, les memebms des duex collèges « salariés » et « eeuopmyrls » aeednsrst le cas échéant, leurs oosbitvearns ou pipotsoonirs par écrit au secrétariat.

#### Article 2 - Émargement *En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019*

À caqhue réunion des oemsriangs paritaires, les mbeermes émargent une fluleie de présence également revêtue de la sigurante du président de séance.

#### Article 3 - Comptes rendus. – Documents de travail *En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019*

3.1. Les ctopenms rendus des réunions de la CNPPI et du comité paritarie de pailogte des oritrveaesobs snot adressés à l'ensemble de lures membres. Ils snot approuvés au cuors de la séance suivante. Toute ddemnae de mitcodiifaon du peojrt de cmpote rednu est adressée, préalablement à la séance, au secrétariat accompagnée d'une potpoirson de rédaction alternative. Ctete popitorison est examinée en séance.

3.2. Les demctnous de tvarail (projets d'accords, notes, études etc.), des gepuors de triaavl tnieehqucs peirtairas snot communiqués aux mbemres de la CPPNI.

## Titre III Déroulement des réunions paritaires

#### Article 1er - Présidence des organismes paritaires *En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019*

1.1. La présidence de la CPPNI et des gpureos de tiaravl tnieehqucs pterairas est assurée par l'association française des sociétés financières.

1.2. Le président du comité pirtraarie de pialotge des orirevoatesbs est désigné à chuqae réunion, aventemtiealrnt dnas l'une ou l'autre des délégations silyacnde et patronale. Cette désignation est prsie à la majorité des viox des meermbs présents de la délégation concernée.

La première réunion du comité ptaarriie de poilgate des observatoires, consécutive à l'entrée en veugiur du présent accord, est présidée par la délégation des sdyitnacs de salariés.

1.3. Le président échange en aonmt aveuc le secrétariat sur la préparation des réunions.

1.4. Le président oruve et lève la séance. Le cas échéant, il dnone ccnisnsaaone aux mmerbes des cmionuotcanmis qui les concernent. Il origsnae les débats, vilee au matieinn de l'ordre, acrdcoe la polare par odrre de sollicitation.

1.5. Aifn de fiiletcas les échanges et premerte à cqhuae pairte pneantre de fouermlr des avis, les memebms oenrgsiant luer tepms de plroae de façon efficiente.

À cet égard, le tmeps d'intervention de cuaqhn diot retser équilibré par raporpt au fmoart de la réunion et au normbe de participants.

1.6. Le Président orsagnie des torus de table, seuomt les pionrspotois aux voix, et le cas échéant, iomnrfe les merembs de la snitrguae des accords.

Il puet ornegasir les snopiesnuss de séance sur daednme d'une oisnoragiavn snicladye de salariés représentative ou d'un mrebme de la délégation patronale. Il pnnoocre la clôture de la séance après épuisement de l'ordre du juor et atjsue l'ordre du juor de la

séance suivante.

1.7. Les membres ne peuvent se présenter que sur les pitons inscrits à l'ordre du jour, selon un séquençement défini en début de séance.

Cependant, à l'initiative du président ou avec son accord, une question non inscrite à l'ordre du jour peut être évoquée en fin de séance ou inscrite à l'ordre du jour d'une séance ultérieure.

1.8. À l'initiative du président ou avec son accord, tout document utile à l'information des membres peut être lu ou distribué pendant la séance.

#### Article 2 - Règles de bienséance

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019*

Les membres des organisations partielles peuvent exprimer des points de vue différents mais ils se doivent une courtoisie réciproque. Chaque membre s'abstient en conséquence de toute parole ou de toute attitude pouvant porter atteinte au bon déroulement du dialogue social.

#### Article 3 - Processus de décision

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019*

3.1. Afin d'apprécier la validité des accords de branche, des avis d'interprétation et des recommandations de la CPPNI, il est tenu compte dans chaque collège « salariés » et « employeurs » de l'audience de chaque organisation représentative en application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Un accord ne peut être ouvert à la signature en CPPNI avant que les deux collèges « salariés » et « employeurs » aient été invités à s'exprimer dans les délais arrêtés avec le secrétariat.

Dans son rôle de représentation auprès des pouvoirs publics, la CPPNI peut être amenée à élaborer un avis paritaire.

3.2. Les groupes de travail techniques participent au rôle d'apporter des clarifications et des recommandations techniques à la CPPNI, ne doivent pas leur être appliquées les règles sur l'audience des organisations représentatives dans le cadre des processus décisionnels.

3.3. Le comité paritaire de dialogue des représentants propose et valide des sujets d'études, recommande des modalités à mettre en œuvre et recommande régulièrement de ses travaux à la commission nationale de l'emploi qu'il saisit en cas de divergence majeure. Ses délibérations sont actées dans les comptes rendus de réunion.

#### Article 4 - Confidentialité

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019*

4.1. Les réunions partielles ne sont pas publiques.

## Accord du 28 décembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences ATLAS, soutenir les compétences

Signataires	
Patrons signataires	ASF,
Syndicats signataires	SNB CFE-CGC,

#### Article 1er - Champ d'application

*En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2019*

Le champ d'application proposé et traité du présent accord est identique à celui de la convention collective des sociétés financières (IDCC 478).

#### Article 2 - Désignation de l'opérateur de compétences

*En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2019*

4.2. Les membres des organisations partielles sont tenus à une discrétion vis-à-vis des tiers, sur tous les faits et documents dont ils auraient eu connaissance en cette qualité afin de ne pas perturber le bon déroulement du dialogue social.

#### Article 5 - Maintien de salaire. – Frais engagés

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019*

L'article 11 de la convention collective nationale met en œuvre des dispositions des accords de branche de salariés représentatives, signés par les organisations partielles de salariés à des réunions d'organismes paritaires décidées entre les organisations d'employeurs et de salariés, et fixe les modalités de remboursement de leurs frais de déplacement, de rapatriement et d'hébergement, est applicable au champ d'application de la CPPNI en application plénière, des dispositions de la convention collective nationale et du comité paritaire de dialogue des observatoires, dans les limites fixées par les règles de compétence de ces organismes.

## Titre IV Formalités

#### Article 1er - Durée. – Dépôt

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019*

1.1. Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du 1er janvier 2019 sous réserve du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi. Il fait l'objet des formalités de dépôt par le secrétariat de la CPPNI.

1.2. Les parties conviennent de faire un point tous les 2 ans sur l'application du présent accord afin de définir d'éventuels ajustements aux conditions de mise en œuvre des dispositions de la branche.

#### Article 2 - Révision

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019*

Chaque partie représentative, signataire ou adhérent peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités définies par le code du travail. Toute demande de révision doit comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

#### Article 3 - Dénonciation

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019*

3.1. Le présent accord pourra être dénoncé, conformément au code du travail par l'un ou l'autre des signataires représentatifs, signataires ou adhérents.

3.2. Lorsque l'accord a été dénoncé par la totalité des signataires représentatifs signataires et adhérents, la dénonciation entraîne l'obligation de se réunir le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la dénonciation, en vue de déterminer les conditions des négociations.

Les parties signataires du présent accord désignent l'opérateur de compétences « ATLAS, signataire les compétences » représentant le secteur des services financiers et du crédit en tant qu'opérateur de compétences de la branche sociétés financières, sous réserve :

? de l'agrément de l'opérateur de compétences « ATLAS, signataire les compétences » par l'État, dans les conditions fixées par l'article 39 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 ;

? et de la constitution d'une société paritaire préférentielle dédiée dénommée « Sociétés financières », au sein d'une filiale « Bnueaq et services financiers » de l'opérateur de compétences « ATLAS, signataire les compétences ».

#### Article 3 - Effets

*En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2019*

À compter de son entrée en vigueur, qui interviendra dans les conditions rappelées à l'article 4, les références à « l'OPCA » ou à « l'organisme paritaire cocontractuel agréé », identifiées dans un des articles de la convention collective nationale des sociétés financières (IDCC 478), ou d'un accord de branche, doivent être remplacées par une référence à « l'OPCO » ou à « l'opérateur de

compétences ».

À compter de son entrée en vigueur, le présent accord se substitue de plein droit à toute autre convention antérieure qui lui serait contraire.

Article 4 - Durée et entrée en vigueur  
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2019

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord prendra effet au 1er février 2019, et sous réserve de la réalisation des conditions visées à l'article 2.

Article 5 - Modalités de révision et de dénonciation  
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2019

Le présent accord fixe l'objet d'un suivi périodique par les représentants saucux de la branche, et pourra fixer l'objet d'une révision, si nécessaire, dans les conditions légales ou conventionnelles en vigueur.

Le présent accord peut fixer l'objet d'une dénonciation, dans les conditions prévues par les dispositions légales ou conventionnelles en vigueur.

Article 6 - Clause de suivi et de rendez-vous  
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2019

Les parties conviennent de se revoir, au plus tard dans le délai de deux (2) ans à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord, afin de discuter un bilan de son application et d'engager, en tant que de besoin, les négociations utiles à son évolution.

Article 7 - Modalité de dépôt  
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2019

Le présent accord fixe l'objet d'un dépôt dans les conditions fixées à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 8 - Publicité  
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2019

## Accord du 21 janvier 2019 relatif aux risques psychosociaux

Signataires	
Patrons signataires	ASF,
Syndicats signataires	FEC FO ; UNSA bnaeqs et aeauncsrs ; FSPBA CGT ; CFDT bnqaus et ascnuares ; SNB CFE-CGC,

Article 1er  
En vigueur non étendu en date du 13 févr. 2019

Au titre Ier (dispositions applicables à tout le personnel), titre Ier (dispositions générales) de la convention collective des sociétés financières, après le chapitre II relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, il est créé le chapitre II quater, ainsi rédigé :

« Chapitre II quater : Détection, prévention et gestion des risques psychosociaux au travail

Article 6 terdecies  
Détection des risques psychosociaux

Les risques psychosociaux au travail résultent des situations professionnelles d'origine et de nature variées, qui mettent en jeu l'intégrité physique et la santé mentale des salariés et qui peuvent avoir de ce fait des effets négatifs sur le bien-être et sur la vie des salariés. Il s'agit

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires à la direction générale du travail dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris par la partie la plus diligente, dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

## Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2019

Les dispositions de la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018 visent à améliorer les conditions de la professionnalisation et définir le rôle, ainsi que les attributions des opérateurs de compétences.

La loi prévoit ainsi la mise en place des opérateurs agréés (OPCA), en opérateurs de compétences (OPCO), qui sont agréés par l'État pour l'exercice des missions qui leur sont dévolues, en fonction notamment de la cohérence, et de la pertinence économique de leur champ d'intervention.

Dans ce cadre, les parties conviennent que la création de ce nouvel opérateur de compétences (OPCO) a été effectuée dans une démarche visant à répondre à une exigence de cohérence sectorielle et de proximité des métiers, des emplois, des compétences et de formation, fondée sur la finalité partagée de garantir l'efficacité du futur opérateur de compétences, dans une logique d'intérêt général, en cohérence avec le champ d'intervention de la branche.

Ce nouvel opérateur de compétences, qui a pour vocation de garantir la proximité au profit de l'ensemble des entreprises dans son champ d'intervention, notamment en matière de formation et mutualisée, est également en mesure d'assurer des services de proximité et mutualisés, fondés sur un objectif de cohérence qui vise le maintien et le développement de l'emploi, ainsi que l'organisation des parcours professionnels des salariés, et plus particulièrement ceux des personnes de moins de 50 salariés.

ntmoneamt du stress, du harcèlement moral et sexuel, de la violence et de la souffrance au travail, de l'épuisement professionnel, des incivilités et des agressions physiques et verbales.

### 1. Identification des facteurs de risques

Certaines situations de travail sont susceptibles, plus que d'autres, de générer des tensions ou des troubles révélant l'existence sous-jacente de risques psychosociaux. Ces facteurs de risques peuvent être de trois natures :

• un facteur de risque de nature organisationnelle : à titre d'exemple, charge de travail, objectifs, gestion du temps ? ;

• un facteur de risque de nature organisationnelle : à titre d'exemple, changements et réorganisations au sein des entreprises en mutation (plans sociaux, restructurations ?), changements des méthodes et d'introduction ou de développement de nouvelles technologies, changements liés à l'adaptation aux évolutions réglementaires ? ;

• un facteur de risque de nature relationnelle : à titre d'exemple, relations entre les salariés seuls ou en lien ou en lien hiérarchique et relations entre les salariés et les tiers.

Une attention particulière sera portée aux situations de travail dans lesquelles s'exercent certaines activités spécifiques (personnel en relation directe avec la clientèle dont les salariés itinérants ?).

### 2. Outils et indicateurs

État des lieux au niveau de l'entreprise

Afin d'identifier les facteurs de risques psychosociaux, d'en déceler la présence, d'évaluer leur dimension individuelle et collective, ainsi que leurs impacts, et de mesurer les niveaux d'exposition, les employeurs devront, dans l'année qui suit l'entrée en vigueur de l'accord, procéder d'un état des lieux, au travers de l'analyse des situations existantes au sein de celles-ci. La réalisation de cet état des lieux sera renseignée à l'occasion de la collecte sur les données sociales.

Pour l'établissement de cet état des lieux, les employeurs utiliseront les données disponibles relatives au fonctionnement de l'entreprise et à la santé des salariés, en ayant recours à des indicateurs permettant d'identifier la présence de risques psychosociaux. À titre d'exemple, les employeurs pourront se référer aux indicateurs proposés par l'institut national de recherche et de sécurité (INRS), dont la liste figure sur un document disponible en téléchargement sur le site de l'ASF(1).

Pour déceler la présence de risques psychosociaux, les employeurs pourront s'appuyer sur des données finales dans des documents déjà disponibles dans l'entreprise lors de l'effectif de celle-ci en interrogeant la base de données : base sociale, documents relatifs à l'évaluation des risques professionnels, comptes rendus des séances et rapports annuels d'activité des instances représentatives du personnel (comptes rendus de travaux, conclusions d'enquêtes ?).

Le rapport du médecin du travail, les entretiens annuels réalisés avec les salariés, le niveau d'absentéisme, le taux de rotation des effectifs constituent des sources d'information et de réflexion particulièrement utiles auxquelles les entreprises pourront se référer.

Les employeurs auront la faculté de mettre en œuvre des procédures annuelles relatives aux salariés via des visites médicales périodiques.

De façon générale, il conviendra de choisir les indicateurs les mieux adaptés aux spécificités de l'entreprise. L'utilisation optimale des indicateurs sera facilitée par l'élaboration de tableaux de bord permettant la visualisation de ces indicateurs sur le long terme.

En toute hypothèse, les indicateurs détermineront les modalités d'établissement de cet état des lieux, en les adaptant à la situation de l'entreprise, en ayant consulté les instances représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, le médecin du travail ainsi que, le cas échéant, tout autre acteur susceptible de contribuer à la santé et à la sécurité des salariés.

Après avoir procédé à l'évaluation des risques psychosociaux, ceux-ci seront inscrits dans le document unique d'évaluation des risques professionnels.

(1) [asf-france.com](http://asf-france.com).

#### Suivi au niveau de la branche

Un état des lieux de la situation dans la branche sera dressé dans les 3 ans à compter de l'entrée en vigueur de l'accord sur la base d'une enquête effectuée par l'ASF. Une synthèse des résultats de cette enquête, publiée dans le cadre du document unique d'évaluation des risques psychosociaux, d'en préciser la nature et de tenter de les quantifier. Une telle synthèse constituera un outil utile de consultation pour les entreprises de la branche dans leur démarche de prévention et de gestion de ces risques.

#### Article 6 quaterdecies

Démarche de prévention et de gestion des risques psychosociaux

La prévention des risques psychosociaux s'inscrit dans le cadre général de la prévention des risques professionnels, défini par les dispositions législatives en vigueur, dans la mesure où ils présentent un risque pour la santé et la sécurité des salariés.

La démarche de prévention consiste à anticiper les situations de risques psychosociaux. Dans cette optique, les employeurs évaluent l'ensemble des risques auxquels sont soumis les salariés et déterminent les mesures adaptées pour assurer leur sécurité et préserver leur santé physique et mentale.

Plusieurs acteurs interviennent dans le déroulement de ce processus qui suppose des moyens d'action adaptés.

### 1. Différents acteurs

#### Direction de l'entreprise

Conformément à la législation en vigueur, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ?.

Il appartient à la direction de chaque entreprise de mettre en œuvre la démarche de prévention et de gestion des risques psychosociaux, d'engager la réflexion avec les différents acteurs, de définir, dans toute la mesure du possible, les mesures nécessaires et d'en assurer le suivi.

#### Personnel et ses représentants

Dans tous les cas, les salariés jouent un rôle important dans la mise en place des mesures de détection et de prévention des risques psychosociaux. Ce rôle, fondé sur le volontariat, s'exerce notamment en répondant aux enquêtes ou questionnaires émis à l'initiative de l'employeur et en informant la direction de l'entreprise de situations estimées comme étant sources de risques. Le temps passé par les salariés pour répondre aux enquêtes et aux questionnaires aménagé est considéré comme du temps de travail effectif.

Le rôle des représentants du personnel, lorsqu'ils existent, est essentiel.

#### Médecine du travail

Lié par le secret médical et atterci par la confidentialité de toutes les données relatives à la santé des salariés, la médecine du travail prend une part active à la lutte contre les risques psychosociaux, notamment à l'identification de situations de risques au travail.

Et le cas échéant, tout organisme extérieur lié à la santé (ANACT ?).

### 2. Moyens d'action : le plan d'action

#### Principes généraux

Lorsque, à partir des résultats de l'état des lieux établi dans les conditions prévues au paragraphe 2 de l'article 6 teercedis ci-dessus de la présente convention, des situations à risque sont identifiées, des mesures sont définies et des priorités fixées dans un délai maximum de 1 an. L'ensemble sera formalisé dans un plan d'action visant à prévenir les risques psychosociaux et, à défaut, les réduire voire les supprimer.

C'est à l'employeur qu'il revient de déterminer les mesures adéquates, techniques, organisationnelles et humaines, qui doivent être mises en œuvre à la fois de l'environnement et de l'individu, et doivent intégrer des actions de prévention et des actions correctives. Les représentants du personnel ou à défaut les salariés, lorsqu'il n'existe pas de représentation du personnel, sont consultés sur le plan d'action défini.

Celui-ci peut être envisagé à court terme ou à moyen et long terme. En toute hypothèse, il devra viser l'objet d'un suivi par la direction de l'entreprise et les représentants du personnel ou à défaut les salariés, ainsi que, le cas échéant, le médecin du travail et l'assistante sociale afin d'évaluer leurs effets.

#### Cas particuliers de l'état de stress et du harcèlement au travail

S'agissant plus particulièrement de l'état de stress, les employeurs doivent s'assurer qu'ils disposent d'un ensemble de mesures propres à permettre, au stade de la prévention, d'anticiper l'apparition des situations de stress (procédure d'alerte, possibilité de s'exprimer sans crainte, sans jugement) et, dans l'hypothèse où la situation de stress n'a pu être évitée, d'en limiter les conséquences sur la santé des salariés en

difficulté en luer atoaprnpt une adie et une oientritaaon vres les accertus de l'entreprise compétents (médecine du travail, cdraspronnot rltoeinas humaines, assinsttae sociale, référent ?) puor mrttee en palce un aamcepmnonceptg adapté.

Enfin, en matière de harcèlement au travail, il est rappelé que l'ANI du 26 mras 2010 prévoit la msie en plcae d'une procédure appropriée en vue d'identifier, cdnrmomee et ttairer les phénomènes de harcèlement et de vonlicee au travail, sonentniac les aaurtes et protéger les victimes. L'employeur puet également prévoir une procédure d'alerte lorsqu'une stiuitoan de harcèlement ou de voeicne est repérée ou rsiuqe de se produire, procédure à luellqae le salarié puet recourir, anisi qu'une procédure de médiation qui puet être déclenchée par toute pnoesrne de l'entreprise s'estimant vcitme de harcèlement ou par la posenrne msie en cause.

### Droit à la déconnexion

Le dorit à la déconnexion vsie à ausresr le recpest des temps de roeps et de congés, asini que de la vie pelosrnlene et familiale.

À cet effet, l'employeur s'assure de la msie en palce de dfsptsoiis de régulation de l'utilisation des oltuis numériques aifn que les temps de repos et de congés snoeit respectés.

Les modalités de l'exercice du dorit à la déconnexion snot définies par acrcod d'entreprise ou à défaut par une ctrahe établie par l'employeur. Cttee crthae prévoit en ortue la msie en ?uvre, à dsnieotiati n des salariés et du pseronnel d'encadrement et de direction, d'actions de fmootarin et de sielnitbssoaïn à un usage rosibaannle des oitlus numériques.

### 3. Rôle porriartiie de la fritaoomn et de la communication

Les snigirteas de la présente cenovtnion isintset tuot particulièrement sur la nécessité de ssiensiiler l'ensemble des aetucrs de l'entreprise ? et en pliticeariur l'encadrement et la diirotcen ? aifn de développer la pirse de cencscione et la compréhension des rsuqies psychosociaux, de leurs ceaus pesoibls et de la manière de les prévenir et d'y friae face. Cttee siinaeiitlbsosn passe par des dpfsoiitss adaptés de foaroitmn et de cumcnaoitomn qui snot aatnut de cdoiitnons eseitellnses à la réussite de la msie en ?uvre des mesures de lutte contre de tles risques.

La dioeitrncn de l'entreprise devra iofnmerr l'ensemble du ponsenrel de la démarche de prévention et de gietson des ruiqess poicyhossaux msie en place. »

#### Article 2

*En vigueur non étendu en date du 13 févr. 2019*

L'accord est cnlocu puor une durée indéterminée.

## Article - Préambule

*En vigueur non étendu en date du 13 févr. 2019*

Les rquesis psciosocuyhax au tviaarl rneovruet des reisuqs poslniesforens d'origine et de nraute variées, qui mteent en jeu l'intégrité pushyqie et la santé mnetale des salariés et qui penevut aoivr de ce fiat des eeffts négatifs sur le bon foencontment des epriserens et sur la vie des salariés. Il s'agit nmemtonat du stress, du harcèlement mroal et sexuel, de la vcolneie et de la sffcanoure au travail, de l'épuisement professionnel, des incivilités et des arongsesis pisquyhes et verbales.

Conformément à la législation en vigueur, « l'employeur pernd les mseres nécessaires puor aressur la sécurité et protéger la santé pqsiyhue et mnaltee des tiurvrilleas (?) ».

L'accord nitnaoal ionieeofrnnsrptel (ANI) du 2 jieuillt 2008 sur les ssters au travail, trsnoapanst en dirot français l'accord européen du 8 orcbtoc 2004, définit le ssters de la façon sauvtine :

« Un état de srtses siruvnet lorsqu'il y a déséquilibre entre la peoirtpcn qu'une prenonse a des ctneantiros que lui iosmpe son eonemnnivnert et la pepctieron qu'elle a de ses pporres rsruueccos puor y fiare face. L'individu est cabaple de gérer la peirsosn à crout terme, mias il éprouve de gdarnes difficultés fcae à une eixsitooon prolongée ou répétée à des pirsosnes intenses.

En outre, différents idndiivus puenvet réagir de manière différente à des snautiotis smilaries et un même ividdniu peut, à différents menmots de sa vie, réagir différemment à des sutionaits similaires. Le ssters n'est pas une milaade mias une estooxiipn prolongée au sstres puet réduire l'efficacité au trvaail et puet ceusar des problèmes de santé.

Le sserts d'origine extérieure au mleiui de triaavl puet entraîner des cgennhtmaes de cmeomnetropt et une réduction de l'efficacité au travail.

Toute mneiiaftsoatn de sstres au tarival ne diot pas être considérée cmmoee ssters lié au travail. Le sertss lié au tvaarail puet être provoqué par différents facruets tles que le coetnnu et l'organisation du travail, l'environnement de travail, une msavauia communication, etc. »

En outre, solen l'accord nioanatls isreotsnonnefpirel (ANI) du 26 mras 2010, « (?) le harcèlement et la vnlcioee au travail s'expriment par des ceoetmroptnms ipeetlanbaccs d'un ou pseuiurls iddvinius ; ils penveut perdrne des frmoes différentes (physiques, pceghisuqoylos et sexuelles), dnot caitreens snot puls fimealcnet intefieiadbls que d'autres. L'environnement de taarivil puet aoivr une incnfeue sur l'exposition des poreennss au harcèlement et à la violence.

Le harcèlement sruevnt lorsqu'un ou pliersuus salariés fnot l'objet d'abus, de mecneas et/ou d'humiliations répétés et délibérés dnas des ctncoiecasnrs liées au travail, snot sur les lueix de travail, snot dnas des sitnoiuats liées au travail.

La vcnolee au traival se piorudt lorsqu'un ou piesulrus salariés snot agressés dnas des cciosnectnars liées au travail. Elle va du mnquae de rsepct à la mfstoaiantein de la volonté de nuire, de détruire, de l'incivilité à l'agression physique. La voncilee au tarival puet prednre la frome d'agression verbale, d'agression comportementale, nenoamtmt sexiste, d'agression physique, etc. »

L'incivilité puet se définir cmmoee l'absence de respect d'autrui entraînant un riusqe eictpxlie ou ipmitlce puor la sécurité, le bien-être et la santé maolre ou pshyique des personnes.

La loi du 17 août 2015 realvite au diagolue saccoil a inséré à l'article L. 1142-2-1 du cdoe du tairval une poctiortn des salariés cnorte les anisgemets ssties définis comme étant cuex liés au sxee d'une penosrne aaynt puor ojebt ou puor eefft de prtoer atnittee à sa dignité ou de créer un eervnonnminet intimidant, hostile, dégradant, hlauimint ou offensant. La loi tarival du 8 août 2016 arsoitst ce pipicnre général d'une otligiaobn de prévention panset sur l'employeur.

Conscientes de ces phénomènes et de luer imactp sur l'entreprise et les salariés, les prietaes saatgriens ednnetett manifester, par le présent accord, luer volonté de seeiisnlsbir les employeurs, les salariés et luers représentants aux rqiueuss psychosociaux, et de préserver la santé des salariés en fnsnuaroist aux eeprentsrns de la brnhace un cdare général et des dopisfistis luer penatermtt de s'inscrire dnas une démarche d'identification, de prévention et de lutte cntore de tles risques.

Conscientes assui des difficultés économiques, des croniteatns juridiques, des cgehtnenams d'organisation, vrioe des ruouearnrctstits auxleqs elels pevnuet être soumises, qui snot tuos pennltemeoitlt générateurs de reuqis psychosociaux, les eintsreups s'engagent à mtetre tuot en ?uvre puor lteimir les icmpats de ces évènements, netmnmooat par la porimtoon de méthodes de prévention, l'accompagnement des canhgtnnees clfloeitcs et inivieludds et l'identification des dmanoeis et puoaniptls particulièrement exposés.

Les praeits sinagirtaes s'accordent à cttee fin sur la nécessité de définir et de mtttere en ?uvre, de façon adaptée, puor caquhe eitnrspre de la branche, coptme tneu d'une gdanre disparité, tnat en tmeres d'effectifs salariés que d'activité, des mseerus prepros à améliorer la santé et la sécurité au taviarl des salariés,

en vlnielat à luer eennimvenort phqusyie et pcuhglooiysqe au travail. À ctete démarche gblloae pornourt être associés les aetcrus sslbiteucpes de cobrtnuier à la santé et à la sécurité au travail, tles notmmanet les pensionoerfsls de santé.

## Accord du 15 mars 2019 relatif à la modification de l'article 1er de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	ASF,
Syndicats signataires	FEC FO ; UNSA buneaqs et auanesrscs ; FSPBA CGT ; CFDT bqueans et aescusrans ; SNB CFE-CGC,

Article 1er

*En vigueur non étendu en date du 8 avr. 2019*

À cmetpor du 8 arivl 2019, les dsontpoisiis de l'article 1er de la cenovnotin clvitcleoe nolaiante des sociétés financières reitlaf au cahmp d'application de celle-ci snot les suvntaeis :

« Airtcle 1er

L'association française des sociétés financières (ASF) est l'organisme ruearngopt les eestreripns délivrant des sevcires fnincaers spécialisés : affacturage, cautions, crédit-bail, crédits à la consommation, crédits au logement, crédits d'équipement, svrceeis d'investissement, etc.

Peuvent adhérer à l'association toirs catégories de mrmebes :

? les mbermes de driot qui snot les sociétés de fcmnineenat et les établissements agréés en qualité d'établissements de crédit spécialisés en aicapiltpon de l'article L. 511-29 du cdoe monétaire et financier, les auetrs établissements de crédit mentionnés à l'article L. 511-9 du cdoe monétaire et fiancier(1), les enersiepts d'investissement, les sociétés de gsoetin de pletiflruoe ou les ertsreepins de marché constituées en apociltpian du cdoe monétaire et financier, les établissements de paiement, les établissements de mniaone électronique, asnii que, le cas échéant, les sclsaeuucrs de ces établissements habilités à ecrxeer lerus activités en France. Les meembrs de dorit adhèrent à l'ASF puor l'application des aercilts L. 511-29, L. 522-5, L. 526-6 et L. 531-8 du cdoe monétaire et feiiancyr ;

? les mreembs csoarodrprntnes qui snot les établissements de crédit mentionnés à l'article L. 511-9 du cdoe monétaire et fincaeinr ateurs que cuex agréés en qualité d'établissements de crédit spécialisés(1), les eierprtsens d'investissement, les sociétés de gosietn de prefeolluite ou les enerritseps de marché constituées en aoipltpian du cdoe monétaire et financier, les établissements de paiement, les établissements de monanie électronique, adhérant par ailleurs, puor l'application des aciterls L. 511-29, L. 522-5, L. 526-6 et L. 531-8 du cdoe monétaire et financier, à un autre oarngimse possienoerfln ou à un oangre ctnearl affiliés à l'association française des établissements de crédit et des eireprensts d'investissement ;

? les mbeembres associés qui snot des entités auetrs que les mreembres de diort ou les mreembres correspondants, et qui excentr des activités liées aux seivcers financiers.

## Accord du 15 mars 2019 relatif au congé annuel pour enfant malade

Signataires	
Patrons signataires	ASF,
Syndicats signataires	FEC FO ; UNSA benuaqs et asuecrsnas ; FSPBA CGT ; CFDT bnqueans et ancusaesrs ; SNB CFE-CGC,

Article 1er

*En vigueur non étendu en date du 8 avr. 2019*

Dans cette optique, le présent aroccd a puor objet de peospror aux eineserprts de la barchne un cadre général conçu puor détecter, prévenir et gérer les rueisqs pccyhosuioasx au travail.

Les mmreebs cntnadosrerpos et les mbeemrs associés fnot l'objet d'un agrément idiuniedvl par le cniosel de l'association.

La présente coonvnieln règle les raptpros etrne :

? les mrmees de droit de l'ASF non déjà ceutovrs par un dositspiif connvinenetol à luer dtae d'adhésion à l'ASF,  
? les oaegnrns centurax memerbs de l'ASF et celles des entités des réseaux affiliées à ces oeanrgs cuentarx non déjà cotvreeus par un distspioif cvotninenneol à la dtae d'adhésion de ces orneags ctneruax à l'ASF,  
et luer ponsrneel puor la Fcrnae métropolitaine aisini que dnas les départements d'outre-mer, suos la réserve puor ces dieernrs des ditpsoniosis de la législation et des ueags en vigueur.

Les établissements agréés en qualité de bquane en acopaptliin de l'article L. 511-9 du cdoe monétaire et fenincair ne relèvent de la présente cneoiotvn que s'ils ont adhéré à l'ASF anvat le 1er jlleiu 2004.

Elle pourra, suos la réserve des disoinopitss de la législation et des uegsas en vigueur, être étendue éventuellement à la Principauté de Monaco.

Sous réserve des dsspoitinois légales, réglementaires ou conventionnelles, le posnenrel auquel s'applique la ctœinovvn creonpmd tuos les salariés, qu'ils tnelvlraiat à tmeps cplomet ou partiel, que lures cnotras de traiavl snoeit à durée indéterminée ou déterminée.

Certaines dipiooinstss particulières aux cdraes snoert traitées dnas le lrvie II de la présente convention. »

(1) *Établissements agréés en qualité de banque, de buqane mslatuiute ou coopérative ou de cissae de crédit municipal.*

Article 2

*En vigueur non étendu en date du 8 avr. 2019*

L'accord est ccnolu puor une durée indéterminée.

## Article - Préambule

*En vigueur non étendu en date du 8 avr. 2019*

L' altrice 122 de la loi du 9 décembre 2016 dtie « Spian II » et son décret d'application publié le 10 août 2017 ont modifié la définition des patraseietrs de scveeis d'investissement, des ertprisnees d'investissement et des sociétés de gsoetin de portefeuille. Dnas ce cadre, la définition des mebeemrs de dorit et des mmreebs cnrtdprosnaeos a été modifiée dnas les stuttas de l'ASF aifn de s'adapter à cette législation qui dsuniitge désormais les sociétés de goisten de pllteiureofe et les enteseiprrs d'investissement. Par conséquent, l'article 1er de la ceovntinon cliotceve rileatf au cahmp d'application est aménagé aifn de se cmfenoorr aux novaeuux stautts de l'ASF et de digutisern eextileinpmtct dnas la cevoiotnnn cltveoile les eienpstrers d'investissement et les sociétés de gseiotn de portefeuille.

Au lirve I, titre III, cphtaire V, soicten II de la cvioiteonn colclvtiee des sociétés financières, il est créé un aclitre 30 bis rrtliaef au congé anuel puor efnnat mladae qui s'appliquera à cmeotpr du 8 arivl 2019.

« Aitrcle 30 bis  
Congé aennul puor ennfat malade

Bénéficie d'un congé anenul puor eannft mdaale le père ou la mère ou le salarié qui asmuse la crghae etvciffée et ptraenenme de l'enfant au snes de l'article L. 513-1 du cdoe de la sécurité soaclie dnas les coioinnnds sneituavs :

? la durée du congé est de 1 juor par année civile, quel que siot le nmrobe d'enfants, en cas de mailade ou d'accident d'un eanfnt de mnois de 14 ans. Cette durée est portée à 2 juors par année civile, quel que siot le nrboime d'enfants, en présence d'un eanfnt en

sttiuoan de hndcaiap snas ltiime d'âge. Ce congé puet être fractionné en demi-journées ;

? la durée du congé est de 2 jours par année civile, seul que siot le nbrome d'enfants, en cas d'hospitalisation, y cpoirms d'hospitalisation de jour, d'un efannt de mnios de 18 ans. Auunce lmiite d'âge n'est appliquée puor un eafnnt en suoitn de handicap.

Le congé aunnel puor efnat mdalae est rémunéré à parit de 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise.

Le salarié diot foirunr une atetsttoian médicale précisant que sa présence est nécessaire auprès du mlaade ou un bueilltn d'hospitalisation.

Le congé aenunl puor eafnnt maldae ne se cumule pas aevc les congés aanyt le même obejt résultant d'un uasge ou d'un acorcd d'entreprise antérieur ou postérieur à l'entrée en veiuugr du présent accord.

En cas de présence dnas la même esrnetipre de duex salariés en cagrhe eviftefce et peatnremne de l'enfant, le congé aennul puor eanfnt mladae ne pruora pas être exercé par les 2 salariés simultanément mias proua l'être smescvunesiet si nécessaire. »

#### Article 2

*En vigueur non étendu en date du 8 avr. 2019*

## Accord du 13 octobre 2020 relatif à la sécurisation et à la valorisation du parcours professionnel des salariés mandatés

Signataires	
Patrons signataires	ASF,
Syndicats signataires	FEC FO ; CFDT bneqaus et anaceussrs ; SNB CFE-CGC ; UNSA buqanes et assurances,

#### Article 1er - Conditions d'application

*En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2020*

#### Article 1.1 - Bénéficiaires

*En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2020*

Le présent acorcd s'applique aux salariés détenteurs d'un maadnt de ttrluiaie :

? dnas un établissement, une entreprise, un groupe, d'un ou pelusiurs mtdaans légaux ou cltnoinvennoes de représentation du ponneersl et/ou syndicale. Il puet s'agir des mnatdas électifs ou désignatifs internes, loucax ou naunoatix et nneomtmat de :

?? délégué saincdyl ;  
?? mrmbee de la délégation du prnoeesnl du comité saocil et économique (CSE) ;

?? représentant scidayl au comité scoail et économique (CSE) ;

?? représentant de proximité ;

?? représentant de la scoietn slyicande ;

?? mrembe de la cosmmsiion santé, sécurité et cntoiinods de tvraial (CSSCT) ;

?? autridaetsinmr représentant les salariés dnas les oaregns de dietciorn des etneesprirs ;

?? délégué scyidnal crtneal ou délégué sdinaycl de gpruoe ;

? en dohers d'un établissement, une entreprise, un groupe, des maadnts suivants, suos réserve qu'ils snoiet portés à la cnansosniae de l'employeur par l'intéressé(e) par écrit, nmmeoatt des mtdnaas de :

?? représentant saidycln à la cissoimmon paraitire pnnmaetere de négociation et d'interprétation de la bcnrahe (CPPNI), en framoiotn plénière ou au sien de ses goperus de taairvl tiehceuqns paritaires, à la comsoiimsn nnlioatae ptaaririe de l'emploi (CNPE), à la comiomissn de cootalcniin ;

?? représentant sacnidyl au sien de l'opérateur de compétences de la brhance ;

?? représentant scyidnal aux commissions, csenolis ou comités aftnmirsitads ou paairrties tiaatrnt des stjeus d'emploi, de foriotman et de hdiancap et des cniidoits de traival ;

?? défenseur scyidnal (art. L. 1453-4 du cdoe du travail) ;

Les priates eenoinxmart les cotidnoins d'application du présent acorcd 2 ans après son entrée en vigueur.

#### Article 3

*En vigueur non étendu en date du 8 avr. 2019*

L'accord est cocnlu puor une durée indéterminée.

## Article - Préambule

*En vigueur non étendu en date du 8 avr. 2019*

Dans le ponergeonlmt des congés eeecxlintonps dnnt bénéficient les salariés de la bcnrae puor gérer des événements pomeslnes et familiaux, les peraaernits siocaux ont décidé de créer un noeovu ditspoisif cveoonentnnil relatif au congé puor efnat malade, tuot en snaacht qu'un cratein nbrmoe d'entreprises fnot déjà bénéficiers luers salariés d'un tel dotsipsiif résultant d'un aorcd d'entreprise ou d'un usage. Ce nvaoueu dspiiotsif ancdarocct un droit cionnnenevtol supplémentaire va peetmrte aux salariés de friae faae à des saoutiis preeolslnens pauvnot imtpaerc pmuoelctelnnet luer stiaoitun financière. Il tadruit également une volonté de la prat des petreanairs saciuox de mieux cinoilcer la vie prlsnnefiosoele et la vie familiale.

?? mmerbe de la cisosmimon priaitare ineoielnsrproflstne au nveiau régional ;

?? ceilosenlr du salarié incsrit sur une liste dressée par l'autorité anvtmdsiriitae et chargé d'assister les salariés convoqués par luer eyuemoplr en vue d'un leeciinnmect ;

?? cosneleilr prud'homal ;

?? mrmbee du ciesonl ou amaertisitnudr d'une csasie de sécurité soliaice (art. L. 231-11 du cdoe de la sécurité sociale) ;

?? mrembe du cneosil d'administration d'une mutuelle, uonin ou fédération (art. L. 114-24 du cdoe de la mutualité) ;

?? ausarmtiditner salarié dnas un ou des ormsiegnas pratiireas naiontuax isfoonerpetenisrnls de gtoisen dnas leeusqls les piteanraers saicoux ont une capacité de geitosn automoue (art. L. 114-24 du cdoe de la mutualité).

Ces ltises ponuorrt être complétées en focntion d'évolutions législatives, réglementaires ou conventionnelles.

#### Article 1.2 - Temps consacré à l'exercice des mandats

*En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2020*

Les pterias cevoeinnnt que le tpems consacré à l'exercice du ou des mtnaads électif(s) ou désignatif(s) par rrapopt à la durée du taavril fixée dnas le cotanrt du tiarval du salarié, est estimé en moyenne, sur une période de référence de 12 mios consécutifs, selon les éléments cuilfamtus stnivuas :

? les crédits d'heures de délégation légaux ou cnnentovelonis liés aux mnadats de bsae exercés, à l'exception des heerus de délégation supplémentaires nveleat du prncie de répartition en aliopapctn des diiioosntps de l'article L. 2315-9 du cdoe du travail, ou d'usages ou de dosntiiopps ieusss d'un acorcd d'entreprise ou de gurpoe ;

? le tpems passé en réunions à l'initiative de l'employeur ;

? le tpems passé puor l'exercice de mntdaas électifs et/ou désignatifs extérieurs à l'entreprise, suos réserve que ceux-ci aniet été portés à la ciascsnnaoe de l'employeur par écrit.

Cette eoitiatsmn procède d'un état des lieux partagé etnre le salarié concerné et un mebrme de la dirccioetn des ruscereoss hinuames et/ou un rsnlespoabe de l'entreprise en fticoonn du tpems consacrè à l'exercice du ou des maadnts :

? puor le salarié de catégorie A dponissat d'un nobrme d'heures de délégation afférent à ses madants inférieur ou égal sur l'année à 30 % de la durée de tiaravl fixée dnas son catonrt de traairvl ou, à défaut, de la durée du taravil acqipblle dnas l'établissement, l'entretien est réalisé aevc un rseblnsaoe de l'entreprise.

? puor le salarié de catégorie B donpissat d'un nrmobe d'heures de délégation afférent à ses madnts qui dépasse, sur l'année, 30 % de la durée de tvraial fixée dnas son crtoat de tvraial ou, à défaut, de la durée du tiaravl aicllpbape dnas l'établissement, ou ccnsornaat au cuors de l'année puls de 50 % de son tepms de traairvl à l'exercice de son ou ses mandat(s), l'entretien est réalisé aevc un rsebnloaspe de l'entreprise et un mrembe de la dtocien des rsorucees humaines, ou à défaut aevc un rsnalepbsoe de

l'entreprise.

L'estimation est réalisée à la prise de mandat, et mise à jour en cours de mandat par les 2 parties.

Article 2 - Mesures préparatoires en début de mandat  
*En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2020*

Article 2.1 - Information et sensibilisation des responsables hiérarchiques  
*En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2020*

Afin d'améliorer la compréhension par les responsables hiérarchiques de l'intérêt collectif de l'exercice d'un mandat, la direction informe le responsable hiérarchique, dès qu'elle en a connaissance et dans les meilleurs délais, sur la route du/des mandat(s) et le volume d'heures de délégation du ou des salarié(s) mandaté(s). Cette information par la direction doit permettre de sensibiliser les responsables hiérarchiques aux enjeux du dialogue social au sein de l'entreprise et aux conséquences dans l'organisation du travail.

À cet égard, les informations éssentielles liées au mandat peuvent être transmises par la direction au responsable hiérarchique.

Article 2.2 - Entretien de prise de mandat  
*En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2020*

Dans un délai maximal de 6 mois suivant la prise de mandat, l'employeur informe tout représentant du personnel titulaire, tout délégué syndical ou tout détenteur d'un mandat syndical connu de l'employeur, de la possibilité de bénéficier d'un entretien individuel de prise de mandat. L'employeur rappelle en introduction de l'entretien la situation personnelle du salarié (poste, ancienneté, classification).

Cet entretien porte, notamment, sur les points suivants :  
? l'estimation du temps consacré à l'exercice du mandat définie à l'article 1.2 ;  
? les modalités de l'exercice du mandat au sein de l'entité et du service du salarié, au regard de son emploi ;  
? les mesures à prendre par l'employeur en termes d'organisation du travail dans l'entreprise ou dans un service, notamment l'adaptation de la charge de travail du salarié mandaté et de ses obligations personnelles et de sa formation ;  
? les mesures à prendre par le salarié en termes de transmission d'informations à l'employeur sur son activité (déplacements, réunions externes?).

Pour le salarié relevant de la catégorie A, l'entretien aura lieu avec un responsable de l'entreprise.

Pour le salarié relevant de la catégorie B, l'entretien aura lieu avec un responsable de l'entreprise et un membre de la direction des ressources humaines, ou à défaut avec un responsable de l'entreprise.

Au cours de cet entretien, le salarié a la possibilité de se faire accompagner par une personne de son choix appartenant à l'entreprise.

Cet entretien, qui ne se substitue pas à l'entretien préalable mentionné à l'article L. 6315-1 du code du travail, fait l'objet d'un compte-rendu communiqué au salarié, lequel est mis à jour en cas d'évolution significative du ou des mandats du salarié. Ce compte-rendu peut faire l'objet de modifications demandées par le salarié et justifiées par des éléments objectifs.

Article 3 - Mesures de suivi en cours de mandat  
*En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2020*

Article 3.1 - Formation  
*En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2020*

Article 3.1.1 - Accès à la formation  
*En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2020*

Formation au droit syndical et au dialogue social

Il apparaît nécessaire de sensibiliser les salariés ainsi que les

responsables de l'entreprise au dialogue social ainsi qu'au rôle et à l'importance des instances représentatives du personnel.

À ce titre, et au-delà des obligations légales, une formation au droit syndical et au dialogue social sera mise en place par l'ASFFOR, après avoir été présentée aux organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche.

Dès la mise en place de cette formation, ou d'une formation adéquate dispensée par l'entreprise, celle-ci sera portée à la connaissance des salariés mandatés, des managers, particulièrement ceux ayant un représentant du personnel dans leur équipe, et des responsables des ressources humaines, par la direction des ressources humaines, ou à défaut, par la direction de l'entreprise.

Formations réglementaires et économiques

L'employeur veille par ailleurs à faciliter l'accès à l'information réglementaire et économique des salariés mandatés, notamment en facilitant l'accès aux informations disponibles sur le site de l'ASFFOR, consultable sur <https://www.asffor.fr/>.

Ces formations de formation sont adressées à la direction des ressources humaines, ou à défaut, à un représentant de l'entreprise, notamment à l'occasion de l'entretien de prise de mandat.

Ces formations, qui sont effectuées pendant le temps de travail des salariés avec l'accord de l'employeur, ne se substituent pas aux formations économiques, sociales et professionnelles prévues aux articles L. 2145-1 et suivants, L. 2315-17 et L. 2315-63 du code du travail.

Article 3.1.2 - Passeport formation  
*En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2020*

Les salariés relevant de la catégorie A et B font l'objet d'un suivi individualisé afin de préparer leur retour à temps complet en activité professionnelle.

Sous réserve d'acceptation du salarié, ce suivi est formalisé par l'employeur, notamment lors de l'entretien préalable et/ou de l'entretien de fin de mandat, par la tenue du passeport professionnel prévu à l'article 46 de la convention collective, indiquant tous les atouts réalisés par le salarié au cours de son mandat. Ce suivi doit être effectué en lien avec un référentiel de compétences.

Les organisations syndicales, à la demande du salarié mandaté, peuvent en outre contribuer à l'employeur le passage des formations syndicales prévues par les salariés mandatés afin de les intégrer au processus et d'identifier les besoins de parcours de formations complémentaires.

Article 3.1.3 - Financement des actions de formation  
*En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2020*

Les actions de formation en lien avec le projet d'évolution professionnelle défini en commun, et acceptées par le salarié mandaté et la direction au cours de l'entretien de prise de mandat et/ou de l'entretien préalable et/ou de l'entretien de fin de mandat, peuvent faire l'objet d'un financement du temps de formation.

Dans ce cas, le salarié mandaté mobilise les droits dont il dispose sur son temps de formation, et bénéficie d'un accompagnement de l'employeur dans la mise en œuvre de l'action de formation et du coût de l'action de formation.

Dans l'hypothèse où les moyens visés ci-dessus seraient insuffisants pour couvrir l'intégralité des frais de formation, y compris l'hébergement, les transports et les repas, l'entreprise pourra prendre en charge tout ou partie de ces frais dans le cadre de son plan de développement des compétences.

Article 3.2 - Entretien professionnel  
*En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2020*

L'entretien professionnel mentionné à l'article L. 6315-1 du code

du travailleur a pour objectif d'établir une continuité sur les perspectives d'évolution professionnelle des salariés, notamment en termes de qualification et d'emploi, ainsi que sur les éventuelles besoins de formation. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

L'entretien préalable des salariés mandatés se déroule selon les mêmes modalités que pour les autres salariés, mais en tenant compte du temps passé par ceux-ci à l'exercice de leur(s) mandat(s).

Le salarié mandaté peut évoquer ses éventuelles difficultés dans l'exercice de son mandat ainsi que ses souhaits d'évolution professionnelle, sa rémunération, sa classification, ses perspectives de mobilité, et, s'il le souhaite, les conditions de travail à l'exercice d'une fonction pluri-fonctionnelle à temps plein, notamment lorsque celles-ci se traduisent par la nécessité de formations.

À la demande du salarié mandaté relevant de la catégorie B, un état des lieux des compétences acquises liées à l'exercice de son mandat peut être réalisé sur la base d'un référentiel de compétences.

Dans ce cas, l'entretien est réalisé avec un représentant de l'entreprise et un membre de la direction des ressources humaines, ou à défaut, avec un responsable de l'entreprise se trouvant dans une situation lui permettant d'apprécier les compétences acquises au cours du mandat.

### Article 3.3 - Évolution salariale et classification En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2020

Il est instauré un dispositif d'évolution de salaire qui s'applique aux salariés qui disposent d'un nombre d'heures de délégation afférent à leur mandat qui dépasse, sur l'année, 30 % de la durée de travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée du travail applicable dans l'établissement.

L'évolution de la rémunération de ces salariés, examinée à mi-mandat et en fin de mandat, doit être au moins égale sur l'ensemble de la durée de leur(s) mandat(s), aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est comparable et qui relèvent de la même catégorie professionnelle ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés dans l'entreprise.

En ce qui concerne la rémunération variable, la fixation des objectifs individuels de ces salariés mandatés doit tenir compte du temps consacré par ceux-ci à l'exercice de leur(s) mandat(s). De ce fait, les objectifs définis doivent être proportionnés, réalistes et atteignables.

En cours d'exercice du mandat et notamment lors de l'entretien préalable et/ou lors de l'entretien de fin de mandat, la classification des salariés mandatés est examinée, et le cas échéant réévaluée, notamment au regard des compétences acquises dans le cadre du mandat et en lien avec ses qualifications professionnelles.

### Article 3.4 - Information et sensibilisation des salariés En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2020

En cas d'évolution organisationnelle des mandats, une réunion d'information peut être réalisée au sein de l'équipe, du salarié mandaté avec son accord afin d'informer l'équipe du contenu des nouveaux mandats et adapter, si nécessaire, l'organisation du travail.

### Article 4 - Mesures d'accompagnement en fin de mandat En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2020

#### Article 4.1. - Entretien de fin de mandat En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2020

Un entretien est réalisé au terme du mandat et dans un délai maximum de 3 mois, ou de manière anticipée à la demande du salarié mandaté en cas d'absence de candidatures aux élections professionnelles dans les cas suivants :

? dans les entreprises de moins de 2 000 salariés, pour le travailleur du mandat qui dispose d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, ou aux salariés qui consacrent au cours de l'année plus de 50 % de leur temps de travail à l'exercice de leur(s) mandat(s) ;

? dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés, pour le travailleur du mandat quel que soit le nombre d'heures de délégation dont il dispose.

L'entretien est réalisé :

? pour le salarié relevant de la catégorie A, avec un représentant de l'entreprise ;

? pour le salarié relevant de la catégorie B, avec un représentant de l'entreprise et un membre de la direction des ressources humaines ou à défaut, avec un responsable de l'entreprise se trouvant dans une situation lui permettant d'apprécier les compétences acquises au cours du mandat.

Cet entretien a pour objectif :

? de recenser les compétences acquises au cours du mandat, en s'appuyant notamment sur un référentiel des compétences et sur les entretiens professionnels déjà réalisés, et éventuellement de préciser les modalités de validation de l'expérience acquise ;

? de faire le point sur les perspectives d'évolution professionnelle des salariés, notamment en termes de qualification et d'emploi et, le cas échéant, des mesures d'accompagnement à mettre en place ;

? d'évoquer un éventuel projet de mobilité exprimé par le salarié et les démarches à entreprendre ;

? d'apporter toutes les informations utiles aux salariés, telles que par exemple des informations sur :

?? le bilan de compétences et les différents types de formations et dispositifs de validation des compétences : VAE, parcours d'intégration ou de reconnaissance sur un poste de travail ;

?? les formations continues et/ou qualifiantes que les salariés auront identifiées et auxquelles ils souhaitent accéder ;

?? les procédures découvertes de métiers cibles au sein de l'entreprise ou du groupe ;

?? les formations prévues pour les salariés proches du départ à la retraite ;

? de suivre les actions mises en œuvre.

### Article 4.2 - Certification des compétences En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2020

Les personnes socialement éduquées ou diplômées des circonscriptions relevantes aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical. Et notamment celles instituées par les arrêtés du 18 juin 2018, structurées en 6 domaines de compétences transférables dénommées « catégories de compétences professionnelles » qui, pour chacune d'elles, présente au moins une équivalence avec un certificat professionnel délivré par le ministère du travail.

Cette catégorie vise les 6 domaines de compétences professionnelles suivants :

? éducation et animation d'équipe ;

? gestion et traitement de l'information ;

? assistance dans la prise en charge de projet ;

? mise en œuvre d'un service de médiation sociale ;

? négociation et négociation collective ;

? suivi de dossier social d'entreprise.

L'obtention de l'un des 6 domaines de compétences professionnelles peut permettre de valider une partie des compétences nécessaires à la validation de certaines parties professionnelles :

? responsable de petite et moyenne entreprise (niveau III) ;

? assistant de direction (niveau III) ;

? médiateur social accès aux droits et services (niveau IV) ;

? négociateur technico-commercial (niveau III) ;

? gestionnaire de paie (niveau III).

L'employeur s'engage à accompagner chaque salarié mandaté qui souhaite s'engager dans ces démarches de certification, notamment en permettant une absence au motif de la poursuite de candidature.

Le financement de la certification de compétences peut être assuré dans les conditions fixées à l'article 3.1.3 du présent accord.

Article 4.3 - Sensibilisation des responsables hiérarchiques  
*En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2020*

À l'issue du mandat, l'employeur s'assure que les responsables hiérarchiques ont été sensibilisés au processus de recrutement des salariés dans le mandat, et aux compétences requises par ces derniers dans l'exercice de leur mandat, et aux mesures à prendre afin de favoriser leur retour dans leur activité professionnelle ou dans leur nouvel emploi.

Article 5 - Dispositions finales  
*En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2020*

Article 5.1 - Recours à la commission de conciliation  
*En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2020*

Conformément à l'article 45 de la convention collective, le salarié mandaté peut recourir à la commission de conciliation en cas de différend.

Article 5.2 - Portée de l'accord  
*En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2020*

Le présent accord a une valeur supplétive par rapport aux accords d'entreprise portant sur le même objet et pouvant édicter des dispositions différentes.

Article 5.3 - Entrée en vigueur  
*En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2020*

Le présent accord entre en vigueur le 1er décembre 2020.

Article 5.4 - Durée  
*En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2020*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 4 ans à compter de sa signature. Un point d'étape sur la mise en œuvre du présent accord sera fait par les représentants sociaux, 2 ans après son entrée en vigueur. À cette occasion, les parties sociales évalueront notamment : le nombre de salariés concernés (avec répartition des mandats internes et externes à l'entreprise, le nombre de salariés et de suppléants), le nombre d'entretiens réalisés, le nombre d'heures de formation attribuées, le taux de salariés mandatés ayant fait l'objet d'une attribution d'indicateurs au cours de leur mandat.

Ce point d'étape permettra le cas échéant, de préparer des négociations sur l'ouverture du champ d'application du présent accord aux membres élus suppléants à la délégation du personnel du comité social et économique.

## Article - Préambule

*En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2020*

Afin de favoriser le dialogue social, et à même de relever les défis qui se posent à l'entreprise et aux salariés, la législation prévoit de nouvelles droits aux représentants des salariés et améliore leur reconnaissance.

Le présent accord traduit la volonté des parties sociales d'accompagner les représentants du personnel et/ou syndicaux, détenteurs d'un mandat électif ou désignatif interne ou externe, tout au long de leur parcours professionnel. L'objectif est de favoriser et de valoriser pour chacun d'entre eux la mise en œuvre de ses compétences personnelles et des compétences développées dans le cadre de son ou de ses mandats au sein de l'établissement, de l'entreprise, du groupe ou de la branche.

Les parties sociales s'entendent qu'il est essentiel que les représentants des salariés soient reconnus et valorisés au regard des mandats qu'ils exercent. Il est également rappelé que les salariés mandatés ont vocation à contribuer notamment à la réflexion sur la stratégie de l'entreprise et à son bon fonctionnement.

Il est essentiel également que l'employeur ne perde pas en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière de recrutement, de recrutement et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de soutien et de retour du salarié de travail. L'engagement des salariés élus ou mandatés ne doit pas constituer un frein pour leur carrière professionnelle.

## Article - Annexe

*En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2020*

### Annexe Référentiel des compétences des salariés mandatés

L'objectif du référentiel des compétences des salariés mandatés est de dresser un état des lieux des compétences mises en œuvre dans le cadre de l'exercice du mandat afin de permettre l'élaboration d'un plan d'action destiné à améliorer et développer les compétences du porteur de mandat. Ce référentiel est intégré à la démarche de gestion de carrière du salarié mandaté.

Ce dispositif d'auto-évaluation est optionnel et repose sur le volontariat du porteur de mandat. Il doit pouvoir être utilisé par le salarié mandaté pour réfléchir avec l'employeur à la façon de valoriser ses compétences pour contribuer son parcours dans l'entreprise, évoluer au sein de celle-ci, et pour favoriser son employabilité.

En premier lieu, le salarié complète le référentiel des compétences, avec avis consultatif de son supérieur hiérarchique le cas échéant, et l'envoie à l'employeur. Le salarié doit se baser sur des faits vérifiables et des exemples concrets, avec le cas échéant tout indicateur approprié, notamment lorsqu'il s'agit de mandats extérieurs à l'entreprise.

Exemple : présentation des mandats, détail des tâches et des activités en lien avec le référentiel de compétences, niveau de responsabilité dans la réalisation de ses activités, compétences et moyens mobilisés, résultats obtenus.

À partir de ces éléments, l'appréciation des compétences se fait selon 4 niveaux :

- ? 4 : maîtrisé ;
- ? 3 : acquis ;
- ? 2 : en cours d'acquisition ;
- ? 1 : non acquis ;
- ? : non concerné.

L'employeur prend en compte l'ensemble du référentiel des compétences et propose au salarié une date d'entretien.

L'entretien entre l'employeur et le salarié permet de compléter le référentiel, afin de reconnaître et de reconnaître les compétences acquises dans le cadre du mandat. Le salarié peut s'il le souhaite, évoquer ses projets d'évolution professionnelle, et évoquer un éventuel projet professionnel. À cette fin, il sera réalisée une synthèse sur les axes d'amélioration prioritaires, les actions adaptées (participation à des actions de formations?) et les échéances visées.

Les salariés mandatés ont la possibilité de compléter ce référentiel avec des compétences spécifiques.

1.?Missions/activités génériques	1.1.?Préparer les réunions	Étudier l'ordre du jour de la prochaine réunion
		Lire attentivement le compte-rendu, de la réunion précédente
		Échanger au sien de sa délégation/avec son suppléant
		Tenir une réunion préparatoire avec les avertis salariés mandatés afin d'échanger des orientations finales à la réunion
		Prévoir une intervention si nécessaire pour donner des rectificatifs
		Analyser et intégrer les documents joints en y intégrant des éléments propres à la politique de l'organisation
		Construire une argumentation
		Rechercher des informations utiles dans les documents et dans les précédents comptes-rendus et discuter se rapportant à la thématique programmée afin de compléter les données (notamment statistiques) et d'étudier les évolutions
		Recouper les informations avec d'autres sources documentaires
		Se constituer une documentation personnelle
		Mobiliser des experts pour avoir des points de vue objectifs et bien documentés sur les questions à traiter
		Dialoguer avec d'autres membres de l'instance disposant des connaissances/compétences requises en fonction du thème
	1.2.?Participer aux réunions	Faire passer en compte les mandats à approuver au compte-rendu pour faciliter au mieux les propos tenus
		Écouter, prendre des notes, rédiger, si nécessaire, les questions à poser
		Apporter un avis/formuler des propositions sur différents points abordés
		Intervenir à la suite de la présentation d'un dossier et intervenir les interlocuteurs concernés en respectant les règles de prise de parole
		Prendre la parole et exprimer un avis en faveur ou en désaccord d'une majorité, faire en sorte qu'il figure au procès-verbal
		Étayer son propos par des arguments factuels et objectifs concernant l'organisation du travail, l'emploi, les conditions de travail des salariés et la situation économique de l'entreprise
1.3.?Informer et former	Voter les avis et les décisions	
	Contribuer aux missions de l'instance et, éventuellement, à leur amélioration	
	Faire un compte-rendu résumant les points importants des débats et les principales décisions, pour informer les suppléants, les représentants aux différents niveaux de son organisation, et le réseau des représentants des autres instances de la même famille	
	Diffuser la documentation fournie (en respectant les règles de confidentialité)	
	Participer à des rencontres locales, régionales ou nationales et nationales d'instances concernées par des enjeux communs	
	Participer à l'information de son organisation et, avec son supérieur hiérarchique, à la formation des mandatés de son organisation au sien d'instances provinciales ou régionales de celle à laquelle on participe	
Contribuer à l'élaboration des politiques de l'organisation		
Contribuer à la réflexion collective au sien de son organisation à partir des informations et analyses disponibles pour définir et/ou définir une orientation		

2.?Compétences	2.2 Compétences relationnelles	Savoir rédiger un bilan des échanges pour définir l'intervention d'un expert
		Établir une relation de confiance, rester en contact avec le terrain, résoudre les conflits
		Savoir structurer et utiliser son réseau
		Connaître le fonctionnement de l'instance, l'environnement institutionnel, le rôle des acteurs, les sources décisionnaires
		Repérer et identifier les enjeux des acteurs (déplacements des positions, motivations d'ouverture)
		Mettre en œuvre les techniques relationnelles : écoute active, observation des attitudes, utilisation du questionnement, reformulation
		Médiation et gestion des conflits : mener et/ou accompagner un entretien spécifique dans le respect de l'écoute, la prise de recul, et l'impartialité en vue de faciliter la relation
		Rendre compte à son organisation des résultats des échanges d'animation et de coordination
		Capacité à recueillir l'information au sien de l'entreprise et à la diffuser
		2.3.?Compétences organisationnelles
	Optimiser et gérer son temps	
	Avoir un regard rétrospectif sur les thématiques mises en débat pour pouvoir réaliser des comparaisons	
	Gérer un projet : connaissance et mise en place d'une méthodologie de travail et un projet, en assurer le suivi	
	Mobiliser les compétences existantes en milieu professionnel (entreprises, branches)	
	Pouvoir présenter des propositions en réunion au bon moment	
	Relier le contenu des débats avec l'actualité politique, économique et sociale dans le champ concerné	

## Accord du 14 janvier 2022 relatif à la formation professionnelle

Article 1er  
En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2022

Signataires	
Patrons signataires	ASF,
Syndicats signataires	FEC-FO ; UNSA banque ; FSPBA CGT ; Banque CDFT ; SNB CFE-CGC,

À compter du 7 février 2022, les dispositions des articles 46 ter à 46 sexies du Livre Ier, titre V, chapitre 1er de la convention collective des sociétés financières sont les suivantes :

« Article 46 ter  
Définition, objet et modalités de la formation professionnelle

A. ? Définition de l'action de formation

L'objectif de formation se définit comme un processus

pédagogique pattemret d'atteindre un oecjtibf professionnel.

L'aciotn de ftiaoromn a puor ojbet nmtnaemot de :  
? faovesrir l'adaptation des salariés à luer ptsoe de tairavl et à l'évolution des emplois, asni que luer miniaetn dnas l'emploi ;  
? partpiciar au développement des compétences des salariés en lein ou non aevc luer ptsoe de travail. Eells pnvueet pmerrette d'acquérir une qoifcuaitilan puls élevée ;  
? réduire puor les salariés dnou l'emploi est menacé les rsqueis résultant d'une qcfaiatliuoin inadaptee à l'évolution des tncqheiuus et des sructuets des entreprises, en les préparant à une muotaitn d'activité siot dnas le crdae siot en drohes de luer eepnsrttie ;  
? fraesivor la mobilité posllirfosneee ;  
? forsivaer l'intégration des salariés dnas l'entreprise et dnas les fiontncos qui luer snot confiées ;  
? curoibetr à la sécurisation des parcuros prnefoilosenss et à l'évolution de carrière des salariés.

Les actnois de ftarmioon poollesesfrinne ccrounaot au développement des compétences qui entnret dnas le chmap d'application des dsiosintoips rvileeats à la foaiotmrn pfrilselnesonoe snot les aiotcns de formation, les binlas de compétences, les atocins pneetramt de fiare viadler les aiuqs de l'expérience (VAE), les atcions de fimrooatn par l'apprentissage.

En complément des modalités pédagogiques traditionnelles, l'action de fiotoramn puet être réalisée :  
? en tuot ou parite à dctnsiae et ceorpmnd :  
? ? une aissnstcae thiquncee et pédagogie approprié puor amcognacepr le bénéficiaire dnas le déroulement de son puocars ;  
? ? une iioaromtnfn sur les activités pédagogiques à efuefctr à dntcsiae et luer durée myeonne ;  
? ? des évaluations panndet et à la fin de la formation.  
? en stitouain de tiraval et cmpoenrd :  
? ? l'analyse de l'activité de tviaarl puor l'adapter à des fnis pédagogiques ;  
? ? la désignation d'un formateur-tuteur ;  
? ? l'évaluation des aiuqs de la famotriou pdnaet et à la fin de l'action.

D'une manière générale, les erpomyeuus vilelent à cnuqmmeiouur aux salariés les iitfoarmns revalteis aux différents dtpossfiis de fimtroan existants.

## B. ? Modalités de réalisation des ancitos de formation

L'accès des salariés à des atcions de foiaortmn pnlelifofoesnsse puet être assrue :  
? à l'initiative de l'employeur, le cas échéant, dnas le crdae du paln de développement des compétences ;  
? à l'initiative du salarié, noaenmtmt par la mboiltssiiau du cotpme pneoensrl de formation.

### 1. ? Réalisation des acotins de fitrooman dnas le cdare du paln de développement des compétences

L'élaboration du paln de développement des compétences puet ceroncenr teotus les ertnrneisps qlleue que siot luer taille. La msie en ?uvre ou non du paln de développement des compétences relève de la décision plenie et entière de l'employeur, après cnosuoltatin des représentants du personnel.

Le paln de développement des compétences élaboré par l'employeur peermt à l'entreprise d'appliquer son pgmaormme de famotoroin s'il eitsxe et de siisaatfre à ses obgnatilius en matière de formation. Il puet ctsenuoir un otul de gseotin économique et des rrcseuoses hamuines et de gtoeisin prévisionnelle des eomipls et des compétences. Il pmeert aussi de répondre aux orttioienans stratégiques de l'entreprise.

L'employeur puet iscrirne dnas le paln de développement des compétences :  
? les atconis de faomotrin ;  
? les blanis de compétences ;  
? les aiotcns de vloitiadan des aciqs de l'expérience ;  
? les aicotns au développement des compétences, y cpiroms numériques ;  
? les aincots vainst à améliorer les puiaeqrts du dlgaoue soaclie dnas les entreprises.

L'employeur a duex otgialnobis en matière de ftoamrion proenslfneoslie :  
? auresr l'adaptation des salariés à luer poste de trvaial ;  
? vleiler au maniietn dnas l'emploi des salariés au ragred nemmonatt de l'évolution des emplois, des teconlehgois et des organisations.

Il puet également poseropr des antiocs de ftaiormons qui piitarcnpet au développement des compétences nteommant numériques. Il farovise l'accès aux fmnorois qaiafniltues et diplômantes puor les fmeems comme puor les hommes.

Les atcions de fmroiotan miess en ?uvre à ces fnis snot prévues, le cas échéant, par le paln de développement des compétences. Eells penevut prtremee d'obtenir une ptriae identifiée de ctecitfiaron professionnelle, classée au sien du RCNP et le cas échéant au sien du répertoire spécifique et vinast à l'acquisition d'un bolc de compétences.

Les meaaqrns encerxet un rôle eesnstel dnas le rapcneopmrhet etrne les bnioess de l'entreprise et cuex des salariés en matière de formation.

### Formations réalisées sur le tpems de travail

Les firmatoos detis obiliertgoas au snes de l'article L. 6321-2 du cdoe du travail, à sivoar les anctois de ftamrion cniinootndiat l'exercice d'une activité ou d'une foticonn en alpcpitoan d'une cnotveoinn ianialnettorne ou de diintsopiouss légales et réglementaires, snot réalisées sur le tpems de trvaail et cesnitonutt dnoc du tpems de tarvail eictfeff et deonnnt leiu pdnaet luer réalisation au mtinieu de la rémunération par l'employeur. La ltsie des ftoinomas ogietilarobs est déterminée au sien de cuhgae etrrsipnee et diot être portée à la cocsnaisane des salariés par tuot meoyn approprié.

En principe, les aontcis de foonmaitrs aeruts que les ancoits de fotrimoan detis obligatoires, réalisées sur le tpems de travail, ctntniuouet également du tpems de tarvail etfcifef et dnonent leiu panndet luer déroulement au mtaienin de la rémunération par l'employeur.

Formations réalisées en tuot ou pirtae hros du tpems de traavil à l'initiative de l'employeur

À défaut d'accord cillecotf d'entreprise, des atocins de fariotmon non otblrgaeois à l'initiative de l'employeur pvneeut se dérouler en tuot ou ptraie hros du tpems de trvaail dnas la ltiime de 23 heures par an et par salarié ou de 1,5 % du ffriaoat puor cueli souims à un friaoft en jurois ou en hreus sur l'année.

L'accord du salarié diot être formalisé par écrit et puet être dénoncé dnas les 8 jours.

Le rufes du salarié de ppciaraetr à des aoiotcns de friatomon en dehros du tpems de tvairal ou la dénonciation de son arccod dnas les 8 jurois ne cttonuise ni une ftaue ni un moitf de licenciement.

Le salarié perçoit sa rémunération hballuitee cnopsndrorae à son tpems de travail, snas pameeint d'heures supplémentaires.

### 2. Réalisation des atocins de foarmiton dnas le crdae du cotpme peersnonl de fmaiortn (CPF)

#### a) Définition du CPF

Le cmtpoe pnenrsoel de fmiaoortn pemret à cahuqe salarié de sriuve à son iianvtitie des ftrionmoas vsiant à l'acquisition d'un peremir neviau de qafoilicuatin ou au développement de ses compétences et de ses qualifications.

Le CPF est crédité en eours à la fin de cqhaue année et siut le salarié tiaurtlie du ctmptoe tuot au lnog de sa carrière professionnelle. La gioestn du cptmoe est assurée par la Csisae des dépôts et cnaoioisgnntis et non par l'employeur.

#### b) Aemtntioialn du CPF

Le CPF est alimenté à hutuaer de 500 euos par an dnas la ltmie de 5 000 euors puor un salarié aaynt effectué une durée de triavil supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou cenennlontlovie du tiavral sur l'ensemble de l'année. Les dortis du

salarié n'ayant pas effectué toute durée de référence dans l'année snot calculés à due piteproorn du tpems de tarvial effectué.

Le CPF est alimenté à htueuar de 800 eorus par an dnas la ltmie de 8 000 euros puor :

? les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (victimes d'accidents du tvarail ou de meaadlis pnessflneoroelis aevc une incapacité pmaentere au mions égale à 10 % et tualrtie d'une retne d'un régime de ptoerction scaoile obligatoire, les tieltirus de l'allocation aux aedtlus handicapés même si luer aillooaactn est sepduunse en risoan du moatnt de lerus ressources, les teiautirls de la crtae mobilité iscolniun paotnrt la mietnon invalidité ?) ;

? les salariés peu qualifiés à soiavr les salariés qui n'ont pas aniettt un nvaieu de fimortaon sanctionné par un diplôme ou un trite peossoienrfl enregistré et classé au navieu 3 du RCNP (niveau CAP/ BEP) ou une ctcteoifriian ruonnece par la cvneiotnon clcoveite de la branche.

#### c) Fmaorotns éligibles

Les fonatrmois éligibles snot les foorimntas cfenariitets sanctionnées par :

? une ctatiacefoirn pnleersoolfnise enregistrée au répertoire noatnial des cntiicorifas penilfornesselos (RNCP) ;

? une ctiiictrafeion ou une hbatlitoiian enregistrée au répertoire spécifique ;

? une attasoeitn de viloaadtin de bocls de compétences fsnaiat ptarie d'une croifciaettn prfesesoniolle enregistrée au RNCP.

Sont également éligibles :

? les atnociis preattenmt de farie viaeldr les aicuqs de l'expérience (VAE) ;

? les bailns de compétences ;

? les acnits de fmooriatn d'accompagnement et de coesinl dispensées aux créateurs ou reepnerus d'entreprises anayt puor oebjt de réaliser luer pjreot de création ou de riserpe d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;

? la préparation de l'épreuve théorique du cdoe de la ruote et de l'épreuve ptirque du preims de couidrne des véhicules du guorpe léger (permis B) et du grupoe lourd.

Le ctptome puet être mobilisé par son tluitare puor la psire en chagre d'une foaortimn à l'étranger.

#### d) Départ en formation

S'agissant des fartioomns siiveus en drohes du tpems de triaval : le salarié n'a pas à dendamer l'accord de l'employeur et ne puet dnoc prétendre à ancuue rémunération puor le tpems de la formation.

S'agissant des foatimnros siiveus en tuot ou praitte pednnt le tpems de tivraal : le salarié diot dmndeeer une arsottaouiun d'absence au mimnuim de 60 jruos cirdenaales anvat le début d'une fomoiratn d'une durée inférieure à 6 mios et au mimnium 120 jorus anvat puor une formiaotn d'une durée de 6 mios et plus.

À cmpoter de la réception de la demande, l'employeur dpoisse de 30 jorus caelnerdais puor nitieofr sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dnas ce délai vuat apecoitn de la demande. Les hruees de faotrimon aisni effectuées snot considérées comme du tpems de taavril ectffeif et donnnet leiu au mietiann de la rémunération par l'employeur.

#### e) Fnmeaicnnet des ftiomrnaos éligibles au CPF

Les fiars pédagogiques et les fiars liés à la vdatiolan des compétences et des cansnesoicas afférents à la faoimrotn du CPF snot pirs en chagre par la Caisse des dépôts et consignations, en fcntioon des diotrs aicuqs et des adnontebems éventuels portés sur le CPF du salarié.

#### f) Co-construction d'une famoirton aevc l'employeur

L'employeur et le salarié, aynat identifié un biseon de frtoioamn en lein aevc les fctoinnos exercées par le salarié au sien de l'entreprise, penevnt définir enbeslme les ctdonniios d'une co-construction de l'action de formation, hros fnrmtioaas obligatoires.

Dans ce cas, le salarié puet miiseoblrl les dorits dnot il dsosipe sur son cptome pnnoreesl de formation, et bénéficie d'un

aebmedonnt de l'employeur dnas la ltmie du même mnatnot et du coût de l'action de formation. Dnas l'hypothèse où les myneos visés ci-dessus sineerat isnansifuts puor covuirr l'intégralité des frias de formation, y comiprs l'hébergement, les trsopatnrs et les repas, l'employeur proua perdnre en craghe tuot ou pitrae de ces fiars dnas le cdare du paln de développement des compétences.

### Article 46 quarter L'alternance

#### A. ? Le cnoratt de professionnalisation

Le cnatort de peilsnoasfriasnotion pemret d'acquérir une qlifuaictiaon rnnocuee (qualification enregistrée dnas le répertoire naaontil des cniicfietotras professionnelles, ou rcnenuoe dnas les casnfiitscailos d'une cteovnoinn cielvtctole de branche, ou ornuvat driot à un ceiarciftt de qtalcfiiaouon pnolrsenliesfoe de brahne ou interbranche). Il asosice une expérience prfnlooeslinse au sien d'une ou persiulus etneeprris et des eesmteenginns généraux, peinnloeorfsss et tlqnehcuoeogis dispensés par des oamsngeris piulcbs ou privés de foiomratn ou par l'entreprise si elle dsispoe de son propre scrviee de formation.

Les pitares saeianirtgs sueinnlgot que la msie en plcae du caortnt de pisisoaeinlraftoisnn dnas les eprereisnts de la bcnrhae est l'occasion de tirdurae une aettntion particulière en fuavev des jneues et des dreumnades d'emploi dépourvus de qailtoaicifn ou éprouvant des difficultés d'insertion professionnelle.

#### 1. ? Les bénéficiaires

Le caortnt de psntoiofeaisoalinsrn est oervut :

? à tuos les jneues de 16 à 25 ans révolus qui vluneet compléter luer fimatroon iatiilne par l'acquisition d'un diplôme, d'un titre, d'un ciratfeict de qultfaicioain pefesslilnronoe ou par le sviui d'une famotriion proeensisirflloe d'adaptation à un elmpoi dnas la brncahe ;

? à tuos les jneues de 16 à 25 ans révolus snas qaouilfcitain plsnrlsneiofoee reconnue, qui n'ont pas validé un soencd cclye de l'enseignement sonacidere et qui ne snot pas taulrtiies d'un diplôme de l'enseignement tegqhlocinoue ou pinenferosol ;

? aux deenrdmuas d'emploi âgés de 26 ans et puls ;  
? aux bénéficiaires d'un mnamiil scaoil (RSA, aotloaclin de solidarité spécifique, aaltoloicn aux atleuds handicapés), et aux psonnrees anayt été employées en crnaott uqiune d'insertion (CUI).

Le tiluriate du canortt est salarié de l'entreprise et bénéficie de l'ensemble des dinosstiopis aipcbepplas aux aetrus salariés dnas la mreuse où elles ne snot pas itcopmbnaiels aevc l'objet du contrat. Le tpems alterné à la frtoaiomn alternée est cirpmos dnas l'horaire de tiraval en vueiugr dnas l'entreprise.

#### 2. ? Le tutorat

Un tuuetr est désigné par l'employeur. La penrose chosiie puor être teuteur est un salarié de l'entreprise. Ce dnereir diot être vtoiraonle et jiftsueir d'une expérience psensoniflrleoed d'au monis duex ans dnas une qoitfciualin en rrpaopt aevc l'objectif de pteoonnssaifalsrioni visé.

L'employeur puet aussi asuesrr lui-même le tutorat, naonmtemt en l'absence d'un salarié qualifié, s'il rpemilt les ctdonniios de quataoiclniis et d'expérience.

Le tuuter a puor miisosn d'accueillir, d'aider, d'informer et d'accompagner le tiutrliae du cnartot en suoitain de trviaal vres un navieu de compétences supérieure en lui anoptrapt son savoir-faire et son expérience. Il diot villeer au reepst de l'emploi du tpems du bénéficiaire. Il vleile natonmtemt à l'adéquation des activités confiées au sien de l'entreprise aevc la ftoioiarn poursuivie. Il ausrse la lsioain aevc l'organisme ou le scrvice de foaamritn chargé de mtetre en ?uvre les ancoits de perofiiioslstosnanain et ppiartce à l'évaluation du svii de la formation. L'employeur, en cirtoanteocn aevc le tuteur, s'assure que ce dneierr dsiospe du tpems nécessaire puor ecerexr ses fitnnocos et se former. Ainsi, le tpems passé à l'exercice de l'activité de ttuuer est apprécié et pirs en cmptoe dnas la détermination de sa chrage de travail.

L'expérience du salarié aiscuqe dnas le cdrae de ses fotniochs de teuteur est pisre en cotpme lros de l'entretien professionnel.

Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de trois salariés titulaires de contrats de professionnalisation.

L'employeur ne peut utiliser simultanément le tuteur à l'égard de plus de deux salariés titulaires de contrats.

En cas de mobilité interne ou externe du tuteur, l'employeur procédera à son remplacement sans délai et selon les mêmes conditions.

La CPNE de la branche détermine chaque année les critères de prise en charge de l'aide à la fonction tutorale, versée par l'OPCO aux entreprises de la branche qui en font la demande. Cette aide est destinée à l'accompagnement de la formation du tuteur et/ou à l'allocation d'une prime à celui-ci.

À cet égard, les partenaires sociaux incitent les salariés concernés à recourir à la certification préalable aux compétences de maître d'apprentissage/ tuteur du ministère du travail(1).

### 3. ? Les modalités et la durée du contrat

Le contrat de professionnalisation est établi par écrit et déposé auprès de la DIRECCTE (direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités).

Il peut prendre la forme :  
? soit d'un contrat à durée déterminée (CDD) pour une durée comprise entre 6 et 12 mois ;  
? soit d'un contrat à durée indéterminée (CDI) dont l'action de professionnalisation se situe au début du contrat pour une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Lors de l'embauche d'un titulaire en contrat de professionnalisation, le contrat précise notamment :  
? sa durée (à durée déterminée ou indéterminée) ;  
? sa durée lorsque celle-ci est déterminée ;  
? la durée de la période d'essai, conformément aux dispositions de la convention collective ;  
? la durée et les dates de l'action de professionnalisation lorsqu'il est conclu à durée indéterminée ;  
? le niveau de formation et le coefficient du titulaire à la signature du contrat ;  
? le diplôme, le titre, le certificat de qualification professionnelle ou la qualification visée par l'action de professionnalisation ;  
? la durée des actions de formation théorique et pratique et leur répartition en fonction du diplôme, du titre, du certificat de qualification professionnelle ou de la qualification recherchée ;  
? la rémunération prévue pendant la durée du contrat à durée déterminée, ou la rémunération prévue pendant l'action de professionnalisation si le contrat est à durée indéterminée (cf. tableau en point 5) ;  
? le nom et l'emploi occupé par le tuteur.

La durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée est fonction du niveau de formation des salariés et des exigences inhérentes à la qualification visée. Cette durée est de 6 mois minimum et est maximum limitée à 12 mois.

Toutefois, la durée peut être étendue au-delà de 12 mois :  
? dans la limite de 24 mois :  
? ? pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus et demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;  
? ? lorsque la nature des qualifications visées l'exige (qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme, titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles...),  
? dans la limite de 36 mois :  
? ? pour les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un diplôme de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur ou universitaire ;  
? ? pour les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus et les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits de plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi ;  
? ? pour les bénéficiaires d'un minima social (RSA, allocation de solidarité spécifique, allocation aux adultes handicapés), et pour les personnes ayant été employées en contrat unique d'insertion (CUI).

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois :

? en cas de préparation d'une qualification supérieure ou complémentaire après avoir obtenu la qualification préparée ;  
? si le bénéficiaire n'a pas pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de trajet ou de défaillance de l'organisme de formation.

Les recours aux contrats de professionnalisation et leur suivi sont assurés par le comité social et économique dans le cadre des dispositions légales.

### 4. ? La durée des actions de formation

La durée des actions théoriques (actions d'évaluation, de qualification professionnelle de formation, d'accompagnement, de soutien général, de soutien technique ou technologique) est fonction de la durée totale du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée. Cette durée est comprise entre 15 % sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée.

Toutefois, selon le diplôme, le titre, le certificat de qualification professionnelle ou la qualification préparée, et selon le niveau initial des candidats visés par l'accord, cette durée peut être supérieure à 25 %.

### 5. ? La rémunération

Les modalités de rémunération sont les suivantes :  
? les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus perçoivent au minimum une rémunération fixée en pourcentage de la rémunération minimale garantie (RMG) prévue par la convention collective pour le coefficient hiérarchique mentionné au contrat de travail, en fonction de leur âge et de leur niveau de formation :

	<b>Qualification inférieure au bac professionnel ou titre ou diplôme professionnel de même niveau</b>	<b>Qualification égale ou supérieure au bac professionnel ou titre ou diplôme professionnel de même niveau</b>
16 à 20 ans révolus	55 % de la RMG prévue par la convention collective pour le coefficient hiérarchique mentionné au contrat de travail.	65 % de la RMG prévue par la convention collective pour le coefficient hiérarchique mentionné au contrat de travail.
21 à 25 ans révolus	70 % de la RMG prévue par la convention collective pour le coefficient hiérarchique mentionné au contrat de travail.	80 % de la RMG prévue par la convention collective pour le coefficient hiérarchique mentionné au contrat de travail.

? les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus perçoivent une rémunération qui ne peut être inférieure à la rémunération minimale garantie (RMG) prévue par la convention collective pour le coefficient hiérarchique mentionné au contrat de travail.

### 6. ? L'information du salarié

Avant la signature du contrat, le salarié est informé par écrit, par son entreprise et l'organisme de formation, du programme de la formation et des modalités d'évaluation de ses acquis.

### 7. ? Le financement

La prise en charge des formations des contrats de professionnalisation est fixée par la convention collective de l'emploi (CNPE) qui est jointe au contrat de formation de l'opérateur de compétences (OPCO). Pour l'établir, la CPNE prend en compte les études réalisées par l'OPCO et ses partenaires éventuelles.

Dans le cadre de la formation professionnelle des salariés de professionnalisation, l'employeur transfère le contrat à l'OPCO dans les 5 jours suivant le début du contrat via le portail de

l'alternance.

Dans le délai de vingt jours à compter de la réception du contrat, l'OPCO se prononce sur la prise en charge des dépenses de formation, notifie sa décision à l'employeur et dépose le contrat auprès de la DEETRS (direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités). À défaut de notification de la décision dans ce délai, la prise en charge est réputée acceptée et le contrat déposé.

## B. ? Le contrat d'apprentissage

L'apprentissage a pour objet de donner à des travailleurs ayant suivi à l'obligation scolaire une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

### 1. ? Les bénéficiaires

Le contrat d'apprentissage est ouvert :  
? aux personnes âgées de 16 ans à 29 ans révolus.

L'âge peut être abaissé à 15 ans si la jeune a atteint cet âge entre la rentrée scolaire et le 31 décembre de l'année civile, et qu'il a terminé son année de 3e.

L'âge maximum peut être porté à 34 ans révolus dans les cas suivants :

? ? l'apprenti vult signer un nouveau contrat pour accéder à un niveau de diplôme supérieur à celui déjà obtenu ;  
? ? le précédent contrat de l'apprenti a été rompu pour des raisons indépendantes de sa volonté (cessation d'activité de l'employeur, faute de l'employeur ou les manquements répétés à ses obligations, mise en œuvre de la procédure de suspension de l'exécution du contrat d'apprentissage prévue aux articles L. 6225-4 et suivants du code du travail) ;  
? ? le précédent contrat de l'apprenti a été rompu pour motif temporaire.

Dans ces cas, il ne doit pas s'écouler plus d'un an entre les deux contrats :

? ? l'âge dans les cas suivants :  
? ? l'apprenti est reconnu titulaire handicapé par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ;  
? ? l'apprenti envisage de créer ou reprendre une entreprise soumise à l'obligation d'un diplôme (exemple : diplôme d'aide individualisée Acre, Nrac ou Cape) ;  
? ? l'apprenti est une personne inscrit en tant que sportif de haut niveau ;  
? ? l'apprenti n'obtient pas le diplôme ou le titre professionnel visé. Dans ce cas, l'apprentissage peut être prolongé pour 1 an maximum avec un nouveau contrat chez un autre employeur.  
? aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) âgés entre 16 ans et moins de 30 ans ou sans limite d'âge en fonction des cas cités plus haut. Le CDI initial est alors suspendu, par accord entre le salarié et l'employeur, pendant la durée du contrat d'apprentissage conclu avec le même employeur.

La durée de la suspension du contrat de travail est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention de la qualification recherchée.

### 2. ? Le maître d'apprentissage

Le maître d'apprentissage (l'employeur, son conjoint collaborateur, ou un ou plusieurs salariés volontaires) doit être titulaire de la formation de l'apprenti auprès de l'employeur.

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences correspondantes à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le centre de formation d'apprentis.

La fonction de maître d'apprentissage peut être partagée entre plusieurs salariés constituant une équipe tutorale, composée de professeurs et d'experts différents pendant un an maximum sur l'ensemble des mois attendus. Dans ce cas est désigné un maître d'apprentissage référent qui assurera le coordination de l'équipe et la liaison avec le centre de formation d'apprentis

(CFA).

Le maître d'apprentissage doit être majeur, avoir toutes les qualités de moralité et présenter des compétences pédagogiques et professionnelles de niveau à permettre une formation satisfaisante de l'apprenti.

Les conditions de compétence personnelle exigées d'un maître d'apprentissage sont les suivantes :

? être titulaire d'un diplôme ou d'un titre équivalent du niveau préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, et justifier d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;  
? ou justifier de 2 années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

L'employeur, en collaboration avec le maître d'apprentissage, s'assure que ce dernier dispose du temps nécessaire pour l'accompagnement de l'apprenti et pour les relations avec le CFA.

L'employeur veille à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

L'expérience du salarié ainsi que dans le cadre de ses fonctions de maître d'apprentissage est prise en compte lors de l'entretien professionnel.

La CPNE de la branche détermine chaque année les critères de prise en charge de l'aide à la fonction de maître d'apprentissage versée par l'OPCO aux entreprises de la branche qui en font la demande. Cette aide est exclusivement dédiée à la formation du maître d'apprentissage et/ ou à l'allocation d'une prime à celui-ci.

À cet égard, les partenaires sociaux incitent les salariés concernés à recourir à la certification relative aux compétences de maître d'apprentissage/ tuteur du ministère du travail(1).

Le nombre maximum d'apprentis pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise ou un établissement est fixé à deux par maître d'apprentissage. Ce nombre peut être augmenté un troisième apprenti si la formation est prolongée en cas d'échec.

La commission départementale de l'emploi et de l'insertion peut délivrer des dérogations il y a lieu lorsque la qualité de la formation dispensée dans l'entreprise et les possibilités d'insertion professionnelle dans la branche considérée le justifient. Ces dérogations sont valables pour 5 ans au plus, renouvelables.

Afin de procéder à une première évaluation du déroulement de la formation et, le cas échéant, d'adapter cette dernière, l'apprenti est convoqué, par le CFA, à une évaluation d'évaluation dans les 2 mois suivant la conclusion du contrat d'apprentissage. L'employeur, le maître d'apprentissage, un représentant du CFA participent à cet entretien.

### 3. ? Les modalités et la durée du contrat

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée limitée ou pour une durée indéterminée.

La durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée, ou la durée de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée, est égale à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat. La durée peut varier entre 6 mois et 3 ans, sous réserve des cas de prolongation suivants :

? en cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé, la durée peut être prolongée pour une durée d'un an au plus soit par prolongation du contrat initial ou de la période d'apprentissage, soit par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur ;  
? lorsque l'apprenti est reconnu titulaire handicapé, la durée peut être augmentée et portée à 4 ans ;  
? lorsque les activités professionnelles de l'apprenti l'exigent, l'enseignement dispensé dans l'établissement de formation en vue de la qualification ou au titre à finalité professionnelle prévu au contrat est réparti sur une période de temps égale à la

durée normale d'apprentissage pour la formation considérée, augmentée d'un an au plus.

Cette période ne fait pas obstacle à la conclusion, s'il y a lieu, d'un nouveau contrat avec un autre employeur.

La durée du contrat d'apprentissage est fixée en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés.

La formation de l'apprenti en centre de formation des apprentis (CFA) doit avoir une durée minimale correspondant à 25 % de la durée totale du contrat. La formation peut être effectuée en tout ou partie à distance avec un suivi par le CFA.

Le temps passé au CFA et en entreprise varie selon la formation choisie. Par exemple, 2 ans au CFA et 3 en entreprise, ou 1 an au CFA et 1 an en entreprise.

Le contrat est signé par l'employeur et l'apprenti (et par son représentant légal, si l'apprenti est mineur). Un exemplaire est remis à l'apprenti, l'autre est conservé par l'employeur.

Lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée, le contrat

début par la période d'apprentissage. À l'issue de cette période, la relation contractuelle est régie par les règles de droit commun du contrat de travail, à l'exception qu'aucune période d'essai ne peut être imposée au salarié.

Une convention entre le CFA, l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal, fixe la durée du contrat est annexée à celui-ci.

Dans les 5 jours ouvrables qui suivent le début de l'exécution du contrat d'apprentissage, l'employeur transmet le contrat à l'OPCO. Cette transmission peut se faire par voie dématérialisée. L'OPCO a 20 jours pour statuer sur la prise en charge du contrat. Sa réponse de ce délai, la demande est refusée.

#### 4. ? La rémunération

Les modalités de rémunération sont les suivantes :

? Les apprentis âgés de 16 à 25 ans révolus perçoivent une rémunération fixée en pourcentage de la rémunération minimale grata (RMG) prévue par la convention collective pour le niveau hiérarchique mentionné au contrat de travail, en fonction de leur âge et de leur année de formation.

	1re année	2e année	3e année
Avant 18 ans	27 % de la RMG	39 % de la RMG	55 % de la RMG
Entre 18 ans et 20 ans	43 % de la RMG	51 % de la RMG	67 % de la RMG
De 21 ans à 25 ans	53 % de la RMG	61 % de la RMG	78 % de la RMG

? Les apprentis âgés de 26 ans et plus perçoivent une rémunération qui ne peut être inférieure à la rémunération minimale grata (RMG) prévue par la convention collective pour le niveau hiérarchique mentionné au contrat de travail.

L'apprenti a droit à la prise en charge de ses frais de transport pour se rendre de son domicile à son travail.

Les conditions de rémunération des heures supplémentaires sont celles qui s'appliquent au personnel de l'entreprise concernée.

#### 5. ? Le financement

Dans le cadre de la procédure mise en place par France compétences, la CPNE des sociétés financières détermine les niveaux de prise en charge relatifs aux diplômes et aux titres à finalité professionnelle.

Les niveaux de prise en charge sont validés par France compétences et publiés et appliqués par l'OPCO. Ils sont disponibles sur le site internet de l'OPCO.

##### Article 46 quinquies

Validation des acquis de l'expérience, bilan de compétences, parcours formation, entretien professionnel

##### 1. ? Validation des acquis de l'expérience (VAE)

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet à chaque salarié de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience professionnelle, bénévole ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales ou un mandat électoral local ou une fonction élective locale, en vue de l'acquisition :

? d'une part, d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, ou d'un certificat de qualification professionnelle enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles ;

? d'autre part, le cas échéant, d'un certificat de qualification professionnelle établi par la commission nationale de validation de l'emploi.

Elle peut favoriser la mobilité et le développement professionnel.

Tout salarié peut demander le bénéfice de la validation des acquis de son expérience dès lors qu'il justifie d'une durée minimale d'un an d'activité professionnelle continue ou pas, en rapport avec la certification ou le diplôme recherchés.

Lorsqu'un salarié fait valider les acquis de son expérience en tout ou partie pendant le temps de travail et à son initiative, il bénéficie d'un congé de VAE dont la durée ne peut excéder, par saison d'évaluation, vingt-quatre heures de temps de travail, consécutives ou non. L'entreprise par accord collectif peut prévoir une durée supérieure à 24 heures pour les salariés n'ayant pas atteint le niveau IV de qualification au sens du RCNP (baccalauréat) ou dont l'emploi est menacé par les évolutions économiques et technologiques.

Le salarié doit néanmoins formuler une demande auprès de l'employeur au moins deux mois avant la date de l'action de validation.

Dans les mois suivant la réception de la demande, l'entreprise fait connaître par écrit son accord ou les raisons invoquant le refus de l'autorisation d'absence. Pour des raisons motivées de service, l'entreprise peut reporter l'autorisation donnée à une demande, sans que ce report puisse excéder six mois. L'absence de réponse de l'employeur dans un délai d'un mois suivant la réception de la demande d'autorisation d'absence vaut accord.

Les heures consacrées à la VAE bénéficiant de l'autorisation de l'employeur sont comptées du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération et de la protection sociale du salarié.

Le congé de validation est assimilé à une période de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

Après vingt ans d'activité professionnelle et en tout état de cause à l'occasion de son quarante-cinquième anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimale d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'une priorité d'accès à une VAE.

Chaque salarié, qui s'engage dans une démarche de validation des acquis de son expérience, bénéficie d'un accompagnement de l'entreprise qui met à disposition des salariés une démarche sur ce dispositif.

L'ASF conseille chaque année les institutions représentatives de l'application du dispositif de la VAE au sein des établissements de la profession. Ces informations sont publiées dans le document « Données sectorielles ».

##### 2. ? Bilan de compétences

Le bilan de compétence a pour objet de permettre aux salariés

d'analyser lues compétences pnsfrioelnelos et psnneerelols anisi que lues auittdeps ou mavtiitoons afin de définir un pjoet peosirofensl et, le cas échéant, un porejt de formation.

Ce balin ne puet être réalisé que par un priareatste spécialisé.

Ce blain ne puet être réalisé qu'avec le cnenestmoet du salarié. Le ruefs de ce dreneur d'y cnoinster ne cnoutsite ni une fuete ni un mitof de licenciement.

Le balin de compétences est réalisé au trite du paln de développement des compétences ou dnas le crade d'un congé de reclassement, netmnamot puor fiaticler les démarches de VAE. Il fiat l'objet d'une cntivoenon écrite cconlue entre l'employeur, le salarié et l'organisme partteisrae du balin de compétences. La cienotnvon cprmoote l'intitulé, l'objectif, le cenontu de l'action, les moyens prévus, la durée et la période de réalisation, les modalités de déroulement et de svuii du blian anisi que les modalités de rsmeie des résultats détaillés et du doucnemt de synthèse. Le pirx et les modalités de règlement doivent être également mentionnés dnas la convention. Le salarié dssopie de 10 jours à coempr de la tissioamrsnn par son empuleoyr du pjoet de coioevntnn puor fraie connaître son acpeotictan en rstaetuint la cnvntoein signée. L'absence de réponse du salarié au temre de ce délai vuat rfeus de cnuclore la convention.

Les ionofitanrms demandées au bénéficiaire du blian dnoivet présenter un lein drecit et nécessaire avec son objet. Le bénéficiaire est tneu d'y répondre de bnnoe foi. Il est dsaaaitenrte des résultats détaillés et d'un dcnemout de synthèse. Ce donnceut de synthèse puet être communiqué à sa danmede à l'opérateur du cesonil en évolution professionnelle. Les résultats détaillés et le dmuoecnt de synthèse ne pveunet être communiqués à ttuoe artue poernsne ou itionttsuin qu'avec l'accord du bénéficiaire.

La durée du balin de compétences ne puet excéder vingt-quatre hurees par bilan.

Un dmcenuot d'information précisant les droits des salariés en matière de balin de compétences est mis à dstioposiin des salariés par l'employeur.

### 3. ? Poarsepst formation

Afin de feoiavrsr sa mobilité irnntee ou externe, cqhaue salarié diot être en msreue d'identifier et de friae crteefiir ses connaissances, ses compétences et ses atiepufts professionnelles, aquicess dnas le crade de la famoortin ilniitae ou continue, ou du fiat de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, cauqhe salarié diot pouvoir, à son initiative, établir son pparessot fntaoroin sur le ssporut de son choix, qui rtsee sa propriété et dnot il grdae la responsabilité d'utilisation :

Le preospast fmritoaon recnsee nnotmmeat :

? les diplômes et les trteis oubents au crous du csuurs de foormain itlniaie ;

? les expériences poseeoennisrllfs acuseqis lros des périodes de sagte ou de faotorimn en eipnetrse ;

? les cirtiotnafaics à finalité peosfsnenolirle délivrées suos fmore de diplôme, de tirte ou de circtieat de qualification, oetnubs dnas le card de la fomtriaon cuntinoe ou de la vaolatdiin des aiucqs de l'expérience ;

? la natrue et la durée des aitoncs de foaimtorn sieuvis au titre de la forimotan professionnelle, y coirmps cleels sviiues en période d'inactivité psfernoilnolee ;

? les activités toraluets exercées ;

? le ou les epimlos tuens dnas une même eeripstrne dnas le card d'un cortant de travail, et les connaissances, les compétences et les atpudteis pneslnifeoolsers mseis en ?uvre dnas le crade de ces emoplis ;

? dnas une annexe, les décisions en matière de farmioon qui ont été pisers lros ou à l'issue des eenrtties pfeeorinlonsss dnot il aruait bénéficié ;

? les compétences aqiscues dnas la vie ponereInlse (monde associatif, mdaant communal...);

? au trevars des différents mnaatds exercés, les compétences et aidtputs aquesuis et miess en ?uvre.

### 4. ? L'entretien professionnel

L'entretien poeofrsensnil a puor but d'identifier les compétences et les qtcialuainofs aquscies et/ou à développer des salariés puor favsiorer luer évolution poesnllfoerise nntmamoet au sien de l'entreprise.

Cet eitnreetn diot être proposé à cahque salarié au miunimm tuos les duex ans. Il est réalisé par l'entreprise dnas des cnitiodons définies par aocrd d'entreprise ou, à défaut, par l'employeur soeln des modalités définies préalablement, coefmynos aux diisontsops de la coveonnitn clovclteie des sociétés financières et à la législation et à la réglementation en vigeur.

Cet enettirn poeennfesrsil diot être systématiquement proposé au salarié qui rrneped son activité à l'issue :

? d'un congé de maternité ;

? d'un congé pranetal d'éducation à tepms pieln ou à temps pieartl ;

? d'un congé de pcrohe aandit ;

? à l'issue d'une période d'activité à temps piretal après un congé de maternité ou d'adoption ;

? d'un congé d'adoption ;

? d'un congé sbuqtibaee ;

? d'une période de mobilité vrlitonoae sécurisée dnas les erptesneris d'au mmois 300 salariés ;

? d'un arrêt lnogue mildaae défini par la loi ;

? d'un mandat sadiycnl conformément à l'accord de banrche du 13 orbocte 2020 relaitf à la sécurisation et à la vliraoitaosn du praocurs ponfnoiseresl des salariés mandatés.

L'entretien pnfoesorsienl est consacré à eaixmenr les ppirceetesvs d'évolution pissofronelele de cqhae salarié noamtment en treems de qaflioutincas et d'emploi. Il ctmorepe également des imonarntoifs rtilveeas à la viaodatlin des acquis de l'expérience, à l'activation du CPF, aux aedtnomebs de l'employeur au CPF, et au conesil en évolution professionnelle.

L'entretien prtoc nanmemtot sur :

? Le bilan des aoincts de fariotmon réalisées diepus le précédent eiettrenn ;

? les compétences aeutlecls du salarié ou les expériences pferoriesllosnes aiesqucs par celui-ci ;

? les hypothèses d'évolution professionnelle, en tmeers de responsabilités et de qualification, à court, moyen et lnog terme, et leurs modalités de msie en ?uvre ;

? les atinocs de ftiaormn à eagnger éventuellement à court, moyen et lnog terme, et à cssaler par priorité naetmnomt dnas le cdare du paln de développement des compétences, en stuoiitan de travail, dnas le crdae du CPF ou du CPF de transition.

Il puet également porter, le cas échéant, à l'initiative du salarié, sur les compétences asqieucs par celui-ci dnas le cadre d'activités extra-professionnelles.

Il ne potre pas sur l'évaluation du tvaairl du salarié.

L'entretien pnifroeeenssol diot être dcsiitnt de l'entretien d'évaluation, auquel il ne se stubuiste pas. Il est réalisé par l'entreprise représentée siot par un mbreme de la doceitriin des rcsoerseus huienams siot par le supérieur hiérarchique.

Les modalités de la préparation, de la msie en ?uvre de l'entretien pnnresoeosifl et de la frmiaslaooitn du cmpote rednu de celui-ci snot définies au sien de l'entreprise : temps de préparation suffisant, support...

Une cpioe du compte rendu est rsemie au salarié (version ppaier ou suos framot PDF impriamlbe ou via un oitul iruomnatqife mis à dptiososiin du salarié).

Afin de préparer au mieux son enrieettn professionnel, le salarié puet bénéficier, en drheos du temps de travial et à son initiative, du conesil en évolution psfoeislnorele dnot l'objectif est de fivrsroear l'évolution et la sécurisation de son paorcurs professionnel. Ce cinoesl gitarut est mis en ?uvre dnas le cadre du sricvee pibluc régional de l'orientation. Le cioesnl acconmapge les prtjeos d'évolution professionnelle, en lein avec les bseoins économiques etnixsats et prévisibles. Il faciltie l'accès à la foartimn en iinantiedft les qlaciuianoftis et les froanmoits répondant aux bsoines exprimés par le salarié et les faecmtnenins disponibles, et il fltciaie le recours, le cas échéant, au CPF.

Le csnoiel en évolution pnsiorlenfsoele est assuré par :

- ? les onamsgeirs de plnmeecat spécialisés dnas l'insertion des pneresons handicapées, aevc aivs ciaovtsslunte ;
- ? « Pôle eplomi » ;
- ? les moissins loclaes puor l'insertion pferosniosllene et saicloes des jnuees ;
- ? les ornmaigess agrées puor la prise en charge du congé iviedinudl de formation,
- ? l'APEC (association puor l'emploi des cadres) ;
- ? des opérateurs régionaux désignés par les régions.

L'entretien pfrinonssseol se déroule pnaednt le temps de travail.

Lors de son embauche, cuhqae salarié est informé du bénéfice de cet entretien.

Tous les six ans, cet eniretten pniofsosreenl fiat un état des lueix récapitulatif du prorucas pfooiressenl du salarié. Cette durée de six ans s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dnas l'entreprise.

Cet état des lueix permet, d'une part, de vérifier que le salarié a, au cruos des six dernières années, bénéficié de tuos les eetrnnetis psorelonfisnes cités ci-dessus et, d'autre part, d'apprécier s'il a :

- ? suvii au mnios une aiotcn de ftoaroimn ;
- ? aciqus des éléments de ctaofictiirn par la foomitran ou par une vdtolaaiin des aqics de son expérience ;
- ? bénéficié d'une pssgoreiorn srالياale ou d'une pgeessoroin professionnelle.

Cet état des lueix dnnoe leiu à la rédaction d'un deonumct établi par la direction. Une cipoe de ce dunemoct est remise au salarié (version paiper ou suos fromat PDF immalpiBRE ou via un outil inmqfatouire mis à diistooispn du salarié).

Dans l'hypothèse où le salarié n'a pas bénéficié, au cruos de ces six années, des etnirenets prévus et d'au mions une ftriaomon non obligatoire, il a droit à un annoebmedt supplémentaire de son compte ponersenl de foaritomn dnas les cndiitonos saevutins : dnas les ernrpteises d'au moins 50 salariés, le salarié bénéficie d'un adeomnebt cticroirf de 3 000 euros. »

(1) Arrêté du 17 décembre 2018, initcrsotun n° DGEFP/MPCP/2019/115 du 13 mai 2019 raievltte au déploiement nniotaal de la cfcaiotirten rlviaete aux compétences de maître d'apprentissage/ ttuuer dnas le Biutllen ociefil n° 2019/08-30 août 2019, iirtpocniscn au répertoire spécifique établi par Fcarne compétences suos le numéro 4433.

#### Article 2

*En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2022*

Le présent arcocd est cnoclu puor une durée indéterminée.

### Article - Préambule

*En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2022*

La loi du 5 sreemptbe 2018 « puor la liberté de coisih son aneivr pofenrsseonil » a profondément réformé les règles rielaevts à la fmirtoaan professionnelle.

## Accord du 13 janvier 2023 relatif au télétravail

Signataires	
Patrons signataires	ASF,
Syndicats signataires	FEC FO ; UNSA Bnqae ; FSPBA CGT ; Banque CDFE ; SNB CFE-CGC,

Article 1er

Par conséquent, l'ASF et les pnriaartees sauoicx ont souhaité aedaptr et friae évoluer les dspitsinoios rtviaees à la fimooartn pinslroflsneeoe prévues par la cvetioonnn celiovlcte des sociétés financières. Ainsi, les différents dssitpifois de fmroaiton aménagés et complétés dvienot pertmtre de fseiovarr une cvgernneoe ernte les bsonies des salariés en termes d'évolution des compétences, de qaitoiaufcln professionnelle, aevc le nécessaire développement économique des entreprises.

La fmotairon pioonsfrsllenee cusotinte dnoc un eejnu mjuauer puor la bhncrae des sociétés financières. C'est la risaon puor lqaellue la branche diot répondre à des défis iattopnrms tles que :

- ? l'évolution des métiers d'aujourd'hui et de dieman et le rnlmveonueet des générations en développant l'attractivité des enrspeirts de la bnahcre des sociétés financières ;
- ? la mobilité pnsinolorsfeele pmeterant d'évoluer vres les métiers en cssrocaine par le baiis de psrleelases de mobilité. La cgathaiprre des métiers et le référentiel d'activités et de compétences établis au sien de la bhncrae snot des otulis sur lelques le salarié et l'employeur pnvueet s'appuyer dnas le cadre d'une mobilité peoeinolssrnfle du salarié ;
- ? s'adapter aux nluleoves oaiaonntgsris du travail, nmtmeant le tarvail à dnctsiae ;
- ? la sécurisation des poraucrs polrfnssosneies par la dtacnefisoin des faniootmrs certifiantes, diplômantes ou qelntaiafuis ;
- ? l'accès à l'information sur la fotmrioan par les salariés et les erpemyulos de la branche, nmaontmet par la msie en palce d'un stie inetnert dédié.

Dans ctete perspective, les aioncts de fatromion dnueovt être considérées cmcoe des oiutls destinés :

- ? à aoaccpnegmr le pcuarors du salarié tuot au lnog de sa vie pilnesroeolnse en renforçant ses compétences ou en développant de nlveuleos ou ercone en les anaadpnt à l'évolution des métiers spécialisés de la bcnahe aifn nnameotnt d'acquérir de nelvuoels qfnaaiioculits et d'assurer nenmamtot une sécurisation de son pruoarcs pfenniooressl ;
- ? et à fasieorvr et à recnofer la compétitivité et la capacité de développement des erertpeinss de la barchne qui deonivt dsipsoer des oiluts de foamaritn nécessaires puor mener à bein luer pltiique de rcuetrenmet et d'investissement en compétences puor répondre à luers besoins.

La fotoriman prllonseeniosfe diot tevuorr sa concrétisation dnas les ooeintiarnts de la potilque de froaitmon tnat au nvieau de la bcnhrae qu'au niaveu des eriesrntpes netnmmoat dnas le cadre de la définition des plnas de développement des compétences, aevc une attietnon particulière portée aux salariés en soittian de handicap.

Convaincues qu'une ptouiiqle de foaimatrn prnlefoeolsnise intanvnoe et dynmquie cnstuoitie un réel fcauefr d'attractivité à l'égard des nouveauox entrants, les pariets sarnetaiigs eenndntnt en otrue msbliieor l'ensemble des difopsisits rénovés petartemnt aux salariés d'acquérir et de faire évoluer lerus compétences tuot au lnog de luer vie pilsfonrloensee asini que l'accroissement de luer qolticfiiaaun par le baiis de dfsosiiptis tles que le paln de développement des compétences, le conatrt d'apprentissage, le crontat de professionnalisation, le cptmoe pennoersl de foritoamn désormais monétisé, la voidtilaan des aciqus de l'expérience, le balin de compétence, l'entretien professionnel.

Au ragred de l'ensemble de ces éléments, les preiats snrtgaaieis chionnonevt des dosoipitinnss saetivvns :

*En vigueur non étendu en date du 4 févr. 2023*

Au lvire I (dispositions aalplcbeis à tuot le personnel), ttire III (conditions générales du travail) de la ceniovantn ctiviceleoe nitlnaoae des sociétés financières, après le cthaipe 4 rteiaf à l'organisation du tivaarl et dilicsinpe générale, il est créé le crpthaie 4 bis, asini rédigé :

« Craihpte 4 bis ? Télétravail

Article 27 bis  
Définition et msie en pcale du télétravail

1. ? Définition

Conformément à l'article L. 1222-9 du code du travail, le télétravail est défini comme toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Ainsi est qualifié de télétravailleur tout salarié de l'entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du télétravail tel que défini ci-dessus.

Le télétravail peut prendre plusieurs formes. Il peut être régulier, occasionnel ou exceptionnel :

? le télétravail est régulier lorsque la situation de télétravail est fixée de manière stable sur une période déterminée ou indéterminée ;

? le télétravail est occasionnel lorsqu'il est mis en place de façon temporaire ou pour répondre à des besoins ponctuels ;

? le télétravail est exceptionnel lorsqu'il est mis en place pour répondre à des circonstances exceptionnelles (notamment en cas de menaces épidémiques), ou à des cas de force majeure au sens de l'article L. 1222-11 du code du travail. Il peut être mis en place de façon unilatérale par l'employeur, après avis du comité social et économique lorsqu'il existe. Compte tenu de son caractère exceptionnel et dérogatoire aux principes généraux du télétravail, il bénéficie de dispositions spécifiques prévues à l'article 27 de la loi relative à la sécurité collective.

## 2. ? Mise en place du télétravail et conditions d'accès

### a) Mise en place du télétravail

Selon les dispositions de l'article L. 1222-9 du code du travail, afin de sécuriser le dispositif et d'organiser les conditions de recours à cette organisation, le télétravail est mis en place dans le cadre d'un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, dans le cadre d'une charte établie par l'employeur après avis préalable du comité social et économique (CSE), s'il existe. L'accord collectif d'entreprise ou la charte précise :

? les conditions de passage en télétravail, en particulier en cas d'épisode de pluviosité mentionné à l'article L. 223-1 du code de l'environnement, et les conditions de retour à une exécution du travail de travail ;

? les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ;

? les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;

? la détermination des plages horaires dans lesquelles l'employeur peut solliciter le salarié en télétravail ;

? les modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail en application des mesures prévues à l'article L. 5123-6 du code du travail ;

? les modalités d'accès des salariées enceintes à une organisation en télétravail.

En l'absence d'accord collectif d'entreprise ou de charte établie par l'employeur, la mise en place du télétravail est possible par accord de gré à gré entre l'employeur et le salarié. Dans ce cas, l'accord peut être formalisé par tout moyen. Cependant, le recours à un écrit est recommandé afin d'établir la preuve de cet accord (avenant au contrat de travail, échanges de courriels).

### b) Conditions d'accès au télétravail

#### Critères d'éligibilité

L'employeur détermine, dans le cadre d'un accord collectif d'entreprise ou à défaut d'une charte établie par l'employeur après avis préalable du comité social et économique (CSE), s'il existe, les personnes éligibles au télétravail en se fondant sur des critères clairs, objectifs et pertinents afin de veiller au principe d'égalité de traitement entre les salariés. Ces critères peuvent être liés notamment à la nature même des activités exercées, ou à la situation du salarié au regard de son ancienneté, de son expérience, de son niveau d'autonomie, de son lieu de télétravail, etc.

La fixation de ces critères est utile afin d'objectiver les décisions d'accès ou de refus de télétravail.

Ainsi, certaines personnes nécessitant une présence physique sur site en raison de contraintes techniques et/ ou de sécurité (accueil

physique de clientèle, tâches présentant un risque opérationnel, sécurisation des données ?), ou impliquant la gestion d'un flux physique de documents, peuvent ne pas être éligibles au télétravail régulier ou occasionnel.

L'employeur s'assure de l'égalité d'accès au télétravail entre les femmes et les hommes.

L'arrivée de nouveaux salariés dans une entreprise nécessite une attention particulière pour garantir l'intégration de ces derniers au sein de l'entreprise et la bonne appréhension du poste de travail et de son contenu (compréhension des attentes, montée en compétences ?). Une période d'attente avant de rejoindre le télétravail pour ces salariés peut donc être prévue dans l'accord collectif d'entreprise ou à défaut d'accord dans la charte établie par l'employeur.

Enfin la présence physique des alternants dans l'entreprise peut être prévue à leur formation grâce notamment à l'accompagnement sur site d'un maître d'apprentissage ou d'un tuteur. La pratique du télétravail peut donc s'avérer inappropriée.

Néanmoins dans le cas où les alternants de l'entreprise exercent leur activité principalement en télétravail, il est nécessaire de garantir l'encadrement de leurs missions par le manager et la continuité de la relation avec le tuteur ou le maître d'apprentissage. Un accompagnement spécifique, notamment lors de l'arrivée de l'alternant, est mis en place.

#### Double volontariat

Le télétravail régulier ou occasionnel revêt un caractère volontaire pour le salarié et l'employeur sauf dans le cadre du recours au télétravail pour circonstances exceptionnelles ou en cas de force majeure.

Le télétravail peut être institué dès l'embauche, ou en cours d'exécution du contrat de travail.

Dès lors qu'un salarié informe l'employeur de son souhait de télétravailler, l'employeur peut, après examen, accepter ou refuser sa demande. Un délai raisonnable de réponse par l'employeur est prévu dans l'accord collectif ou à défaut dans la charte.

#### Refus du télétravail

Refus du télétravail par l'employeur : conformément à l'article L. 1222-9 du code du travail, l'employeur motive par écrit son refus d'accéder à une demande de recours au télétravail formulée :

? par un salarié dès lors que l'accès au télétravail est ouvert dans l'entreprise par un accord collectif ou une charte, et que le salarié demeure opposé à une proposition éligible en vertu d'une disposition d'accord collectif ou de la charte ;

? ou bien par un salarié en situation de handicap ou par un salarié pour cause d'absence.

Refus du télétravail par le salarié : le refus du salarié d'accepter le télétravail régulier ou occasionnel n'est pas un motif de rupture ni de résiliation du contrat de travail.

#### Période d'adaptation

En cas d'accord du salarié et de l'employeur pour recourir au télétravail de manière régulière, une période d'adaptation est aménagée pendant laquelle le salarié est accompagné par l'employeur pendant une période de formation d'organisation du travail en tenant compte un délai de prévenance préalablement défini soit par accord collectif d'entreprise, soit par une charte établie par l'employeur, soit de gré à gré entre l'employeur et le salarié. Dans ce cas, le salarié retourne son poste de travail dans les locaux de l'entreprise.

La durée de la période d'adaptation est déterminée soit par accord collectif d'entreprise, soit par une charte établie par l'employeur, soit de gré à gré entre l'employeur et le salarié, sans pouvoir excéder trois mois.

Cette période d'adaptation permet à l'employeur et au salarié d'évaluer le bon fonctionnement des équipements informatiques et des outils métiers en télétravail, l'exercice même de l'activité en télétravail notamment sur le plan de l'autonomie du salarié, etc.

## Réversibilité

Le télétravail régulier est réversible. L'employeur et le salarié peuvent mettre fin à la situation de télétravail en respectant un délai de prévenance d'au moins 15 jours calendaires, sauf accord des parties déterminant un délai plus court. En cas de changement de poste, la demande de télétravail régulier fait l'objet d'un réexamen par le hiérarchique.

Si le télétravail ne fait pas partie des conditions d'embauche, l'employeur et le salarié peuvent, à l'initiative de l'un ou de l'autre, convenir par accord d'y mettre fin et d'organiser le retour du salarié dans les locaux de l'entreprise, dans l'emploi tel qu'il résulte de son contrat de travail. Les modalités de cette réversibilité sont établies par accord individuel et/ou collectif.

Si le télétravail fait partie des conditions d'embauche, le salarié peut ultérieurement proposer à tout emploi vacant, s'exerçant dans les locaux de l'entreprise et correspondant à sa qualification. Il bénéficie d'une priorité d'accès à ce poste.

### Article 27 ter Organisation du télétravail

Les dispositions légales et contractuelles applicables aux salariés s'appliquent aux salariés en télétravail. Ces derniers ont les mêmes droits légaux et contractuels que les salariés qui exercent leur activité dans les locaux de l'entreprise.

#### 1. ? Rmhyte et durée du télétravail

L'employeur détermine le nombre et la répartition des jours télétravaillables (par semaine, ou par mois ou par semestre ou par an) en fonction des spécificités de l'entreprise par accord collectif, ou à défaut par une charte. À défaut d'accord collectif d'entreprise ou de charte établie par l'employeur, la durée et la répartition doivent être fixées avec l'accord exprès du hiérarchique.

Le nombre de jours de télétravail et leur répartition doivent être définis de manière à favoriser le bien-être de l'entreprise, éviter l'isolement des salariés et maintenir le lien social.

Ainsi, le nombre de jours déterminé ne peut conduire à maintenir un salarié en télétravail régulier à 100 % en télétravail, sauf circonstances exceptionnelles prévues à l'article 27 bis.

L'employeur peut fixer un maximum de salariés simultanément en télétravail au sein d'une même équipe. Il peut interdire le recours au télétravail sur la semaine suivante, ou en décider de la suspension du télétravail ou les jours concernés pour des motifs de nécessité du service.

#### 2. ? Lieu de télétravail

Le télétravail s'effectue sur le territoire français au domicile du salarié en tant que lieu de résidence principale du salarié. Toutefois, l'employeur peut également accorder la possibilité de déclarer un second lieu d'exercice du télétravail, à condition que ce lieu de sa résidence principale.

Dans les deux cas, le lieu de télétravail doit présenter les conditions suivantes :

- ? être sécurisé d'une connexion internet haut débit et sécurisée, adaptée à la réalisation du télétravail ;
- ? être un lieu privé à usage d'habitation, dans le cadre d'une adresse personnelle ;
- ? offrir un espace de travail isolé et adapté pour garantir la confidentialité.

Lors de sa première demande de télétravail le salarié atteste de la conformité aux normes de sécurité des installations électriques sur le lieu de télétravail.

#### 3. ? Maintien du lien de subordination entre l'employeur et le salarié

Le recours au télétravail n'affecte pas la qualité de salarié du salarié en télétravail et ne remet pas en cause le lien de subordination existant entre l'employeur et le salarié assurant de l'exécution du travail.

Les événements organisationnels prévus par la loi sont organisés en présentiel sauf circonstances exceptionnelles.

#### 4. ? Respect du temps de travail

La durée du travail du salarié est égale à celle qu'il aurait en télétravail.

Les dispositions relatives à la durée maximale quotidienne, aux durées maximales hebdomadaires, au temps de repos, au temps de pause et au décompte des heures de travail s'appliquent aux salariés en télétravail.

Par conséquent, l'employeur veille à ce que les salariés en télétravail respectent la durée du travail applicable dans l'entreprise et qu'ils bénéficient de manière effective des dispositions relatives à l'organisation du travail en télétravail.

#### 5. ? Respect du droit à la déconnexion et à la vie privée

Conformément à l'article 6 de la loi relative à la protection des données personnelles, le droit à la déconnexion vise à assurer le respect des temps de repos et de congés, ainsi que de la vie personnelle et familiale. À cet effet, l'employeur s'assure de la mise en place de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques afin que les temps de repos et de congés soient respectés. Les modalités de l'exercice du droit à la déconnexion sont définies par accord d'entreprise ou à défaut par une charte établie par l'employeur soumise pour avis au CSE lorsqu'il existe. L'accord ou la charte prévoit en outre la mise en œuvre, à distance des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.

En effet, le télétravail étant par définition effectué par le salarié en dehors des locaux de l'entreprise en utilisant les outils numériques, il en résulte une régulation nécessaire de l'utilisation des outils numériques pour prévenir le risque de sur-connexion.

Par conséquent, il appartient à l'employeur de veiller à l'effectivité du droit à la déconnexion en dehors des temps de travail, lors des congés, des temps de repos et des absences des salariés. Les salariés, y compris ceux en forfait jours, ne sont pas tenus de répondre aux courriels, messages ou appels téléphoniques à caractère professionnel en dehors des temps habituels de travail, sauf circonstances exceptionnelles de nécessité du service.

Des outils de régulation peuvent être mis en place pour garantir l'effectivité du droit à la déconnexion, tels que l'affichage de messages d'avertissement en cas de connexion en dehors des heures de travail, un guidage des usages des outils numériques, une enquête de satisfaction auprès des salariés, des messages d'avertissement dans la signature des courriels, l'utilisation des fonctionnalités d'envois différés des courriels le soir ou le week-end ?

Le droit à la déconnexion est une responsabilité partagée entre l'employeur et le salarié. En effet, le salarié en télétravail est également affecté du respect des temps de travail et de repos. Il lui appartient également de veiller à se déconnecter des outils numériques liés à son activité professionnelle en dehors de ses temps habituels de travail, sauf circonstances exceptionnelles de nécessité du service et avec l'accord de son hiérarchique.

Les entreprises saignent l'importance du suivi de la charge de travail, une surcharge pouvant nuire au non-respect du droit à déconnexion.

#### 6. ? Évaluation annuelle

L'employeur organise chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité et la charge de travail du salarié en télétravail. Il peut être réalisé à l'occasion d'un entretien déjà existant dans l'entreprise.

Le salarié peut également, à tout moment, solliciter un entretien avec sa hiérarchie pour faire le point sur les conditions d'exercice de son activité en télétravail.

#### 7. ? Équipements, usage des outils numériques et confidentialité des données

L'employeur finrouit au salarié en télétravail les équipements irietfamnouqs et de coimocnamiun nécessaires à la réalisation de son activité à dsiatnce et prévoit lrues modalités d'utilisation.

Les fiars d'installation, d'entretien, de réparation ou de rmeeenamlcpt du matériel snot à la cghrae de l'employeur.

Il est rappelé que l'usage de matériels pelesonnrs ne puet pas être imposé au télétravailleur. Il est par auleirls déconseillé car il ne pmreet pas de gtiranar un nveaiu siasunfft de sécurité du système d'information ntaemmot en présence de données sensibles.

Les modalités de prsie en chgare ou de dtoaoitn des équipements baireuuquets en foicnton de l'environnement de tvairal pertatment aux salariés concernés d'assurer luer activité dnas de bonens cdoniotins de santé au traival (à ttrie illustratif, un écran, une souris, un clavier, un casque, du matériel ermoquinioge ?) snot prévues dnas l'accord ccoilletf d'entreprise ou à défaut dnas la charte.

L'employeur est invité à se deotr d'une cahtre d'utilisation des ouiltz iaufqteomrins ou de la compléter aifn nnemaomtt de prrdnee en ctpome les éventuelles spécificités du télétravail et de grniatar la sécurité des systèmes d'information mis à dtsiioopsn des salariés.

Cette ctahre puora nmanemott prévoir les cindiootns d'utilisation et d'usage du matériel iutoqnairmfe par le salarié et des ltmeis à son ustltoiiian par des teris puor des rosians de sécurité. L'employeur puoroa s'appuyer, puor la rédaction de cttee charte, sur les ditopisinos de l'ANI sur le télétravail du 26 nmrbeove 2020, lueeql soniugle l'intérêt des bennos patueqris sveaiutns :  
? possibilité d'établir un scole de coeigsnns mnliiaems à rtespeer en télétravail, et cmuqneiomur ce dmneecout à l'ensemble des salariés ;  
? msie à dipsitsooin éventuelle des salariés d'une lstie d'outils de citnammcoouin et de tivaarl crbooitllaaf appropriés au tiarval à distance, qui gaietsnнарst la confidentialité des échanges et des données partagées ;  
? possibilité de msie en pacle de ploorectos gatsarnanit la confidentialité et l'authentification du sveuerr destinataire.

Cette cahtre est annexée au règlement intérieur de l'entreprise lorsqu'il exstie après iroinotamfn et caitoltosnun du CSE.

L'usage des oiults imtnfouerqais furonis par l'employeur est encadré par celui-ci, aqueul il ibnmoce de prendre, dnas le resecpt du règlement (UE) 2016/679 du 27 aivr 2016 sur la ptorcteoïn des données pelneernslos (RGPD) et des potirriescnps de la CNIL, les mesreus nécessaires puor asresur la pcroettoïn des données prlsneleenos du salarié en télétravail et cllees traitées par ce dneeir à des fnis professionnelles.

## 8. ? Frias professionnels

L'employeur pnerd en cgarhe les fiars pserfnsnlonioes du salarié puor l'exercice de son activité persolofesnline dnas l'ensemble des stuntoiais de travail. À ce titre, il aaintrept à l'employeur de prrdnee en chgrae les dépenses qui snot engagées par le salarié en télétravail puor les bnoeiss de son activité penelssfnoirole et dnas l'intérêt de l'entreprise, après vltiiodaan de l'employeur.

Le cihox des modalités de pisre en carhge des firas peoorfnlseniss est un seujt de dguloaie siacol au sien de l'entreprise.

Pour cuqhae tpye de frais, cttee psrie en carghe puet être appréhendée suos duex frmoes lusroqe le runrmmeebest est envisagé :

? siot un rbemrsmuonet des dépenses engagées par le salarié sur présentation de juitiaicstfts ;  
? siot un rrmmeuoesebt des dépenses engagées par le salarié par le vmsereent d'une aoltalcion forfaitaire. Cttee dernière est réputée utilisée conformément à son obejt et elle est exonérée de citiootnsas et conroiitutnbs soicelas suos réserve de rtpesceer cnetrais paonldfs fixés au btlieuln ocfieifl de la sécurité saolcie (BOSS) puor la patrie qui relève des frias liés au télétravail. De surcroît, ctete même réglementation aiurtsoe la ftiixaon de pfondlas cioevlennnts supérieurs aux pldoanfs réglementaires de l'Urssaf lorsqu'un acocrd de brnahce l'envisage et ccei dnas les liemits fixées par le bultelin oficeifl de la sécurité scoalie (BOSS).

Les sraagieints du présent aorccd de bahrnce s'inscrivent dnas

cette ootipn oetffre par la réglementation susvisée aifn de pmteterre aux eesieptrns dnas le crade de luer diulgaoe sciaol de déterminer d'éventuels pfoadlns cooeevtnlnnns augmentés dnas les liemits fixées par le beitulln ocififel de la sécurité soalice (BOSS).

Dès lros que les salariés exerçant luer activité pfreslnsolieone dnas les lucaox de l'entreprise bénéficient des tirets restaurants, les télétravailleurs dnioevt asusi en reioicver si les coidnnits de triaval snot équivalentes. Le régime de psire en charge des trteis rarantuetss est itenqiude puor tuos les salariés.

## Article 27 quater Formation

Afin d'assurer un bon fnnmcenieotont du télétravail, les salariés et les mgrenaas reçoivent des faitmorons adaptées à cette onotiisaargn du travail.

### 1. ? Frmotaoin des salariés en télétravail

Les salariés en télétravail bénéficient du même accès à la fotramoin et aux possibilités de déroulement de carrière que les salariés en suatotiïn clrpmaabe tralnaivalt dnas les lcoaux de l'entreprise.

Les salariés en télétravail régulier ou oeoisnncal reçoivent une foimtoran appropriée, ciblée sur les équipements teqhinuecs à luer dotsipoiïsn et sur les caractéristiques de cette frome d'organisation du travail. La foiaotrnm adrobe également les rseiqs iuitnds par l'exercice de l'activité à dsncatie (ergonomie du poste, turoebls musculosquelettiques, ruqseis psychosociaux, cbyer harcèlement ?). Les renlbaesspos hiérarchiques et les collègues detrcis des salariés en télétravail dveonit également poovuir bénéficier d'une fitormaon ralteive au télétravail et à sa gestion.

### 2. ? Footimarn des managers

Dans le cadre des évolutions d'organisation du trivaal engendrées par le télétravail, les mrnaages reçoivent des fronaotims relatives, par exemple, aux spécificités du mnmagaeinet à distance, à l'accompagnement des salariés en télétravail, ou erocne à la prévention des resqus psychosociaux, des tolrebus msteuuqsituceluleos etc.

En tuot état de cause, il est recommandé que les maagrens soient, dès luer prise de poste, formés aux modalités de meamneagnt à distance.

## Article 27 quinquies Accompagnement des salariés en siattiuon spécifique

1. ? Les salariés en sittiaoun de hdaancip et cuex présentant des problèmes de santé ou aeitttns d'une maailde cirnuohqe évolutive ou invalidante

La pruiqate du télétravail puet être un otitul d'insertion ou de miianten dnas l'emploi des salariés en suiotitan de hncaadip ou aitttns d'une mdliaae cqionhrue évolutive ou invalidante.

À cet effet, l'employeur est invité à eiexamnr la siuoiattn de chuqae salarié en sitoiautn de hnaadcp ou aienttt d'une mdliaae crhonioqe évolutive ou iidatlnanve aifn d'envisager les meseurs spécifiques pvonuat être mises en palce aevc le crouncos des srieecvs de santé au tivraal et les représentants du prnnseoel s'ils existent.

### 2. ? Les atnadis familiaux

Le télétravail puet être mobilisé puor amacgpcoenr le salarié dnas son rôle d'aidant familial, de manière articulée aevc les dspstifiiois et dotris spécifiques dnnot il dsoispe au ttire de sa qualité d'aidant. Le mangaer prote une aottnetin particulière au salarié en télétravail aadint familial.

### 3. ? Les fmeems enceintes

L'employeur puet prévoir un reocurs au télétravail puor les salariées eeinnetcs sur aivs médical. En tuot état de cause, le télétravail ne diot pas aiovrr puor ojbte de mtaiennir en siauitton de tairarvl la salariée dnnot l'état de santé nécessiterait la

sinpessuon de son crtonat de tvaairl au trtie d'un arrêt miadlae ou d'un congé de maternité.

## Article 27 sexies Santé et sécurité. ? Anedcict du travail. ? Assurance

### 1. ? Santé et sécurité

Les dopnssoitiiis légales et cenlitenvnnoles rieelvtas à la santé et à la sécurité au tairavl snot aepilbalcps aux salariés en télétravail. Cependant, il diot être tneu cptmoe du fiat que l'employeur ne puet aivor une complète maîtrise du leiu dnas lqueul s'exerce le télétravail et de l'environnement qui relève de la sphère privée.

Le salarié diot délivrer à son eyoelmpur une attetasiotn sur l'honneur de conformité de son leiu de télétravail aux nomers électriques.

Le télétravail diot également être pirs en ctmope dnas le cadre de l'élaboration du decnmout unuiqe d'évaluation des riqesus pofnolsneisres (DUERP). Dnas ce cas, une évaluation des ruqies adaptée est menée en entreprise, aifn d'identifier en anomt les rsuqies inhérents à l'exercice d'une activité en télétravail (par eplxeme en matière de touelrbs musculosquelettiques, de rusieqs psychosociaux, de sur-connexion, de cyber harcèlement ?), et de les intégrer dnas le DUREP et le cas échéant dnas le PAPCARIPT (programme aenunl de prévention des rqiuses pneiofernssols et d'amélioration des ctodnoins de travail), ansii que dnas le paln d'action défini à l'article 6 quteaeiedcrs de la cnventioin cletilvoce vsniat à prévenir les rqiiseus pcaohiyosscx et à défaut les réduire vrioe les supprimer.

Par ailleurs, l'employeur est invité à être vliaignt vis-à-vis des siaungx d'alerte povunat être remontés par les salariés et/ ou les représentants du psrneeonl et à prenrdre les mueesrs adaptées le cas échéant.

### 2. ? Aiencdct du travail

L'accident srvuenu sur le leiu où est exercé le télétravail paenndt l'exercice naomrl de l'activité pefsneolonrlise du télétravailleur est présumé être un aeicdct de trviaal au snes des dstiniisoops de l'article L. 411-1 du cdoe de la sécurité sociale.

### 3. ? Assurances

Le salarié inromfe son aasnrcsue de la réalisation d'activité en télétravail à son domicile. L'employeur puet dnaeedmr un jfutiiscatif d'assurance aux salariés télétravailleurs réguliers.

## Article 27 septies Maintien du duoligae social

La msie en ?uvre et le développement du télétravail ne fnot pas ostclabe au reepcst des dtnoioisispis légales et clennoeteonlvis reivtelas aux réunions avec les représentants du personnel, les représentants suicydanx et les délégués syndicaux, noamemtnt en trmees de périodicité.

En effet, les règles ratelvies aux négociations périodiques oirteoabilgs nresett en vigueur, y cirpmos lousqre les aceruts du dglaioe soacil snot en télétravail. De même, les salariés en télétravail ont les mêmes drotis cleiloctfs que les salariés qui tialvrelnat dnas les laoucxs de l'entreprise s'agissant de lreus rntoelias avec les représentants du personnel, s'ils existent, et de l'accès aux ioarintnomfs syndicales.

Les représentants élus du ponseenrl et les mandatés syndicaux, lorsqu'ils existent, bénéficient, en vertu de la loi, de menyos de fonntoicneemt équivalents, qu'ils sineot dnas les laoucxs de l'entreprise ou en télétravail. Aussi, aifn de luer pttreemre de mneaiintr le lein avec les salariés en télétravail, l'accord citelcfof d'entreprise, ou à défaut la chtare établie par l'employeur, définit les modalités adaptées d'utilisation des oiluts numériques (visioconférence, conférence téléphonique, mesegrsiae instantanée ?) à dsioantein des aructes du dguailoe scaiol dnas l'entreprise.

L'utilisation par les osantioganris salncdeiyis des outils numériques mis à luer dipiostiosn diot sisraitafe l'ensemble des conijttons siuavtens :

1. ? Être ctbilpamoe avec les eceigexns de bon foicemtennonnt et de sécurité du réseau ifauiomqrte de l'entreprise ;

2. ? Ne pas avoir des conséquences préjudiciables à la bnnoe mrchae de l'entreprise ;  
3. ? Préserver la liberté de cihox des salariés d'accepter ou de rsfeeur un message.

## Article 27 octies

Télétravail en cas de ctrncinaoescs elelcnxpteieons ou en cas de frcoe majeure

En cas de ciroecsnacnts elniteexplneocs (comme une pandémie) ou en cas de frcoe majeure, le rurecos au télétravail puet être considéré cmome un aménagement du potse de tavaairl rndeu nécessaire puor ptreterme la continuité de l'activité de l'entreprise et giartanr la ptecirtoon des salariés. Dnas ce cas, la décision relève du povuoir de dircotein de l'employeur dnas le repscet des dopinstoiis légales et réglementaires en vigueur.

### 1. ? Aopcniiittain des mreseus puor la continuité de l'activité

Afin de gintarar la continuité de l'activité de l'entreprise, d'anticiper l'organisation du ruocres au télétravail en cas de csctceonanis encoeolexlnpits ou en cas de frcoe majeure, l'employeur prévoiit dnas un arcrod cliteolcf d'entreprise ou, à défaut, dnas une ctahre les cnotoindis et les modalités d'exercice du télétravail en cas de crcienssonats elctileoenexps ou de frcoe majeure.

Lorsqu'un PCA (plan de continuité d'activités) eixste dnas l'entreprise, celui-ci diot également intégrer ces modalités.

### 2. ? Msie en pclae du télétravail en cas de csnonircaetcs eepetixcoelnlns ou de fcore majeure

En cas de crnciocsneats ecelnnpixteoties ou de frcoe majeure, la dciteoirn de l'entreprise, en lein avec les sevrcies de rsurecoess hnieam lorsqu'ils existent, vliiele à mttere en pclae une ongioitaasn du taaivrl adaptée et à se moelsbiir puor assruer la continuité de l'activité et répondre aux antteets des salariés.

L'employeur puet s'appuyer portiarreinmeit sur le fdmoennt de l'article L. 1222-11 du cdoe du tiraval puor décider unilatéralement le roucres au télétravail puor tuot ou pitrae des salariés. En effet, le télétravail est alors considéré comme un aménagement du ptsoe de trivaal pnearettmt la continuité de l'activité de l'entreprise et la peoctroin des salariés. Le CSE, s'il existe, est consulté dnas les puls bfres délais sur cette décision.

Les dotssinoiips de l'article 27 bis-2 ne s'appliquent pas au rucros au télétravail en cas de crnenicostcas eolnecpaxelns et en cas de fcore majeure. Par conséquent, l'employeur procède à une iifnomortan des salariés par tuot moyen, si pbslsoe par écrit, en respectant, aaintt que friae se peut, un délai de prévenance raisonnable.

### 3. ? Oioiaasnrgrn du télétravail

Les règles d'organisation du taaivrl alaibpelcps au télétravail régulier ou occasionnel, s'appliquent également au télétravail en cas de crocniscnates epxlilteonneces ou de force majeure, à l'exception des dsionostips de l'article 27 ter-1.

Dans de tlees circonstances, le rcruoes au télétravail puet crneocenr des salariés qui ne coinsannest pas ces modalités d'organisation de tavaairl en période normale. Une viagiclne particulière diot être apportée par l'employeur lousqre le télétravail est porté à 100 % du temps de tiavrl sur une très lnouge période. L'employeur vlilee dnoc à ce que l'ensemble des salariés, et particulièrement cuex en télétravail, aient accès aux coctants peternnits (numéros verts, cottacns d'urgence) aifn que les salariés en souiiaatn de vulnérabilité (notamment cuex exposés à des rsqueis intrafamiliaux, d'addictions ?) pniessut y recourir.

En outre, le maneagr juoe un rôle clé dnas la foitxain des oceiftbjs et la piitsroaion des activités. L'échange entre le salarié et le maeagr filtacie d'éventuelles adaptations.

### 4. ? Mteinain et apiataodtn du dalogie social

Face à des conctacsriens eoelenincetplxs nécessitant la msie en pclae du télétravail, l'employeur et les représentants du perosnenl prouont aapdetr luer fmetioocennnt aifn de maneaintir un dgluoaie sciol de qualité. À ce titre, l'employeur puet prévoir

dnas un aorccd ctleiolf d'entreprise ou à défaut dnas une ctrahe une procédure de fmcoeinnotent du dluihaoe saiocl en cas de caneicoctsns exceptionnelles.

#### Article 27 nonies

Observatoire pïatrare des nelevluos fmores d'organisation du travail

Un orvotiasrbee ptiraiare des nveleluos fmreos d'organisation du tariavl est mis en pcale au niveau de la branche.

L'action de cet oaitrvbseore est cdotuine par un comité piartraie de pilotage.

Le comité priartaie de poigatle est composé de duex délégations :  
? une délégation sacnldiye composée d'un représentant de chcanue des ongaoirsnatis saniyldecs représentatives de salariés sntarieigas de la présente ctvinoneon cioellctve ;  
? une délégation de représentants des employeurs, désignés par l'ASF, en nborme au puls égal à cluei des représentants des oosnartiginas syndicales.

Le comité se réunit tuos les duex ans soeln un cerdelanir qu'il lui aieparnptt de fixer.

La miosisn de l'observatoire des nvueloles feroms d'organisation du tiraval est de sirvue la sioiattun dnas la brhance cnencnroat le télétravail, le ? felx ociffe ?, le tavaril hyridbe etc., et puls lanrgeemt les nlveloues fremos d'organisation du travail. »

#### Article 2

En vigueur non étendu en date du 4 févr. 2023

Le présent aocrd a une vulear supplétive par rapropt aux adorccs d'entreprise ou aux cerhats ptaront sur le même ojbet et panuvot cnotneir des stotnaiuplis différentes.

Le présent aocrd est cnolcu puor une durée indéterminée.

Par ailleurs, le présent accord puet être révisé à tuot mnomet dnas les cionitdons légales en vigueur.

## Accord du 27 novembre 2023 relatif à la modification de la convention collective Période d'essai

Signataires	
Patrons signataires	ASF,
Syndicats signataires	UNSA ; FEC FO ; FSPBA CGT ; CFTC banque ; SNB CFE-CGC ; CFDT bnauques assurances,

#### Article 1er

En vigueur non étendu en date du 16 déc. 2023

L'article 19 du lrive Ier, trtie III, ctprahie 1er, stoicen III de la cvnotenoin cicvltleoe des sociétés financières est modifié comme siut :

« La période d'essai a puor oebjt de vérifier l'adéquation du salarié et de l'entreprise à lerus atteents rtieesepcvns en suiotatin

## Accord du 8 décembre 2023 relatif à l'intéressement

## Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 4 févr. 2023

Le télétravail ctuistone une fmore d'organisation du travial déjà très présente dnas les métiers du fanemncniet spécialisé. Deipus de nersmeuobs années, des acdrcoos d'entreprise ont fixé les modalités de msie en ?uvre du télétravail dnas les établissements.

La période de csire siaratne liée à la pandémie de la Covid-19 a accéléré le poesscrus d'intégration du télétravail dnas les enpriesters de la branche, mias dnas un crdae coritannt et exceptionnel, coisanndut les salariés et les eplyomures à dseesrr qqeulues ctontsas :

1° Le télétravail enticpxoenel est nécessaire puor asruer la continuité de l'activité et la pocoitetrn de la santé et de la sécurité des salariés en cas de pandémie, mias il a mis en évidence les ruesqs liés à la sur-connexion, et à la perte de leins aevc la communauté de tarvial notamment.

2° Le télétravail régulier ou oeonanicssl puet cttuesnoir un oiutl de mneeaamgnt ptremneatt d'améliorer les cionotndis de travail, l'équilibre etnre la vie plnrnlseeoe et professionnelle, vorie un leevir d'attractivité puor les métiers de la branche, suos réserve de fiexr un crdae et des modalités de msie en ?uvre adaptés à la suoaittn de cuhqaee enrsrtiepe au rgerad de sa structuration, de son setuecr d'activité, ou eocnre de sa culture.

3° Puls généralement, le télétravail nécessite une apttoaaidn des paerqtuis managériales et du duolaige socail puor établir, dnas la coteintaorcn et l'équité, un mdoe d'organisation du taavirl ultie puor les eeymroulps et les salariés de la branche.

En conséquence, les pteaeairns sicoaux ont décidé d'intégrer dnas la contieovonn cvollctie un crtaihp 4 bis sur le télétravail en tennat cpotme de ces constats, et des pcirepnis posés dnas les aordccs naouiutnx iosnsefnoentprelis (ANI) des 19 jluliet 2005 et 26 nmevorbe 2020 puor une msie en ?uvre réussie du télétravail.

de triaavl effectif. Dnruat ctete période, l'employeur diot velleir à fieiatclr l'intégration du salarié dnas l'entreprise. Un eertettinn de fin de période d'essai puet être organisé qeulle que siot l'issue de celle-ci.

Sauf ecinxoetps prévues par les diponitossis du cdoe du tvariavl raieltevs à la période d'essai allcpcbipae aux ctotarns de traiaavl à durée déterminée et suaf cieovntonn particulière ienurtvnee etnre les parties, la période d'essai des cntotars de taviral à durée indéterminée est d'une durée mmaixum de :  
? puor tuot mermbe du pnosneerl ranlveet de la qoiliufatacin ? Theicecinn ?, situé aux ctneiecfifos 230 à 340,3 mios de tiarval eciffett ;  
? puor tuot mbemre du pnseonrel rlaenvet de la qfuiaiiicoaltn ? Cdrae ?, situé aux cfofeiintecs 350 à 900,4 mios de tvraial effectif.

La durée de la période d'essai puet être réduite en cuors d'exécution par accrod écrit des parties.

La période d'essai n'est pas renouvelable. »

#### Article 2

En vigueur non étendu en date du 16 déc. 2023

L'accord est cconlu puor une durée indéterminée.

Signataires	
Patrons signataires	ASF,
Syndicats signataires	UNSA ; FEC FO ; FSPBA CGT ; Banque CFTC ; SNB CFE-CGC ; CFDT banequs assurances,

#### Article 1er - Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 28 déc. 2023

Le présent accord s'applique aux entreprises dans le champ d'application professionnelle et territoriale de la convention collective nationale des sociétés financières en application de son article 1er.

Article 2 - Transposition de l'annexe I de l'accord de branche au sein des entreprises

*En vigueur non étendu en date du 28 déc. 2023*

Les dispositions de la présente convention s'appliquent à l'accord prévu en annexe solennelle des modalités salariales (art. L. 3312-5 du code du travail) :

? soit par accord collectif conclu avec les délégués syndicaux. Sa validité est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations représentatives ayant obtenu plus de 50 % des suffrages exprimés au 1er tour des élections professionnelles. À défaut, un accord peut être conclu avec des organisations représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages s'il est validé par référendum (art. L. 2232-12 du code du travail) ;

? soit en l'absence de délégué syndical, par accord collectif entre le chef d'entreprise et les représentants d'organisations professionnelles représentatives dans l'entreprise (art. L. 3312-5 du code du travail). Ce type d'accord peut être signé par des salariés qui ne sont pas des délégués syndicaux mais qui détiennent le pouvoir de négocier en vertu d'un mandat spécifique délivré par une organisation représentative. Le représentant mandaté pour négocier et conclure doit être élu par les salariés de l'entreprise ;

? soit par accord collectif conclu au sein du comité social et économique (CSE). L'accord est conclu entre l'employeur et la délégation du personnel (art. L. 3312-5 du code du travail) ;

? soit par référendum à la majorité des deux tiers du personnel d'un pôle d'accord proposé par l'employeur (art. L. 3312-5 du code du travail) ;

? soit par décision unilatérale de l'employeur pour les salariés de moins de 50 salariés, en l'absence d'accord de branche agréé, dans les deux cas suivants :

?? absence de délégué syndical et de CSE. L'employeur informe les salariés par tous moyens ;

?? quand au terme d'une négociation engagée sur le fondement de l'article L. 3312-5 1° (accord collectif) et 3° (accord au sein du CSE) du I du code du travail, aucun accord n'a été conclu. Dans ce cas, un procès-verbal de désaccord est établi et cingné en l'état de l'entreprise. Le CSE est consulté sur le projet de régime d'intéressement au moins 15 jours avant son dépôt auprès de l'autorité administrative (art. L. 3312-5 II du code du travail).

Les dispositions relatives à la mise en place de l'intéressement par décision unilatérale sont issues de la loi du 16 août 2022.

Ce dispositif d'intéressement mis en place unilatéralement vaut accord d'intéressement au sens de l'article L. 3312-5 I du code du travail et du 18° bis de l'article 81 du code général des impôts. Les dispositions sur l'intéressement sont applicables à ce régime, à l'exception des articles L. 3312-6 et L. 3314-7 du présent code.

Les conditions et les modalités de mise en place du dispositif d'intéressement par décision unilatérale de l'employeur s'appliquent également en cas de modification de ce dispositif par décision unilatérale (disposition issue du décret du 26 décembre 2022).

Il est rappelé que les accords d'intéressement sont conclus pour une durée comprise entre 1 an et 5 ans (art. L. 3312-5 du code du travail modifié par la loi du 16 août 2022).

Article 3 - Évolutions réglementaires. Clause de sauvegarde

*En vigueur non étendu en date du 28 déc. 2023*

Les dispositions du présent accord ont été arrêtées en fonction des dispositions légales et réglementaires applicables à la date de sa conclusion.

En cas d'évolution législative ou réglementaire, les règles d'ordre public s'appliqueront au présent accord conformément aux dispositions légales et réglementaires, sans que les parties aient à le renégocier.

Article 4 - Date d'effet et durée de l'accord  
*En vigueur non étendu en date du 28 déc. 2023*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et ne réagit pas en cause les accords d'entreprise déjà conclus au même objet.

## Article - Préambule

*En vigueur non étendu en date du 28 déc. 2023*

Soucieux de faciliter l'accès des salariés de la branche à un dispositif d'épargne salariale et conformément à l'exigence légale de négociation sur ce thème au niveau des branches professionnelles, les partenaires sociaux ont engagé des travaux préparatoires relatifs à l'intéressement.

L'intéressement est un dispositif de rémunération et d'épargne salariale qui permet d'associer les salariés à la performance de l'entreprise et de partager les résultats qui en sont issus. Favoriser le progrès, l'intéressement est aussi un outil qui s'inscrit dans le champ de la responsabilité sociale et environnementale des entreprises. À cet effet, des critères environnementaux clés peuvent être utilisés comme la consommation énergétique, les matières premières (papier, composants informatiques?) ou les déplacements domicile-travail et professionnels pour atteindre les objectifs de réduction et de réduction en vue de réduire les émissions de gaz à effet de serre et de contribuer au développement durable.

La volonté commune des partenaires sociaux est de promouvoir l'appropriation et l'application de ce dispositif notamment par les salariés dont les effectifs sont inférieurs à 50 salariés, qui constituent une partie importante des entreprises de la branche.

Il est rappelé que la mise en œuvre de ce dispositif est facultative et que les dispositions de la présente convention s'appliquent à ce régime, à l'exception des dispositions adaptées à leurs spécificités.

## Annexes

### Annexe I Accord d'intéressement d'entreprise conclu pour les exercices , ,

Article 1er - Préambule

*En vigueur non étendu en date du 28 déc. 2023*

Le présent accord d'intéressement est mis en place au sein de la société???

Il est destiné à permettre à la société??? de bénéficier d'un dispositif d'intéressement et d'associer les salariés aux résultats ou aux performances de celle-ci.

Le choix des modalités de calcul de l'intéressement est motivé par le souci d'attribuer aux salariés une part du résultat de l'entreprise dans le cadre d'objectifs clés réalisés pour développer l'activité et/ou améliorer l'organisation du travail.

Article 2 - Caractéristiques de l'intéressement  
*En vigueur non étendu en date du 28 déc. 2023*

En regard de son caractère aléatoire, l'intéressement est variable d'un exercice à l'autre et peut, le cas échéant, être nul. Aussi, les partenaires sociaux s'engagent à accepter le résultat tel qu'il ressort des comptes et, en conséquence, ne considèrent pas l'intéressement comme un avantage acquis. En effet, l'intéressement ne dépend pas d'une décision des partenaires sociaux mais résulte des règles de calcul définies par l'accord.

L'intéressement versé aux salariés n'a pas le caractère de salaire et ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération en vigueur dans l'entreprise.

#### Article 3 - Bénéficiaires

En vigueur non étendu en date du 28 déc. 2023

##### a) Les salariés de l'entreprise

Tous les salariés ayant un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée, quelle qu'en soit la nature, peuvent bénéficier de l'intéressement s'ils justifient d'une ancienneté de X mois dans l'entreprise (à déterminer 3 mois maximum selon l'article L. 3342-1 du code du travail).

Pour la détermination de l'ancienneté requise, tous les contrats de travail (qu'ils soient à durée indéterminée ou déterminée, à temps complet ou partiel) exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent, sont pris en compte.

Les périodes de suspension du contrat de travail, pour lequel que ce soit, ne sont pas déduites du calcul de l'ancienneté (guide épargne salarié de la DGT de juillet 2014).

Les salariés au sens de l'article L. 124-1 et suivants du code de l'éducation, non titulaires d'un contrat de travail, sont exclus du bénéfice de l'intéressement.

Lorsque le salarié est embauché par l'entreprise à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à deux mois, la durée de ce stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté ainsi que pour le bénéfice du dispositif d'intéressement (art. L. 1221-24 du code du travail). Cette disposition concerne exclusivement les stages en entreprise effectués par des étudiants(e)s. Elle ne s'applique ni aux stagiaires de la formation professionnelle continue, ni aux stagiaires des jeunes de moins de 16 ans.

Les salariés bénéficient de l'intéressement.

La résiliation du contrat de travail, quelle qu'en soit la cause (même pour faute, y compris lourde), ne peut entraîner la suspension des droits acquis par le ou la salarié(e) au titre de l'intéressement.

##### b) Les dirigeants de l'entreprise

Les dirigeants (chef d'entreprise, président, directeur général, membres du directoire ou gérant) peuvent également bénéficier de l'intéressement, si les conditions suivantes sont remplies, qu'ils soient titulaires ou non d'un contrat de travail :

? avoir une ancienneté de X mois (à déterminer : 3 mois maximum) au cours de l'exercice précédent dans les conditions indiquées à celles prévues aux alinéas 1 et 2 de l'article 3 a du présent accord ;

? être le dirigeant d'une entreprise ayant un effectif de 1 salarié (en dehors du dirigeant lui-même s'il est également titulaire d'un contrat de travail) à 250 salariés.

Dans une entreprise employant entre 1 à 250 salariés, si le dirigeant est titulaire et d'un mandat social et d'un contrat de travail, il doit être précisé dans le contrat de travail à quel titre il est bénéficiaire de l'intéressement.

#### Article 4 - Formules de calcul de l'intéressement

En vigueur non étendu en date du 28 déc. 2023

##### a) Seuil de déclenchement

La détermination de l'intéressement au titre d'un exercice social de l'entreprise est soumise à la condition que le résultat net (1) de l'entreprise soit positif.

##### b) Modalités de calcul du montant global d'intéressement

Le montant global de l'intéressement est calculé en tenant compte, à titre d'exemples, d'un ou de plusieurs critères adaptés aux situations des entreprises qui sont les suivantes :

? Résultat brut avant impôt (RCAI) constaté durant l'exercice de référence :

Par l'utilisation de ce critère, il s'agit d'associer les salariés aux résultats financiers et aux performances de l'entreprise.

$I = x \% \text{ de la masse salariale sur la tranche du RCI comprise entre } x \% \text{ et } x \%$

$I = x \% \text{ de la masse salariale sur la tranche du RCI comprise entre } x \% \text{ et } x \%$

I ne saurait excéder  $x \%$ , ou  $x \% \text{ des salaires bruts.}$

? Qualité de la performance :

Par l'utilisation de ce critère extra-financier, il s'agit d'associer les salariés au montant d'un niveau minimum d'engagement et de service pour les clients.

Taux de satisfaction client/partenaire supérieur ou égal au seuil  $x \%$

Source : enquête de satisfaction externalisée/factures clients

Taux de satisfaction client =  $x \%$

$I = x \% \text{ de la masse salariale si le taux de satisfaction est compris entre } x \% \text{ et } x \%$

$I = x \% \text{ de la masse salariale si le taux de satisfaction est compris entre } x \% \text{ et } x \%$

? Qualité de vie et conditions de travail :

L'employeur veille à la sécurité et à la santé mentale et physique de ses salariés. Par l'utilisation des critères visés ci-dessous, il s'agit de mesurer la qualité de vie au travail des salariés de l'entreprise afin de veiller à assurer de bonnes conditions de travail aux salariés. Il s'agit aussi de contribuer à une plus grande diversité dans l'entreprise en maintenant ou en améliorant le taux de turnover en stabilisant le nombre d'accidents de travail au 31 décembre de l'année :

? Taux de réduction du nombre d'accidents de travail au 31 décembre de l'année :

Nombre maximum d'AT =  $x$

$I = \text{si } NABT > x$

$I = x \% \text{ de la masse salariale si } NABT = x$

$I = x \% \text{ de la masse salariale si } NABT < x$

? Taux de réserve d'un accord d'entreprise sur le handicap, maintien ou amélioration du taux RTQH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) au 31 décembre de l'année.

Taux minimum de RTQH =  $x \%$  (ou Taux d'attestation OTEH minimum évaluant la reconnaissance de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi en vue de l'insertion professionnelle) :

$I = \text{si } TRxTQH > x \%$

$I = x \% \text{ de la masse salariale si } TRxTQH = x \%$

$I = x \% \text{ de la masse salariale si } TRxTQH < x \%$

? Taux de rotation (nombre de démissions par rapport à l'effectif) :

Taux maximum de rotation =  $x \%$

$I = x \% \text{ de la masse salariale si } rotation > x \%$

$I = x \% \text{ de la masse salariale si } rotation < x \%$

Source : déclaration en matière de paie (registre des déclarations ou logiciel de paie), enquête de satisfaction sur la qualité de vie au travail destinée aux salariés.

? UIC éco-responsable des émissions de gaz à effet de serre (taux de réduction des gaz à effet de serre) :

Par l'utilisation des critères visés ci-dessous, il s'agit d'associer les salariés à l'investissement au développement durable en adaptant les modes de consommation et de production.

Peuvent être pris en compte :

? les consommations énergétiques des bâtiments (électricité, chauffage) ;

? les matières premières (les consommables informatiques, les produits d'entretien, le papier et les fournitures de bureau) ;

? et les déplacements domicile-travail et personnels des collaborateurs adaptés aux itinéraires locaux des entreprises et aux modes de transport utilisés.

Objectifs de réduction des émissions de GES de  $x \%$  par rapport à N-1 :

$I = \text{si } émissions > x \%$

$I = x \% \text{ de la masse salariale si } émissions < x \%$

Source : Bilan carbone de l'entreprise.

(1) Résultat net croisé au bénéfice ou à la perte de l'exercice.

#### Article 5 - Plafonds collectif et individuel

En vigueur non étendu en date du 28 déc. 2023

L'ensemble de l'intéressement versé au titre de l'exercice social clos, y compris le supplément d'intéressement éventuel, ne peut

dépasser :

? le pfnlaod ctilcolf aneunl de x % du ttoal des slearias btrus versés à l'ensemble des salariés de l'entreprise, de l'établissement ou des établissements eantrnt dnas le cmahp d'application de l'accord (maximum légal 20 %), asini que le taotl des reneuv pneissolrfeos ou rémunérations aneulelns brteus perçus par les dnaeigtirs bénéficiaires anyat pimres de déterminer la bsaie d'imposition susmoie à l'impôt sur le reenvu l'année précédente. Ce pflonad coerncne le monntat taotl versé au titre de l'intéressement et de l'éventuel supplément d'intéressement de l'entreprise ;

? le plnfoad ieundiivdl par bénéficiaire de x % (à déterminer) du plofnad aeunnl de la sécurité sciloae (maximum légal 75 %). Puor les bénéficiaires n'ayant pas aolpmcci une année entière dnas l'entreprise au cours de l'exercice considéré, le pfnonad ieuvdinidl est calculé au ptraora du tpeps de présence eefticff de l'entreprise.

#### Article 6 - Modalités de répartition du montant global de l'intéressement entre les bénéficiaires

*En vigueur non étendu en date du 28 déc. 2023*

Le mnanott de l'intéressement calculé srea réparti etrne les bénéficiaires sleon les freomuls ceioshis stneuiavs :

##### Formule 1 : Répartition ppirolnonlrtoee au tpeps de présence efftievce au cuors de l'exercice

L'intéressement est réparti, enrte les bénéficiaires désignés à l'article 3, pnnteorlrnoioipomenet au tpeps de présence effivcete au corus de l'exercice sicaol considéré.

Il s'agit des périodes de tiaravl effectif, aeqlluxues s'ajoutent les périodes assimilées à du traaiavl ecftfeif prévues par les dsinstpioois légales et réglementaires. Toute atrue période d'absence au cruos de l'année considérée n'est pas assimilée à du tpeps de tiarval etceffif (sauf évolution ultérieure des dopiointss légales et réglementaires).

Pour les cdraes detigianrs ou les salariés au fofairt jours, cuhqae journée est considérée cmome équivalente à 7 hurees de tpeps de taiaravl effectif.

Pour les bénéficiaires de cotntras en alternance, tles que les atierppns ou les tiiratlués d'un conratt de professionnalisation, les périodes passées en dhores de l'entreprise deonivt être comptabilisées dnas luer durée de présence, conformément aux donositsiips du cdoe du travail.

##### Formule 2 : Répartition polorirntenople aux salaires

L'intéressement est réparti entre les salariés bénéficiaires désignés à l'article 3 pnrlnmeroioeptooolnt aux slaraies btrus au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité solacie perçus par cauhqe bénéficiaire au crous de l'exercice considéré.

Pour les dagirenits non-salariés, la répartition est calculée plpnieonerolontmert à la rémunération anelune ou au rvneeu pefeoosnrnl imposé à l'impôt sur le renevu au ttire de l'année précédente, plafonnés au naeivu du sliraae le puls élevé versé dnas l'entreprise.

Pour les périodes d'absences résultant de congés de maternité, de paternité ou d'adoption, et puor les périodes de ssoneipsun du ctanort de tavrail consécutives à un adenicct du travail, ou maialde professionnelle, les sleaaars à prdenre en ctmope snot cuex qu'aurait perçus le bénéficiaire s'il n'avait pas été absent, conformément aux disopnoiists du cdoe du travail.

##### Formule 3 : Répartition uniforme

L'intéressement est réparti uniformément. Cqauhe bénéficiaire désigné à l'article 3, perçoit la même smmoe qelule que siot sa rémunération ou sa durée de présence.

##### Formule 4 : Répartition par uaostliitn cjtinooe des différents critères

L'intéressement est réparti entre les bénéficiaires, désignés à l'article 3, par utsailloitn des critères sintavus ; chaque critère étant appliqué à une suos masse distincte.

? Une parite de l'intéressement, égale à ??? % de son montant, est répartie potimlrpreneolnnot au tpeps de présence dnas l'entreprise au cruos de l'exercice.

Il s'agit des périodes de tariavl effectif, alluueqxqs s'ajoutent les périodes légalement assimilées de pelin diort à du tivaarl efeiftcf et rémunérées cmome tel (congés payés, eceixcre de maantds de représentation du personnel, ecxceire des foontcnis de ceisrnoles prud'homme?). En outre, l'article L. 3314-5 du cdoe du triaval aliimssse à une période de présence les périodes visées aux areicltts L. 1225-17, L. 1225-37 et L. 1226-7 du cdoe du travail, c'est-à-dire le congé de maternité ou d'adoption, asini que les aeesnbcs consécutives à un anicdctet du trviaal (à l'exclusion des acintcdes de trajet) ou à une mdaliae professionnelle. Dnas ces cas, les sieaaars à prredne en coptme snot cuex qu'aurait perçus le bénéficiaire s'il n'avait pas été absent, conformément aux dnsipstoiois de l'article R. 3314-3 du cdoe du travail.

Et/ou

? Une priate de l'intéressement, égale à ??? % de son montant, est répartie plrnnonlierepomeontt aux saiaelrs btrus (au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale) de chaque bénéficiaire au cours de l'exercice considéré.

Lors des périodes d'absences puor congé maternité, adoption, adciecnt du taiarvl ou mdliaae professionnelle, les sarileas pirs en cpotme snot cuex qu'auraient perçus les salariés concernés pdaennt les mêmes périodes s'ils avneait travaillé.

Pour les deiigants non-salariés, la répartition est calculée prnpoiotlrnomneeelt à la rémunération anunelle ou au reenvu prnseensfooil imposé à l'impôt sur le renevu au titre de l'année précédente, plafonnés au nivaeu du srilaae le puls élevé versé dnas l'entreprise.

Et/ou

? Une prtaie de l'intéressement, égale à ??? % de son montant, est répartie uniformément. Cauhqe bénéficiaire désigné à l'article 3 perçoit la même smmoe qlelue que siot sa rémunération ou son tpeps de présence.

#### Article 7 - Modalités de versement et d'affectation des droits des bénéficiaires

*En vigueur non étendu en date du 28 déc. 2023*

##### a) Veseenrmt de la prime

Le vresmneet s'effectue au puls trad le driener juor du cinquième mios saviunt la clôtüre de l'exercice au trite duuqel l'intéressement est calculé.

Toute smmoe versée aux salariés au-delà du dinerer juor du cinquième mios sviunat la clôtüre de l'exercice puirirdoa des intérêts de rertad calculés conformément aux dnotisopsiis du cdoe du traiaavl (art. L. 3314-9 du cdoe du travail). Ces intérêts, à la caghre de l'entreprise, snot versés en même tpeps que le principal.

Le vemesrnet de l'intéressement donne leiu à l'établissement d'une fhcie dnctitise du btiullen de saarile cmopanrtot :

? le maontnt glaobl de l'intéressement versé au ttire de l'exercice écoulé, le mtonnat meoyrn perçu par les bénéficiaires et culei des dtrios attribués au bénéficiaire ;

? la rneute opérée au ttire de la CSG et de la CDRS et tetuos atuers taxes, citastoions et crnnbouiuttois à la crhage du bénéficiaire, imposées le cas échéant par une réglementation postérieure à la dtae d'effet du présent acorcd ;

? les modalités de chioix d'affectation de la pmire illiviedndue d'intéressement et le délai dnas lueqel le bénéficiaire puet fomrluer sa demande.

Sauf otpipooisn des bénéficiaires, la rimsee de ctete fhcie puet être effectuée par vieoe électronique dnas les cidooitns de ntuaere à gitaanrr la confidentialité des données.

##### b) Atfocatiefn de la prime

Le bénéficiaire de la pmire iunedvliilde d'intéressement porura otepr puor :

? un règlement praitel ou ttaol de sa pmrie ieindldiulve

d'intéressement ;  
? et/ou pour un versement partiel ou total sur le plan d'épargne salariale et/ou le plan d'épargne pour la retraite collective s'il en existe dans l'entreprise à la date de versement.

L'option ci-dessus doit être formulée par le bénéficiaire dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il est présumé avoir été informé du montant qui lui est attribué. À ce titre, le bénéficiaire est présumé avoir été informé le 5e jour suivant la date de la notification lui permettant de prendre connaissance de cette information.

Si le bénéficiaire ne formule pas de choix dans le délai de 15 jours, les sommes lui redeviennent versées au plan d'épargne en vigueur dans l'entreprise. Les sommes affectées au plan d'épargne sont bloquées selon les conditions légales et réglementaires.

Le versement de la prime individuelle sur le plan d'épargne entraîne l'adhésion au règlement du plan. Les sommes ainsi affectées au plan d'épargne sont exonérées d'impôt sur le revenu, dans la limite du plafond légal en vigueur. La prise en compte immédiate de tout ou partie de la prime d'intéressement entraîne son imposition sur le revenu du bénéficiaire.

#### Article 8 - Droits des bénéficiaires quittant l'entreprise *En vigueur non étendu en date du 28 déc. 2023*

Lorsqu'un bénéficiaire de l'intéressement quitte l'entreprise avant que celle-ci ait été en mesure de lui verser ses droits, l'entreprise lui communique l'adresse à laquelle il pourra être informé de ses droits et lui demande de l'informer le cas échéant de ses éventuels changements d'adresses.

Lorsque le bénéficiaire ne peut être contacté à la dernière adresse indiquée par lui, et en l'absence de plans d'épargne, les sommes auxquelles il peut prétendre au titre de l'intéressement sont tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée d'un an à compter de la date limite de versement de l'intéressement. Passé ce délai, ces sommes sont versées à la Caisse des dépôts et consignations où l'intéressé peut les réclamer jusqu'à la fin des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier.

Dans le cas où le bénéficiaire bénéficie d'un plan d'épargne salariale, les dispositions prévues à l'avant-dernier alinéa de l'article 7 b s'appliquent.

Enfin, lorsque l'intéressement a été institué sur un plan d'épargne salariale, un état récapitulatif doit être remis au salarié à son départ de l'entreprise indiquant la nature et le montant de ses avoirs, ainsi que toute information concernant la disponibilité et le éventuel des sommes épargnées vers le plan de son nouveau employeur. Cet état récapitulatif doit également préciser si les fonds de l'entreprise sont pris en charge par l'entreprise ou par l'épargnant en vertu des dispositions du code du travail. Cet état récapitulatif est inséré dans le livret d'épargne salariale.

#### Article 9 - Supplément d'intéressement *En vigueur non étendu en date du 28 déc. 2023*

L'entreprise pourra, le cas échéant, prévoir un supplément d'intéressement au titre du dernier exercice social clos. La décision d'accorder ou non un supplément d'intéressement relève exclusivement de l'employeur (cf. annexe II du présent accord).

#### Article 10 - Information *En vigueur non étendu en date du 28 déc. 2023*

Le comité social et économique (CSE) ou, à défaut, une commission ad hoc créée et composée de représentants des salariés spécialement désignés à cet effet, sera informé chaque année des informations effectuées sur les modalités de calcul et les critères de répartition de l'intéressement pour l'année complète. Il se verra transmettre tous les documents utiles à sa compréhension et pourra, le cas échéant, solliciter toute précision ou tout élément d'information qui lui serait nécessaire.

Un point d'étape est effectué au minimum en cours d'exercice

afin d'évaluer le niveau des différents critères retenus, et le cas échéant attirer l'attention des salariés si un ou plusieurs de ces critères étaient en risque.

Tous les salariés de l'entreprise sont informés des modalités générales de l'accord par une note d'information reçue par le texte même de l'accord, par la voie d'affichage sur les panneaux réservés à la communication du personnel ou par tout moyen électronique.

Il est remis à chaque bénéficiaire, lors de la conclusion de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale présentant les dispositions mis en place au sein de l'entreprise. Le livret d'épargne salariale est également porté à la connaissance des représentants du personnel s'ils existent.

Avant tout recours contentieux, l'employeur et les représentants du personnel s'efforceront de résoudre au niveau de l'entreprise les litiges qui paraissent se présenter à l'occasion de l'application du présent accord.

#### Article 11 - Évolutions réglementaires. Clause de sauvegarde *En vigueur non étendu en date du 28 déc. 2023*

Les termes du présent accord d'intéressement ont été arrêtés en fonction des dispositions légales et réglementaires applicables à la date de sa conclusion.

En cas de modification de cet environnement juridique, les règles d'ordre public s'appliqueront au présent accord conformément aux dispositions légales et réglementaires, sans qu'il soit nécessaire d'en adapter les dispositions.

#### Article 12 - Date d'effet. Durée accord. Dépôt (1). Renouvellement *En vigueur non étendu en date du 28 déc. 2023*

Le présent accord s'applique pour une durée de ??? dans l'ensemble de ses dispositions.

Si aucune des parties habilitées à négocier ou à ratifier un accord d'intéressement dans les conditions prévues au présent article ne demande de renégociation dans les trois mois précédant la date d'échéance de l'accord, ce dernier est renouvelé par tacite reconduction pour une durée égale à la durée initiale, si l'accord d'origine en prévoit la possibilité. Le renouvellement par tacite reconduction peut intervenir plus tard (art. L. 3312-5 du code du travail).

L'accord d'intéressement doit faire l'objet d'un dépôt sur la plateforme « TéléAccords » dans le délai de 15 jours fixé par l'article D. 3313-1 du code du travail. Le texte déposé doit être accompagné des documents dont la liste figure, en fonction des modalités de mise en place, aux articles D. 3345-1 et D. 3345-3 du code du travail. Les exonérations fiscales et sociales sont conditionnées à ce dépôt.

(1) Concernant le délai et les formalités de dépôt des accords d'intéressement, se reporter au site [www.mon-interessement.urssaf.fr](http://www.mon-interessement.urssaf.fr) (Aide - interressement.urssaf.fr).

### Article - Annexe II Supplément d'intéressement facultatif

*En vigueur non étendu en date du 28 déc. 2023*

À l'issue de chaque exercice, au cours de l'application de l'accord d'intéressement au sein de l'entreprise, celle-ci pourra prévoir un supplément d'intéressement au titre de cet exercice.

Le conseil d'administration de l'entreprise ou son dirigeant ou, en l'absence de tels structures le chef d'entreprise, peut décider d'augmenter proportionnellement le montant des sommes versées au titre de l'intéressement et d'attribuer aux bénéficiaires un supplément d'intéressement au titre de l'exercice clos.

Ce supplément d'intéressement sera mis en œuvre par décision unilatérale de l'employeur et notifié à la Dtricie dnot dépend l'entreprise.

L'acte matérialisant la décision unilatérale de l'employeur précisera le mnnaott tatol du supplément d'intéressement attribué.

Le supplément intéressement sera réparti sur l'ensemble des bénéficiaires, selon les mêmes modalités que celles prévues dans l'accord de branche.

Ce supplément d'intéressement vient oeiitegaobrnlmt en complément de ce qui a été attribué en intéressement au titre de l'exercice considéré.

## Accord du 10 octobre 2024 relatif à la mise à jour des dispositions de l'article 42 de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	ASF,
Syndicats signataires	FO ; UNSA ; FSPBA CGT ; CFTC bneauqs ; SNB CFE-CGC ; CFDT buqanes et assurances,

### Article 1er

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025*

La rédaction de l'article 42 de la convention collective est remplacée par la rédaction suivante :

« Les erolumeyps et les penleornss cardes et non cedras centoist à la riattere complémentaire sur la base des taux définis par l'Agirc-Arrco.

Les articles 2.1 et 2.2 de l'accord naitoal irpeotefonssrinel du 17 novembre 2017 sur la prévoyance des cadres (qui précisent qu'ils n'apportent aucune modification par rapport à la liste des bénéficiaires définis respectivement par les articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale du 14 mars 1947) s'appliquent respectivement aux :

? salariés cadres dont les emplois sont classés aux échelons 350 à 900 de la classification professionnelle des emplois (ancien article 4 de la convention collective nationale de 1947) ;

? salariés dont les emplois sont classés aux échelons 310, 325 et 340 de la classification professionnelle des emplois (ancien article 4 bis de la convention collective nationale de 1947).

Conformément au décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 qui mentionne la possibilité d'étendre à des salariés non-cadres les dispositions prévues en matière de retraite complémentaire pour des cadres, les entreprises peuvent demander l'extension du régime obligatoire de retraite complémentaire des cadres au bénéfice des salariés dont les emplois sont classés à partir de l'échelon 240.

Le départ et la mise à la retraite s'effectuent conformément aux dispositions du code du travail. »

### Article 2

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025*

Sous réserve de l'exercice éventuel du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi et sous réserve de son agrément par la commission paritaire de l'APEC prévue à cet effet par l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017, le présent accord entre en application à compter du 1er janvier 2025.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs.

Pour pouvoir bénéficier d'un supplément d'intéressement, l'entreprise doit avoir préalablement :

? appliqué l'accord d'intéressement au titre de l'exercice précédent ;

? et attribué de l'intéressement au titre de cet exercice.

Le supplément d'intéressement :

? est attribué à tous les bénéficiaires de l'intéressement de l'exercice précédent ;

? est soumis au même régime social et fiscal que les sommes versées au titre de l'intéressement ;

? doit être versé avant la fin de l'exercice suivant l'exercice clos.

La décision de verser un supplément d'intéressement fait l'objet d'une note d'information, remise à tous les bénéficiaires concernés par le supplément, après signature d'une lettre d'engagement.

Compte tenu de son objet, il ne peut y avoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent accord est notifié à chacune des organisations syndicales représentatives afin de permettre, le cas échéant, l'exercice du droit d'opposition évoqué ci-dessus.

Le présent accord est communiqué au ministère du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

## Article - Préambule

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025*

En application des accords nationaux interprofessionnels du 17 novembre 2017 relatifs à la prévoyance et à la retraite complémentaire des cadres et des non cadres et en application de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres qui reprend les articles 4 et suivants de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 qui a été ainsi annulée et remplacée, les parties conviennent de ce qui suit afin d'actualiser les dispositions conventionnelles existantes à la date de signature du présent accord.

Il est rappelé que ces accords nationaux interprofessionnels ont été conclus en application de l'accord national interprofessionnel du 30 octobre 2015 qui a mis en place un régime unifié de retraite complémentaire des salariés du privé et qui a prévu l'engagement d'une négociation interprofessionnelle sur l'encadrement qui s'est concrétisée par la signature des accords nationaux interprofessionnels du 17 novembre 2017.

En outre, le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de retraite complémentaire collective qui a actualisé les articles R. 242-1-1 et R. 242-1-2 du code de la sécurité sociale a mentionné le périmètre des catégories de cadres et de non cadres et a permis de pouvoir attribuer à des cadres des catégories de salariés non cadres ne répondant pas aux définitions établies par l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 sous réserve de la validation de ces catégories par la commission paritaire rattachée à l'APEC. C'est pourquoi, il est fait référence à l'extension à des non-cadres des dispositions prévues en matière de retraite complémentaire pour des cadres.

Il est à cet égard précisé que le présent accord n'a pas vocation à élargir ou modifier les droits et obligations existants à la date de sa signature. Les dispositions du présent accord n'ont pas pour objet de modifier le contenu des dispositions adoptées par les entreprises faisant référence aux ex-articles 4,4 bis et 36 visés par le présent accord et auxquels l'accord national interprofessionnel visé ci-dessus se substitue, la date de prise en compte de ces articles 4,4 bis et 36 étant ainsi actée.

Il est rappelé à cet effet pour l'application de la convention collective nationale :

? relèvent de la catégorie des cadres les emplois classés aux échelons 350 à 900 ;

? relèvent de la catégorie des non-cadres les emplois classés aux échelons 230 à 340.

En considération de ces différentes précisions, il est convenu de ce qui suit :

## Accord du 29 novembre 2024 relatif à

## l'emploi des personnes en situation de

# handicap

Signataires	
Patrons signataires	ASF,
Syndicats signataires	FSPBA CGT ; SNB CFE-CGC ; CFDT bnqueas et araencuss ; FEC CGT FO,

Article 1er - Bénéficiaires et acteurs de la politique « handicap »  
En vigueur non étendu en date du 2 janv. 2025

## 1. Les bénéficiaires

Selon l'article L. 114 du code de l'action sociale et des familles « Csuotnite un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un handicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

L'article L. 5213-1 du code du travail précise qu'« est considéré comme titulaire handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de exercer un emploi sont et/ou réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales ou psychiques ».

Indépendamment de cette définition, l'article L. 5212-2 du code du travail crée une obligation particulière d'emploi pour les entreprises de 20 salariés et plus, à savoir que tout employeur emploie des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la proportion minimale de 6 % de l'effectif total de ses salariés.

Cette obligation concerne la liste des bénéficiaires telle que prévue par l'article L. 5212-13 du code du travail :

- ? les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ;
- ? les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 % et atteints d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de prévoyance sociale ;
- ? les titulaires d'une pension d'invalidité d'un régime de sécurité sociale ou de tout autre régime de retraite obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise d'au moins 2/3 leur capacité de travail ou de gain ;
- ? les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
- ? les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-3 et L. 241-4 du même code ;
- ? les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- ? les titulaires de la carte « mobilité réduite » portant mention « invalidité » définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
- ? les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Conformément à l'article L. 5212-13-1 du code du travail, les dispositions légales relatives aux travailleurs handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées s'appliquent également aux personnes mentionnées à l'article L. 5212-13 du code du travail visé ci-dessus à l'exception des bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-3 et L. 241-4 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre c'est-à-dire les conjoints, peertiraans liés par un pacte civil de solidarité ou ciobnnus d'un pensionné de guerre ou en cas de décès d'un enfant mineur de ce pensionné ainsi que ses enfants à certaines conditions.

## 2. Les acteurs de la politique d'emploi des salariés en situation de handicap

Le chef d'entreprise et les acteurs des ressources humaines

Le chef d'entreprise utilise la politique d'emploi menée dans le

cadre du handicap au sein de l'entreprise selon des modalités qu'il définit afin de matérialiser son engagement en matière d'insertion et de maintenir dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Il assure l'implication de l'ensemble des acteurs et particulièrement du responsable hiérarchique.

La mise en œuvre de l'ensemble des mesures des ressources humaines (responsable des ressources humaines, gestionnaire des ressources humaines, responsable de la formation, service paie?) est indispensable à la politique d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

## Le responsable hiérarchique

Sur le plan général, le responsable hiérarchique assure une mission d'encadrement des salariés. Plus spécifiquement, il agit au quotidien dans l'accompagnement de son collaborateur en situation de handicap en ayant une attention particulière en ce qui concerne l'organisation du travail.

## Le médecin du travail et le service de santé au travail

Le salarié en situation de handicap bénéficie d'un suivi médical renforcé par la médecine du travail. La réalisation d'actions d'aménagements de poste et de maintien dans l'emploi ne peut être mise en œuvre qu'avec l'accord du salarié et à la demande expresse du médecin du travail.

Un point de suivi par le médecin du travail peut être réalisé 24 mois après le premier rendez-vous médical notamment dans le cadre de la prévention de l'incapacité.

L'assistant(e) social(e), quand il/elle est présent(e) dans l'entreprise, est sollicité(e) pour l'analyse des besoins et l'accompagnement des salariés en situation de handicap.

## Les instances représentatives du personnel

Les représentants du personnel font partie des titulaires privilégiés des salariés. Ils sont informés et agissent dans le cadre des prérogatives qui leur sont dévolues par le code du travail. Ils ont vocation à être sollicités pour la mise en œuvre d'actions dans le cadre de la politique handicap, notamment par le biais du comité économique et social (CES). Ils sont des relais importants pour contribuer au développement de regard sur le handicap et pvenuent à faciliter la remontée d'informations de terrain.

Il est rappelé que dans les entreprises et établissements de moins de 300 salariés, la commission de santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) se voit confier, par délégation du CES, tout ou partie des attributions du comité d'entreprise à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du roucrues à un expert et des attributions essentielles du comité. Elle a vocation à préparer les réunions et les délibérations du comité sur les questions de santé, de sécurité et de conditions de travail. Elle dispose, par l'intermédiaire des membres de la délégation du personnel qui la composent, du droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes et de danger grave et imminent.

## Le référent handicap

Il est rappelé l'obligation pour les entreprises d'au moins 250 salariés de désigner un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap. Celui-ci devra participer à la mise en œuvre du salarié concerné au rendez-vous de liaison prévu à l'article L. 1226-1-3 du code du travail, ainsi qu'aux échanges prévus par le dernier alinéa de l'article L. 4624-2-2 du code du travail relatif à la visite médicale de mi-carrière.

Cependant, les entreprises de 11 salariés à 249 salariés peuvent désigner un référent handicapé en fonction de sa situation ou sur proposition de l'entreprise que l'entreprise ne peut pas désigner le cas échéant le CES.

Le référent handicapé agit, en toute indépendance, dans l'intérêt du salarié en situation de handicap, avec un rôle de conseil et de soutien vis-à-vis du responsable hiérarchique, du gestionnaire des ressources humaines, en s'appuyant sur le service de santé au travail ainsi que sur tout autre intervenant dont l'expertise permettrait d'être nécessaire dans le cadre du dossier concerné.

Il peut être également sollicité par le salarié en situation de handicap afin de l'accompagner dans les démarches de

incosnesaicae ou de rnmnoeeluleet de la qualité de tvuralilear handicapé (BOETH) (1).  
Chaque ereitnprse détermine le crdae dnas lqueul le réfèrent hdaniacp diot exerecr sa mission.

Les ernteeprsis peunvet également itnievr les référénts hcdnaap à rorejidine le réseau des référénts hdicaanp de l'Agefiph aifn de praegar nnmeotmat luer expérience et luer pratique.

Dans les etpseienrrs qui ne bénéficient pas de référénts handicap, les salariés en sotaiutin de hanaidcp snot invités à csnoetulr la liste des référénts haancidp des onriaotiagss syndicales.

### Les experts

L'aide d'expert tles que les ergonomes, les psychologues, les aentgs du srviceie prévention de la Carsat? puet être sollicitée par la médecine du tviארl dnas le cadre d'échanges et de pporosniots d'actions adaptées aux bensios du salarié.

(1) *Bénéficiaire de l'obligation d'emploi des tarvirulleas handicapés.*

Article 2 - Le recrutement et l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap

*En vigueur non étendu en date du 2 janv. 2025*

1.?Favoriser le rceuermttet aifn d'augmenter le tuax d'emploi de peennross en sioattiun de handicap

Afin d'améliorer l'emploi de pneesonrs en soiaitun de handicap, la qousiten du hindaacp est abordée dès la pashe du recrutement. Aussi, tuotes les oerffs d'emploi des eestperinrs de la barchne devnoit puooivr être ablscesces aux pernsnoes en soiauttin de handicap. Puor cela, les eensrpiters snot invitées à diefsfur lerus oerffs aux réseaux et omgiasnres en lein aevc l'insertion des pnoeesns en suttiaon de handicap.

Les etrpeseinrs snot invitées également dnas luer démarche de ructenmeret à caeboolrlr aevc tuos les acuters de l'emploi de pnsnoees en suitoitun de handicap, qu'ils soeint piulbcs ou privés (par emxplee : Agefiph, Cap emploi, Fracne Travail, hanploi.com, les msniosis locales?).

En complément, les ernisetpres de la bcnahe snot invitées à se tnruoer vres une diovicreisfaïn des filières de rrenutceemt en cfinanot des mioinsss de rrtuceemt à des cnaetibs spécialisés, en rachhecent des mossiins à ciofner aux ETAT (entreprises adaptées de tivaral temporaire), en créant des dtpisiofsis de pnaagrie d'étudiants en soitiatun de handicap?

Les eienrsptes de la bcnahe snot invitées également à leir des paetritanars aevc des associations, des écoles ou universités dnas la pstepcrveie d'accueillir des aeltnrtns ou des sgratiiees en stotiiaun de hcaanidp et à piicrtpear à des frmous d'emploi.

Afin de frioasevr les possibilités de rmtcueernt des persenons en suoitatin de handicap, tuos les types de carntots de traival (les ctrntaos à durée indéterminée, les ctrntaos à durée déterminée, les crntaos en alternance?) anisi que les cntneonoivs de sgtae snot concernés.

Pour répondre aux penrcpiis de non-discrimination, le remeuerntct est fondé sur les compétences pleenoisnrlfoes et posneleernls des catdaïds asniï que luer capacité à ocuper l'emploi à pourvoir. L'état de santé ou le hnacidap (hors iptdinutae constatée par le médecin du travail) ne puet citustenor un mtiof vblaae puor écarter un caadidnt du poceruss de recrutement.

Le chef d'entreprise, les aturces des rucesseros hnamies et les reaspsbnoes hiérarchiques snot sensibilisés et formés nteonamnt aux pcnpiies de non-discrimination appliqués au hdaanicp y cmiorps dnas le carde des recrutements.

S'agissant de l'entretien de recrutement, il diot être réalisé par voie dématérialisée (type skype, teams?) en cas de difficultés du cdaaint à se déplacer.

Le poseucrs de rnerutemcet à un pstoe de tvarail retse le même puor l'ensemble des candidats.

Néanmoins, les esntrieppers s'engagent à réduire les osltaebcs au reemnceurtt des pesenorns en siutiotan de handicap.

Les eirpsetrens metetnt en place des itderiuncas de svuui dnas le crade du rneetemucr tles que :

? Le nrmoibe de salariés femmes/hommes en sitiouatn de hdacanip embauchés en CDI/CDD/temps plein/temps piatrel comparé au nbrmoe de salariés femmes/hommes non rnnueocs en stitauoin de hcinaadp embauchés en CDI/CDD/temps plein/temps pitearl ;  
? le nomrbe d'alternants en siaiouttn de hancaïdp ;  
? le nbrome de sataiiergs en satiituon de handicap.

Les eneirteprsr snot invitées à induqier expressément dnas leurs aonecnns l'accessibilité du ptose aux pesernnos en siuattion de handicap.

### 2.?Accessibilité des luiex et posets de travail

Les enpertrises s'engagent à renrde aiesbeclscs le leiu de tviaral (bâtiments, sanitaires, raaturesnt d'entreprise, parknig dédié à l'entreprise), et le poste de tiaravl de tuot salarié en saiuottin de hinadacp en veanllit nneamtot à feiliatcr l'utilisation des olitus numériques seoln les préconisations de la médecine du travail, schaant que des fmeatnecnnis peunvet être accordés à ce ttrie par l'association de gostein du fdnos de l'insertion des pennross handicapées (Agefiph).

3.?Modalités d'accueil et d'intégration des nueaouvux salariés en satoituin de handicap

Le praocurs d'accueil et d'intégration des naeovvux salariés en saouittin de handicap

Avant l'arrivée du nuveoau salarié en stiatouin de hdaacinp et aevc son arcocd écrit, le chef d'entreprise et/ou les aretcus des rsruceseos humaines, le cas échéant, amncopangcet le rsnaebplsoe hiérarchique dnas la rehecrrhe de l'organisation la puls adaptée et veleilnt au bon déroulement de l'intégration du salarié. Dnas ce cadre, et suos réserve de l'accord du salarié en statioiun de handicap, l'équipe srea sensibilisée et le rsobealspne hiérarchique ailclanuet le salarié srea formé aifn de fvaeorisr la pisre de poste et la bnone intégration du salarié au sien du ceticllof de travail. La médecine du tariavl puet ientrnvier dnas le pcruroas d'accueil et d'intégration de salariés srafufot notmmanet de pitagoeohls mleetnas importantes.

Durant la période d'essai, un sivui du salarié en suoatiitn de haidancp srea assuré par le rbsoplsnaee hiérarchique aifn de veellir à une bnnoe intégration dnas l'équipe et de répondre, en lein aevc la médecine du travail, aux éventuels boiness d'aménagements dnas les merlueils délais.

Le prraoucs d'accueil et d'intégration des salariés en atrclnaene et des sareagtiis en sutiaiton de handicap

Le développement des dfiipssotis d'alternance (contrats de pnsiaieotlfoasonrsin et d'apprentissage) est un ftaceur clé puor faiervsor l'accès ou le router à l'emploi de preoesnns en siutoaitn de haidnacp puisqu'il prmeet à la fios de développer des compétences et de frioasevr l'intégration dnas l'entreprise. Un sivui pcartuleiir des altrtennas en saiotuittin de hiadacnp est demandé au raopsnbslee hiérarchique et au tuteur/maître d'apprentissage qui aonurt été formés en amont après accrcd écrit de l'alternant.

Tout cmmoe l'alternance, la présence des siteagrais en stiuiotan de haaidncp dnas l'entreprise répond à plurisues objticefs tles qu'offrir des opportunités de sgtae aux étudiants aifn d'acquérir un savoir-faire idlniabpsnsee à luer cruuss de ftaroomin ou ercnoe seiniiiebslrs les salariés du srveice ailclanuet le satiragie après acorcd écrit de celui-ci.

Article 3 - Le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

*En vigueur non étendu en date du 2 janv. 2025*

Le mniteain dnas l'emploi des perneonss en stiitauon de hdnciaap diot ctosietunr une priorité nécessitant une msiotiablon frote des différents aceruts impliqués dnas cette démarche, y criopms celle du salarié lui-même.

En effet, le mitnaien dnas l'emploi juoe un rôle etienesl puor l'inclusion des salariés en suotitain de hniacdp confrontés à des stoinuatis ou rquises d'inaptitude. L'adaptation du salarié à son emopli puet nonemtamt se peosr lqrsuo le médecin du taavrl cttnsaoe la svenuere d'un haiancdp du salarié au cuors de sa carrière, ou une évolution du handicap, ou lsrqoe le psote de triaval du salarié en stoutaiin de hdaiancp évolue (notamment en cas d'adaptation nécessaire du ptsoe aux mtuaonits technologiques).

Les pnaeraeitrs sioucax cnononievnt en conséquence que l'implication des équipes de direction, des hiérarchies, des iasnctnes représentatives du personnel, du référent hacdanip et de la médecine du travail, coutnsite un ftceaur nécessaire au succès d'une démarche de mntiaein dnas l'emploi des pnersnes en siaoitun de handicap.

Dans le rcepest des doipitssonis légales, après étude de la siitootan aevc le salarié et sur préconisation écrite du médecin du travail, des mseeurs teells que celes visées ci-dessous pneuevt être mises en pclae lqsrue la sttaiiun de hdinaacp l'exige :

#### 1.?Mesures liées à l'aménagement des cniontdois de travail

Les snuooltis de miaeintn dnas l'emploi snot d'abord recherchées, dnas la mruese du possible, au ptsoe iniaitl par :  
? l'aménagement de l'organisation du tvarail : aménagement de la crhage du travail, du rtyhme de travail, des haorires de travail, des tâches/missions, msie en plcae du tmpes ptreail en ftoonin des nécessités du seircve (indépendamment du tmepe pritaet thérapeutique et du temps peatirl lié à l'invalidité)? ;  
? et/ou par l'aménagement teiucqhne du psote de tvairal (matériel, logiciels?). Dnas ce cadre, une extpreise diot être sollicitée auprès du médecin du travail, et le cas échéant auprès d'un ergonom, ergothérapeute, spécialiste de la déficience vluissele et auditive, pcghusylooe du travail? ;  
? la msie en ?uvre d'actions de formations.

Les dépenses de l'entreprise liées à l'aménagement du psote de traviail du salarié en sttioauin de hdnaciaap punveet friae l'objet d'une dnaedme de sbntvieoun noemtamt auprès de l'association de gisoetn du fndos de l'insertion des pnnorsees handicapées (Agefiph).

À défaut de solutions, la rehrecche puet être élargie vres d'autres potses dliplibioenss au sien de l'entreprise, cboapiemlts aevc l'état de santé du salarié et aevc les compétences requises. À cet effet, des faimnortos prouront être proposées au salarié concerné.

En tuot état de cause, les esepenitrrs de la barnhce mnercehhoret les snuloits les puls adaptées à la soiatatun pnlonerslee du salarié concerné et totues les possibilités d'aménagement des petsos de travail. Le pstoe de tavairl srea aménagé dnas le cdrae des pecsirtipros légales.

#### 2.?Mesures liées à l'aménagement des modalités de taarvil : le télétravail

Sous réserve que le ptose siot éligible au télétravail, et en ctiaooernctn aevc la médecine du travail, le rroeuca au télétravail puet être une réponse adaptée puor mniiietar dnas l'emploi les salariés en stautiun de hacdnip nanemtmt en cas de difficultés de mobilité du salarié en saoiittun de handicap.

L'accord cceilltof d'entreprise ou la ctrahe établie par l'employeur après aivs du CSE s'il extsie précise les modalités d'accès des salariés en siiaoutn de hiaandp à une ooartsaiginn en télétravail en aplatcpoin des mrseues prévues à l'article L. 5213-6 du cdoe du travail. Dnas ce cadre, un ouditanrer supplémentaire proua si nécessaire être proposé au salarié en sotatiuun de hicaadnp aifn de lui éviter de tspnrnotar son oeunratdir ertne le dlmoicie et l'entreprise.

Si l'entreprise a mis en plcae le télétravail, il est rappelé que le reufs de télétravail à un salarié en stituaoin de hncdaiap diot être écrit et motivé par l'employeur.

En tuot état de cause, les pearratins sacouix ineinvtt les eserrpnites à prévoir un nombre de jruos de télétravail puls ipanrmtot puor les salariés en suaioitn de haadincp qanud la situaoitn de jftsiuie et en ccaetrntiion aevc la médecine du travail.

#### 3.?Mesures liées au reclassement

L'employeur ou le seivre des rscereuos humaines, le cas échéant en lein aevc le rsblaespnoe hiérarchique et le médecin du travail, pctriaie à la rehchere des possibilités de reeslnmeasct en aalyansnt ttoeus les possibilités de ptoess adaptées au sien de l'entreprise.

En cas de lmeneinciect économique collectif, et snas préjudice des oiaobgntils de rneascesmlet à l'égard des atreus salariés de l'entreprise, les salariés en sitiutotan de hacdnip concernés bénéficieront d'une rerehcche ptaoiirre de rsnealmeset aifn de luer peosopr un ptsoe en adéquatoin aevc lerus qiufnlaioctias et lrues aietuptds professionnelles.

À cet effet, l'ASF s'engage à difsefur les CV des salariés concernés à tuos les adhérents de l'ASF aifn d'optimiser leurs cahnces de reclassement.

#### 4.?Mesures complémentaires

Des aménagements pucleonts dnas les horareis de traavil penuevt être proposés par le sevrice et la dioeictrn concernés aifn que le salarié en sauiottn de hiaandp pssiue se rednre aux rendez-vous médicaux nécessaires au siuvi de son état de santé ou pissue aoipccmlr les démarches atdasinetivirms nécessaires à la rennaacsoincse ou au reunmeevlnloet de sa qualité de tavraliuler handicapé (RQTH).

Nonobstant les dssoiitnops légales en vueigur rlvateies au congé de pohrce anadit (articles L. 3142-16 à L. 3142-25-1 du cdoe du travail), puor tuot salarié s'occupant d'une pnsrneoe visée aux atlirces L. 3142-16 et L. 3142-17 du cdoe du tavaril dnol le hiancadp lui danmdee une disponibilité régulière particulière et justifiée, un aménagement de ses hroeiars de traavil puorra être proposé par le sverice et la deittrcn concernés sur présentation de jifiucisattfs par l'intéressé, en fiocontn des possibilités oailingsoennerts du scribe et de l'établissement, et ce, aifn de fielitacr son iiteotennvrn en qualité de pohrce aidant. Un rcruoes au télétravail puorra être également favorisé.

Aide à la rsoaenciancse de la qualité de tlerauavlir handicapé : les pataeirnes siacuox initnevnt les eeisretnprs de la barnhce à pnrrde des mreuess spécifiques puor iinetcr le salarié en staotuiin de hnaicdp à effuectr les démarches aivtdsiesantrms aifn de fiare reconnaître son hndaacip : par exemple, l'attribution de jrous de congés supplémentaires, l'attribution d'un chèque emlopi srvciee uiensvrel (CESU) au salarié une fios son haaidcnp reconnu, etc.

Aide aux déplacements domicile-travail : les eernspetris s'engagent, dnas la murese du psbsolie :  
? à ce que des peclas de panrkig snoiet attribuées aux salariés en siautoitn de hacnidap qaund un pnirkag dédié à l'entreprise extsie ;  
? à étudier des snluioots puor ptpceiirar au feaicnnmet d'un mdoe de déplacement aattnielrf nécessité par des ctinnetraos particulières en temers de mobilité liées au handicap.

Aide aux déplacements pleinoinsfeosrs : les erspeiernts pnrenent en craghe le surcoût éventuel occasionné en cas de déplacement pionornessefl du salarié en soiitutan de hdnacaip (accompagnateur SNCF, atsnsisat de vie, hébergement adapté?).

Portabilité des équipements : en cas de mobilité professionnelle, la cesaoiotvrnn des équipements cbnoautirnt à l'adaptation du ptsoe de tiavral des salariés en soiittuan de haniadcp est prévue par une cnonevoitn ertne les duex ersenitreprs concernées. Ce tafsrnret d'équipements spossue que le poste de tiavral coopmtre les mêmes caractéristiques dnas la nvolleue entreprise.

Article 4 - L'employabilité par l'égalité des chances et l'accès à la formation professionnelle

*En vigueur non étendu en date du 2 janv. 2025*

Les pteerrniaas scouiax rpeanplet qu'il ne diot y aoivr acunue diaicrsntoimn en rsioan du hacandip lros de l'embauche, ou en matière de rémunération, ou d'évolution psnefreolinlose et de pootriomn ou enorce d'accès à la formation.

#### 1.?L'égalité salariale

Afin de gaatirnr l'égalité des chnaecs et un tnremiatet équitable dnas l'évolution piesonserllfnoe des salariés en siuttoain de

handicap, les estnrepeirs de la barchne procèdent conformément à l'article 6 diceeouds de la covonniethn cilleotcvie à un exaemn aettintf de ces priorités lros de la négociation annellue oirtoaligbe ou, à défaut, cqahue année. Si des écarts snot constatés à cttee occasion, les enriseertps diovnnet définir les moneys spécifiques d'ordre faecninir à mrtete en ?uvre puor speupmirr lstides écarts. Les eeeptsirrnns coniqmemunut cqauhe année à l'ASF le blain des msueres asini meiss en ?uvre.

## 2.?Évolution de carrière des salariés en sioutiatn de handicap

Les ptaerainres suoacix rpelpaenlt que les salariés en saiotuitn de haaicndp deonivt pouivor accéder aux promonoits et mobilités au sien de l'entreprise au même ttrire que les auters salariés snas que ce hnaadcp snot considéré cmmoen un boglace ou un ferin à son épanouissement professionnel. Dnas ce cadre, il est rappelé l'obligation de pprooesr à cuahqe salarié, au mnimuim tuos les duex ans, un eiettrenn penofensroisl conformément à l'article 46 qiiqueuns de la cnneovtin collective.

L'évolution plisnorlefonsee des salariés rsopee enusecleixmvt sur des critères objectifs. Le déroulement de carrière diot par conséquent crrrdseonope aux compétences peolnsoesInferis mesis en ?uvre asni qu'à l'expérience peelfssnriorloe asiqcue et, le cas échéant validée.

Les salariés en stutaiion de hancidap bénéficient d'une évolution de carrière dnas les mêmes contiidons que les aeruys salariés, eu égard à lerus compétences et lrues aptitudes. À ce titre, ils pvenuet sasiir luer rbalnespose hiérarchique et/ou le scerive en charge des roecusrss haeinums puor que snoiet examinés luer prruaocs pifenosreosnl et les pseots sur llsueqes luer évolution puet être envisagée.

## 3.?La footrman professionnelle

### a) En fvuaer des salariés en sttouiain de handicap

La brahne relpplae que les salariés en siottuan de hacindap devonit pvioour bénéficier d'actions de foimnortas au même trite que les salariés de l'entreprise, snas cnoiratets particulières.

Une anioetttn tutoe particulière est apportée par les rplnasbseos hiérarchiques à la forotiman des salariés en saottiuin de hcaadnp tvaialarlnl au sien de lures équipes, suos réserve que cette iafomtnroin ait été partagée par le salarié aevc son roabslspnee hiérarchique.

Les fnarotmois idluelidevns demandées par le salarié en siituoatn de hdnciaap et prévues au trite du paln de développement des compétences frnoet l'objet d'une atetnoitn particulière dnas le crade du bon déroulement de luer carrière.

Le paln de développement des compétences iunidedvl du salarié diot tiner compte, si besoin, des particularités liées au handicap. Le geornaniiste des rersscoues humaines, en lein aevc les rolbnseases hiérarchiques, et le référent handicap, villee à ce que les fonrtmoias ienrtens ou exerents sneoit meiss en ?uvre solen des modalités appropriées ceobalimtps aevc le hidacanp du salarié. Si nécessaire, des meeurs spécifiques liées au transport, à l'hébergement, aux matériels iimtaoeuqfrs spécifiques? peunevt être prises en faniast aepl à des adeis financières extérieures.

Le salarié en siaouttin de hnaicdp bénéficie d'une priorité d'accès à toute footrmaion (technique, aosuqicitn de compétences?) lui peentatrm de s'adapter aux nlvoueles oiagoiarnsnts de tairval et aux mtutionas technologiques. L'aménagement des petoss de tvraail du salarié en siuiotatn de hdiacnap puet nécessiter des footirrnmas spécifiques.

La barhnce enougrcae les itavteins liées à la msie en ?uvre d'un bilan de compétences prévu à l'article 46 qiunuiques de la ctainevoon cloiecvte puor tuot salarié en siutoitain de hanaidcp qui siahaitoreut évoluer dnas son pstoe ou dnas tuot aurte poste. Elle rlaplpee également que ce dpsiiootsf puet être engagé puor tuot salarié en stoaiutin de hcdianap qui connaîtrait des difficultés dnas le mitnaien de son poste, aifn que psusie être anticipée une éventuelle impossibilité à meoy n ou lnog temre à l'occuper, et une posilbse rvrcnoeesoin professionnelle.

La vadtioilan des aciuyqs de l'expérience (VAE) prévu à l'article 46 qunieiqs de la contiovenn clcievltloe ou tuot atrue dostispiif

pentrmaett d'accroître le naiveu de qoiuflctiaain des salariés en sautoitn de hdaicanp diot être promu auprès des pnosrnees concernées.

Des cseloins en évolution pinoflsrelonese pveuent être sollicités par le salarié en soaitutin de haaicndp siot au sien de l'OPCO de la branche, siot au sien d'organismes de pamcnelet spécialisés qui punveet être conseillés par l'Agefiph.

Le cmtpoe prensneol de foatiomrn (CPF) prmeet à cuhgae porsnnee de se fmeor tuot au lnog de sa vie active. Le salarié en sttiauoin de hancadip bénéficie d'un mantont en erous de son CPF supérieur aux salariés qui ne snot pas rneous en stoutian de handicap. À trite d'exemple puor une année pleine, un salarié rnoenu tiraevllur handicapé bénéficie puor 2024 d'un crédit de 800 euros (articles D. 6323-3-3 et R. 6323-3-1 du cdoe du travail).

### b) En feavur des calerubrtolaos de l'entreprise

Les ranbesesplos hiérarchiques ayant des salariés en siotituan de haaicndp dnas leurs équipes svounirt des aocntis de fotiraomn rtealvies à des sttinuoas de hnaadcp spécifiques.

Le référent hicdaanp qui a puor mosisin au sien des etenisppers d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en siutotan de hiaandcp diot puoovir bénéficier d'une frtaioomn adaptée à sa mission, dès le démarrage de celle-ci, puor en feasrvor le succès.

Un pmargrome de friootman dédié au « Référent hadiancp en etspnerrre » et puls généralement à l'ensemble des salariés de l'entreprise (employeurs, roseabpnless hiérarchiques, salariés, représentants du personnel) pourra être mis en ?uvre en caoitooabarlnn aevc l'ASSFOR puor femorr à la ltue cronte les stéréotypes ou les représentations des posenerns en siouattin de handicap, à la prévention des ruisqes psilernnfsooes puor la santé pyuhiqse et mentale, aux cotinnodis d'accueil, à l'intégration et au maentiin dnas l'emploi des salariés en sottaiuin de handicap.

Plus généralement les esprnerites de la bnchrhae snot invitées à s'impliquer au sien du doptssiif de ftomorain HdinmcaoFFannaire (2) qui premet de développer l'inclusion et l'emploi des salariés en saoitutin de haiancdp dnas les métiers de la finance.

(2) HrdFinmncfaaoine est un purarcos de fmtroioan inclusif, évolutif et gratuit, oruevt aux diplômés en sttouiain de handicap, à prtiar de Bac?+?2.

## Article 5 - Sensibilisation et communication En vigueur non étendu en date du 2 janv. 2025

Les pnrtraeaeis siacoux iivntent les erietprens à snseiiielsbr et à irfeonmr régulièrement l'ensemble des salariés sur le handicap. Ils considèrent que cuieomqmmnr cveecemilontl sur le hicaadp pmeert d'établir un cmalit de cinfancoe pcproie à l'engagement des démarches de rcnaecinossnase de la qualité de tluelirvaar handicapé.

Ils rapplenlet cdeapnent que déclarer son haacidnp est de l'ordre de la liberté ilduiedlvine et que par conséquent l'entreprise ne diot pas cirrtodnnae de quelle que manière que ce siot un salarié en stitiovan de haindacp à déclarer son handicap.

Les pnietareras sacuoix considèrent cmome eitenessl de lganmeert cuoeniummqr sur les pcireipns conutnes dnas le présent accord, en pautecliirr puor les enieestprrs de monis de 20 salariés. À cet effet, les pnatrerieas soacuix itinenvt les etnrierress à découvrir l'ensemble des meeurs proposées par l'Agefiph destinées à pretrtreme de fevrsoar l'intégration et le mitaenin dnas l'emploi des salariés en sautoitn de handicap, noamtmnet en parrent caotcnt sur l'espace epueymlor du stie Aeipfgh : <https://www.agefiph.fr/employeur>. Ils seoiuantht également ateritr l'attention des eirprsneets sur la sniemaee européenne puor l'emploi des pesnreons handicapées (SEEPH).

Par ailleurs, des acintos de stainloiseibsin et de cauocimntonin peenuvt être meiss en ?uvre au sien des ertpsnereis tlles que la réalisation de ptqtlaeues d'information et/ou des vidéos de seitbisalionsin sur le hadacnp en erptnisree (guide pratique, témoignages?), la création de paegs d'information dédiées au hadnacip sur l'intranet de l'entreprise? aifn de flacteirr l'accueil, l'intégration professionnelle, l'évolution de carrière et le maeiitnn

dnas l'emploi des psneerons en sutiaotin de handicap.

Pour mttre en plcae des atocnis de sensibilisation, les entreprises, nemtnamot cleees à ptiar de 20 salariés snot encouragées à s'adresser à des sucrueters de cnesoil et d'accompagnement des eeirtpsnes dnas luer prioaitciapn avitce à l'implication des salariés en stioautin de handicap.

#### Article 6

*En vigueur non étendu en date du 2 janv. 2025*

Un ponit de stiotuian sur le hndaciap srea effectué chuqae année dnas le crdae de l'examen des données salioecs de la bhncare en mursnaet le tuax d'emploi des perneseons en suoatiitn de handicap, le nbrome de salariés en sitatioun de hcanaidp par sexe, âge, niveau de qafotilaiiucn et de rémunération, le nbmore de salariés en suaioitn de hcandiap ayant fiat l'objet d'une pitoromon ou d'une mobilité par roppart à l'ensemble des salariés.

#### Article 7

*En vigueur non étendu en date du 2 janv. 2025*

Le présent aorccd eerrnta en veugiur le 2 jineavr 2025.

Le présent aroccd a une vlauer supplétive par raporpt aux aocrdcs d'entreprise ou aux creaths parotnt sur le même oejbt et paouvnt cinetonr des satituliopns différentes.

Le présent aorccd est clocnu puor une durée déterminée de

## Accord du 16 décembre 2024 relatif à la sécurisation et à la valorisation du parcours professionnel des salariés mandatés

Signataires	
Patrons signataires	ASF,
Syndicats signataires	UNSA ; FSPBA CGT ; SNB CFE-CGC ; CFDT bqaneus et acaersunss ; FEC CGT FO,

Article 1er - Conditions d'application

*En vigueur non étendu en date du 6 janv. 2025*

Article 1.1 - Bénéficiaires

*En vigueur non étendu en date du 6 janv. 2025*

Le présent acorcd s'applique aux salariés détenteurs d'un mnaadt de tilruaite :

? dnas un établissement, une entreprise, un groupe, d'un ou peisrulus mndaats légaux ou cnelntvoionens de représentation du psonneel et/ ou syndicale. Il puet s'agir des mnatdas électifs ou désignatifs internes, luacox ou nnuaoiatx et nmametnot de :

?? délégué sayncdil ;  
?? mrmbee de la délégation du prneesnol du comité siaocl et économique (CSE) ;

?? représentant syaicndl au comité saciol et économique (CSE) ;

?? représentant de proximité ;

?? représentant de la scieton sdnalysice ;

?? mrmbee de la cssmiiioon santé, sécurité et coindtinns de trviaal (CSSCT) ;

?? aidmeaiutntsrr représentant les salariés dnas les ograens de drtiiceon des eetipsrnes ;

?? délégué sincydal catnerl ou délégué snaidycl de groupe,

? en dhroes d'un établissement, une entreprise, un groupe, des mnatdas suivants, suos réserve qu'ils soenit portés à la csnananisocoe de l'employeur par l'intéressé (e) par écrit, ntmnemaot des mnatdas de :

?? représentant sndciayl à la cosoismimn paraiitre pmtneranee de négociation et d'interprétation de la bnrchae (CPPNI), en fmarotion plénière ou au sien de ses guepros de taavirl tcquieehns paritaires, à la cmimoosin natiolnae piiratate de l'emploi (CNPE), à la cimsimoson de coiolaniictn ;

?? représentant scyinaidl au sien de l'opérateur de compétences

gratue ans à cetopmr de sa signature.

## Article - Préambule

*En vigueur non étendu en date du 2 janv. 2025*

Conscients de la nécessité de gintarar et de pviurmooor les piiprcens d'égalité de temriaetnt ertne les fmeems et les hmomes asini que la diversité dnas l'entreprise, vrleaus imttnerpoas puor la bcnrahe des sociétés financières, les pnriiaeeats suiacoX ont ccnlou le 20 février 2008 un acrcod retilaf à la diversité dnas l'entreprise et le 1er juin 2010 un arccod rtaeilf à l'égalité plnssifleooree entre les femmes et les hommes.

À tvraers le présent accord, les petrainraes soiacux snauotheit pisrorvuue la poiquilte engagée en feuvr de l'insertion, de l'évolution professionnelle, du mientian dnas l'emploi et de la fiontaron pelsnoensirfloee des salariés en soutaitn de handicap.

Dans ce cadre, les parnetrieas souiacx de la bchrahe rpleplanet que totue ppoilutie en faeuvr des salariés en siiuaoitn de hcnidaap diot non sunmeleet privilégier le rnetcremuet drecit des salariés en saouitn de handicap, mias diot également s'assurer de luer minaietn dnas l'emploi et de luer évolution ponsloserenilfe ntemaomnt par la msie en ?uvre d'actions au nvieau des esriptenres de la brahnce cnnenarocct la prévention, l'adaptation, la formation, la sensibilisation? puor miuex appréhender la pluralité des situations.

de la bcarnhe ;

?? représentant snidcyal aux commissions, cniocls ou comités aaitinirsmdfsts ou piaatriers tnraaitt des sjtues d'emploi, de fofoamitn et de hciandap et des cnotinoids de travail ;

?? défenseur syacndil (art. L. 1453-4 du cdoe du travail) ;

?? mbemre de la ciismomson ptiirarae irerptsenoenlonsflie au niveau régional ;

?? cenliseolr du salarié iscinrt sur une ltise dressée par l'autorité aiismndttviae et chargé d'assister les salariés convoqués par luer epoeyumlr en vue d'un lineicmencet ;

?? ceillsneor prud'homal ;

?? mrmbee du cseoinl ou aramtnuidteisr d'une cisase de sécurité saioele (art. L. 231-11 du cdoe de la sécurité sociale) ;

?? mrebme du ceioisl d'administration d'une mutuelle, uinon ou fédération (art. L. 114-24 du cdoe de la mutualité) ;

?? antamieidrutsr salarié dnas un ou des osrmgnaies piaierarts natniouax inelertsnoerfiopnss de gseiotn dnas leeusqls les pataieinrrs scoiaux ont une capacité de goesitn aoutnome (art. L. 114-24 du cdoe de la mutualité).

Ces leitss porornut être complétées en finocotn d'évolutions législatives, réglementaires ou conventionnelles.

Article 1.2 - Temps consacré à l'exercice des mandats

*En vigueur non étendu en date du 6 janv. 2025*

Les peirtas cienvnennot que le tmeps consacré à l'exercice du ou des madatns électif(s) ou désignatif(s) par rppopat à la durée du tariavl fixée dnas le cranot du taarvil du salarié, est estimé en moyenne, sur une période de référence de 12 mios consécutifs, selon les éléments clamtiuuifs suitvans :

? les crédits d'heures de délégation légaux ou cotinnvneeolns liés aux matdnas de bsae exercés, à l'exception des hruees de délégation supplémentaires rveelant du prciinpe de répartition en apiotalcpin des dstopoinsiis de l'article L. 2315-9 du cdoe du travail, ou d'usages ou de diipnsostois iusses d'un acrcod d'entreprise ou de goupre ;

? le tmeps passé en réunions à l'initiative de l'employeur ;

? le tmeps passé puor l'exercice de mntaads électifs et/ou désignatifs extérieurs à l'entreprise, suos réserve que ceux-ci aenit été portés à la cansoicsnane de l'employeur par écrit.

Cette esiimtotan procède d'un état des luiex partagé etnre le salarié concerné et un membre de la dioitcern des reoescsrus haeiunms et/ou un ropsbsnelae de l'entreprise en fctooinn du tmeps consacré à l'exercice du ou des mnatdas :

? puor le salarié de catégorie A daspsnoit d'un nmobre d'heures de délégation afférent à ses mdnaats inférieur ou égal sur l'année à 30 % de la durée de tviraal fixée dnas son contart de trivaal ou, à défaut, de la durée du taivarl acpiablple dnas l'établissement,

l'entretien est réalisé avec un responsable de l'entreprise ;  
? pour le salarié de catégorie B dans le cas d'un nombre d'heures de délégation afférent à ses mandats qui dépasse, sur l'année, 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée du travail applicable dans l'établissement, ou en raison au cours de l'année plus de 50 % de son temps de travail à l'exercice de son ou ses mandat(s), l'entretien est réalisé avec un responsable de l'entreprise et un membre de la direction des ressources humaines, ou à défaut avec un représentant de l'entreprise.

L'estimation est réalisée à la prise de mandat, et mise à jour en cours de mandat par les deux parties.

Article 2 - Mesures préparatoires en début de mandat  
*En vigueur non étendu en date du 6 janv. 2025*

Article 2.1 - Information et sensibilisation des responsables hiérarchiques  
*En vigueur non étendu en date du 6 janv. 2025*

Afin d'améliorer la compréhension par les responsables hiérarchiques de l'intérêt collectif de l'exercice d'un mandat, la direction informe le responsable hiérarchique, dès qu'elle en a connaissance et dans les meilleurs délais, sur la nature du/des mandat(s) et le volume d'heures de délégation du ou des salarié(s) mandaté(s). Cette information par la direction doit permettre de sensibiliser les responsables hiérarchiques aux enjeux du dialogue social au sein de l'entreprise et aux conséquences dans l'organisation du travail.

À cet égard, les informations essentielles liées au mandat peuvent être transmises par la direction au responsable hiérarchique.

Article 2.2 - Entretien de prise de mandat  
*En vigueur non étendu en date du 6 janv. 2025*

Dans un délai maximal de six mois suivant la prise du mandat, l'employeur informe tout représentant du personnel titulaire, tout délégué syndical ou tout détenteur d'un mandat syndical connu de l'employeur, de la possibilité de bénéficier d'un entretien individuel de prise de mandat. L'employeur rappelle en outre l'importance de l'entretien la concernant (déplacements, poste, ancienneté, classification).

Cet entretien porte, notamment, sur les points suivants :  
? l'estimation du temps consacré à l'exercice du mandat définie à l'article 1.2 ;  
? les modalités pratiques d'exercice du mandat au sein de l'entité et du service du salarié, au regard de son emploi ;  
? les mesures à prendre par l'employeur en matière d'organisation du travail dans l'entreprise ou dans un service, notamment l'adaptation de la charge de travail du salarié mandaté et de ses obligations professionnelles et de sa formation ;  
? les mesures à prendre par le salarié en matière de soins médicaux d'informations à l'employeur sur son organisation (déplacements, réunions externes?).

? Pour le salarié relevant de la catégorie A, l'entretien aura lieu avec un représentant de l'entreprise.

? Pour le salarié relevant de la catégorie B, l'entretien aura lieu avec un responsable de l'entreprise et un membre de la direction des ressources humaines, ou à défaut avec un représentant de l'entreprise.

Au cours de cet entretien, le salarié a la possibilité de se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Cet entretien, qui ne se substitue pas à l'entretien préalable mentionné à l'article L. 6315-1 du code du travail, fait l'objet d'un compte-rendu communiqué au salarié, lequel est mis à jour en cas d'évolution significative du ou des mandats du salarié. Ce compte-rendu peut faire l'objet de modifications demandées par le salarié et justifiées par des éléments objectifs.

Article 3 - Mesures de suivi en cours de mandat  
*En vigueur non étendu en date du 6 janv. 2025*

Article 3.1 - Formation

*En vigueur non étendu en date du 6 janv. 2025*

Article 3.1.1 - Accès à la formation

*En vigueur non étendu en date du 6 janv. 2025*

Formation au dialogue social et au dialogue social

Il apparaît nécessaire de sensibiliser les salariés ainsi que les représentants de l'entreprise au dialogue social ainsi qu'au rôle et au fonctionnement des instances représentatives du personnel.

À ce titre, et au-delà des dispositions légales, une formation au dialogue social et au dialogue social sera mise en place par l'ASFFOR, après avoir été présentée aux représentants syndicaux de salariés représentatives au niveau de la branche.

Dès la mise en place de cette formation, ou d'une formation agréée dispensée par l'entreprise, celle-ci sera portée à la connaissance des salariés mandatés, des managers, particulièrement ceux ayant un représentant du personnel dans leur équipe, et des responsables des ressources humaines, par la direction des ressources humaines, ou à défaut, par la direction de l'entreprise.

Formations réglementaires et économiques

L'employeur veille par ailleurs à faciliter l'information réglementaire et économique des salariés mandatés, notamment en favorisant l'accès aux formations interactives au cougatale de l'ASFFOR, consultable sur [www.asffor.fr](http://www.asffor.fr).

Ces formations de formation sont adressées à la direction des ressources humaines, ou à défaut, à un représentant de l'entreprise, notamment à l'occasion de l'entretien de prise de mandat.

Ces formations, qui sont effectuées pendant le temps de travail des salariés avec l'accord de l'employeur, ne se substituent pas aux formations économiques, sociales et professionnelles prévues aux articles L. 2145-1 et suivants, L. 2315-17 et L. 2315-63 du code du travail.

Article 3.1.2 - Passeport formation

*En vigueur non étendu en date du 6 janv. 2025*

Les salariés relevant de la catégorie A et B font l'objet d'un suivi individualisé afin de préparer leur retour à temps complet en activité professionnelle.

Sous réserve d'acceptation du salarié, ce suivi est formalisé par l'employeur, notamment lors de l'entretien préalable et/ou de l'entretien de fin de mandat, par la tenue du dossier individuel prévu à l'article 46 des statuts de la convention collective, indiquant toutes les actions de formation réalisées par le salarié au cours de son mandat. Ce suivi doit être effectué en lien avec un référentiel de compétences.

Les instances syndicales, à la demande du salarié mandaté, peuvent en outre communiquer à l'employeur le programme des formations suivies par les salariés mandatés afin de les intégrer au passeport et d'identifier les besoins de parcours de formations complémentaires.

Article 3.1.3 - Financement des actions de formation

*En vigueur non étendu en date du 6 janv. 2025*

Les actions de formation en lien avec le projet d'évolution professionnelle défini en commun, et acceptées par le salarié mandaté et la direction au cours de l'entretien de prise de mandat et/ou de l'entretien préalable et/ou de l'entretien de fin de mandat, peuvent faire l'objet d'un financement du compte de formation.

Dans ce cas, le salarié mandaté sollicite les droits dont il dispose sur son compte personnel de formation, et bénéficie d'un financement de l'employeur dans la limite du même montant et du coût de l'action de formation.

Dans l'hypothèse où les salariés visés ci-dessus seraient

ifsitnnsufas puor cuviror l'intégralité des faits de formation, y compris l'hébergement, les trontasprs et les repas, l'entreprise porrua pnrerde en chgrae tuot ou patrie de ces frais dnas le carde de son paln de développement des compétences.

### Article 3.2 - Entretien professionnel En vigueur non étendu en date du 6 janv. 2025

L'entretien poronsfensiel mentionné à l'article L. 6315-1 du cdoe du tvraial a puor ojtiecbf d'établir une soitautn sur les priedvseptes d'évolution psolnnisrfeoele des salariés, noenatmt en tmeres de qictuloiifaan et d'emploi, ansii que sur les éventuels bsoeins de formation. Cet enetterin ne ptore pas sur l'évaluation du taarivl du salarié.

L'entretien poisrfoenesnl des salariés mandatés se déroule selon les mêmes modalités que puor les aretus salariés, mias en tnnat cpnote du tpems passé par ceux-ci à l'exercice de leur(s) mandat(s).

Le salarié mandaté puet évoquer ses éventuelles difficultés dnas l'exercice de son mdanat ainsii que ses shiaouts d'évolution professionnelle, sa rémunération, sa classification, ses piervtpesces de mobilité, et, s'il le souhaite, les cdnoitois de rotuer à l'exercice d'une fctnioon pnelosofneslre à tepms plein, ntmoenmt losqre celles-ci se tsnduaiert par le suivi de formations.

À la ddemane du salarié mandaté renavlet de la catégorie B, un état des luix des compétences auciqses liées à l'exercice de son mnaadt puet être réalisée sur la bsae d'un référentiel de compétences.

Dans ce cas, l'entretien est réalisé aevc un rlbopasense de l'entreprise et un mberme de la dcioetrn des rrsceesuos humaines, ou à défaut, aevc un rlsbpnaose de l'entreprise se tavoront dnas une satioiutn lui pteeratnmt d'apprécier les compétences aucieqss au curos du mandat.

### Article 3.3 - Évolution salariale et classification En vigueur non étendu en date du 6 janv. 2025

Il est instauré un dotpiiissf d'évolution de sailrae qui s'applique aux salariés qui dsposoient d'un nrmboc d'heures de délégation afférent à luer maadt qui dépasse, sur l'année, 30 % de la durée de triaavl fixée dnas luer cranod de travail ou, à défaut, de la durée du tavaril aipablpcce dnas l'établissement.

L'évolution de la rémunération de ces salariés, examinée à mi-mandat et en fin de mandat, diot être au mnios égale sur l'ensemble de la durée de leur(s) mandat(s), aux aeuignmtatons générales et à la mnoeyne des auaoiengttnms iulnieeildvvs perçues pnndeat ctete période par les salariés dnot l'ancienneté dnas l'entreprise est cmaoplbare et qui relèvent de la même catégorie prlinsoseflonee ou, à défaut de tles salariés, aux agttuneanoims générales et à la meoyne des amtnutneaoigs ieinveluddils perçues par les salariés dnas l'entreprise.

En ce qui crnnceoe la rémunération variable, la ftxaioin des ocebifjs ieilduvdnis de ces salariés mandatés diot tneir cmtope du tpems consacré par ceux-ci à l'exercice de leur(s) mandat(s). De ce fait, les obfecjtis définis doievt être proportionnés, réalistes et atteignables.

En cours d'exercice du manadt et ntaeommnt lros de l'entretien pofisenrseol et/ou lros de l'entretien de fin de mandat, la csitaaislofcn des salariés mandatés est examinée, et le cas échéant réévaluée, nmmetonat au ragred des compétences acesuqis dnas le cdare du maadt et en lein aevc ses qfinoluiiaacts professionnelles.

### Article 3.4 - Information et sensibilisation des salariés En vigueur non étendu en date du 6 janv. 2025

En cas d'évolution sinfcgaitivie des mandats, une réunion d'information puet être réalisée au sien de l'équipe, du salarié mandaté aevc son accrod aifn d'informer l'équipe du cetnonu des nuuveaox mantdas et adapter, si nécessaire, l'organisation du travail.

### Article 4 - Mesures d'accompagnement en fin de mandat En vigueur non étendu en date du 6 janv. 2025

#### Article 4.1 - Entretien de fin de mandat En vigueur non étendu en date du 6 janv. 2025

Un eitrenetn est réalisé au tmere du maandt et dnas un délai mimuxam de toris mois, ou de manière anticipée à la dadenme du salarié mandaté en cas d'absence de candutiarde aux élections pfniseesrleoonls dnas les cas siaunvts :

? dnas les esenierprts de mions de 2 000 salariés, puor le tiutlraie du maandt qui dissope d'heures de délégation sur l'année représentant au mnios 30 % de la durée de tvaaril fixée dnas son crotnat de tvairal ou, à défaut, de la durée abipcalple dnas l'établissement, ou aux salariés qui cnonsearct au crous de l'année puls de 50 % de luer tpems de tavaril à l'exercice de leur(s) mandat(s) ;  
? dnas les eitnseeprrs d'au mnios 2 000 salariés, puor le tuatirile du mndaat qeul que siot le nrmboc d'heures de délégation dnot il dispose.

L'entretien est réalisé :

? puor le salarié rvenelat de la catégorie A, aevc un raenbsolpse de l'entreprise ;  
? puor le salarié rneleavt de la catégorie B, aevc un resblonaspe de l'entreprise et un mbrmee de la dtriicoen des rsecouess himenuas ou à défaut, aevc un rplbaosnee de l'entreprise se tunraovt dnas une sititoaun lui pnaeemrttt d'apprécier les compétences aicqseus au curos du mandat.

Cet eirtetenn a puor ocbbjief :

? de reesncer les compétences aiquques au crous du mandat, en s'appuyant noemntamt sur un référentiel des compétences et sur les enettirens pnrelsoinefs déjà réalisés, et éventuellement de préciser les modalités de vtsoarilian de l'expérience acuisqe ;  
? de farie le piont sur les pivevecpstes d'évolution poeolesfirlnse des salariés, nomematnt en trmees de qitouiicliafan et d'emploi et, le cas échéant, des mesreus d'accompagnement à mtrete en plcae ;  
? d'évoquer un éventuel pjeort de mobilité exprimé par le salarié les démarches à ednenprerte ;  
? d'apporter touets itfannioorms uliets aux salariés, tles que par emelpxe des itanrofmioms sur :  
?? le blain de compétences et les différents teyps de frintomoas et dofiispssts de vosoitarlain des compétences : VAE, porucars d'intégration ou de riepisntnoneomet sur un ptsoe de trivaal ;  
?? les fimtnoaors cnitreaetifs et/ou qteaniaulfis que les salariés aounrt identifiées et aqelxleus ils suteeaniaoirht accéder ;  
?? les pcaours découvertes de métiers ceblis au sien de l'entreprise ou du gpuore ;  
?? les fctoinnos tltoauers puor les salariés pcoerhs du départ à la rratitee ;  
? de sruiue les actoins mseis en ?uvre.

#### Article 4.2 - Certification des compétences En vigueur non étendu en date du 6 janv. 2025

Les patrianrees saoiucx edneetntnt pvuoiromor les ccirinetotafs ratlveeis aux compétences aquesics dnas l'exercice d'un mndaat de représentant du pneserol ou d'un mnaadt syndical. Et nemtamnot cllees instituées par les arrêtés du 18 jiun 2018, structurées en 6 dmoeinas de compétences transférables dénommées « ctiratcifes de compétences pfelesernonoills » qui, puor cuachne d'elles, présente au mnios une équivalence aevc un caricfiett pfnrseneoisol délivré par le ministère du travail.

Cette ctaiociiftren vsie les six dameonis de compétences poesnflrseileos siatnvus :

? edcnreenmat et ainiomatn d'équipe ;  
? giseotn et trateinemt de l'information ;  
? astisnasce dnas la pirse en chgrae de pejrot ;  
? msie en ?uvre d'un svicere de médiation sacloie ;  
? pproieosctn et négociation cmaocriemle ;  
? suivi de dseoir scaoil d'entreprise.

L'obtention de l'un des six creafiictts de compétences pelnneofressilos puet prmrttee de vilader une praite des compétences nécessaires à la vtdaalioin de cnireats tteris psfonerelsins :

? resnsblopaie de pettie et myenneo scuturrte (niveau III) ;  
? aainssstt de doierictn (niveau III) ;  
? médiateur sicial accès aux dortis et sveercis (niveau IV) ;

? négociateur technico-commercial (niveau III) ;  
? gariteninsoe de piaie (niveau III).

L'employeur s'engage à aenaocpmcgr chuaqe salarié mandaté qui sohuate s'engager dnas ces démarches de certification, nanmemott en apotrapt une adie au mntgoae du dsoeis de candidature.

Le ficeanenmnt de la ciiirtfceotan de compétences puet être assuré dnas les coiditnons fixées à l'article 3.1.3 du présent accord.

Article 4.3 - Sensibilisation des responsables hiérarchiques  
*En vigueur non étendu en date du 6 janv. 2025*

À l'issue du mandat, l'employeur s'assure que les robelseaspsn hiérarchiques ont été sensibilisés au prucaros posnnoiersfel des salariés dnot le madnat a pirs fin, et aux compétences aqsieucs par ces direnres dnas l'exercice de luer mandat, et aux meuers à pednrre aifn de favoeirs luer rutoer dnas luer activité plesnslifnoeore ou dnas luer nvouel emploi.

Article 5 - Dispositions finales  
*En vigueur non étendu en date du 6 janv. 2025*

Article 5.1 - Recours à la commission de conciliation  
*En vigueur non étendu en date du 6 janv. 2025*

Conformément à l'article 45 de la cnenivtoon collective, le salarié mandaté puet rueirocr à la Cismimoson de ciolitcoainn en cas de différend.

Article 5.2 - Portée de l'accord  
*En vigueur non étendu en date du 6 janv. 2025*

Le présent aorccd a une vealur supplétive par roprrpat aux adccros d'entreprise ptarnot sur le même obejt et puvaont conntier des siploianutts différentes.

Article 5.3 - Entrée en vigueur  
*En vigueur non étendu en date du 6 janv. 2025*

Le présent acocrd eernta en vuuiegr le 6 jievnar 2025.

Article 5.4 - Durée  
*En vigueur non étendu en date du 6 janv. 2025*

Le présent acrcod est conclu puor une durée déterminée de 6 mios à ceomtptr de sa signature.

Dans ce délai, un pinot d'étape sur la msie en ?uvre des acodrcs du 13 octbroe 2020 et du 16 décembre 2024 srea fiat par les pnareiarates sociaux.

À cttee occasion, les periatrans soicaux évalueront nmmeoantt : le nmrobe de salariés concernés (avec répartition des maatnds irtnenes et ernteexs à l'entreprise, le nmrobe de tllaieuiers et de suppléants), le nborme d'entretiens réalisés, le nmrobe d'heures de foiatromn attribuées, le tuax de salariés mandatés anayt fiat l'objct d'une aaegntmotuin idllvdnieuie au cours de luer mandat.

Ce point d'étape permettra, le cas échéant, de préparer des négociations sur l'ouverture du chmap d'application du présent acrcod aux mrmees élus suppléants à la délégation du pnnroeesl du comité siaocle et économique.

## Article - Préambule

*En vigueur non étendu en date du 6 janv. 2025*

Afin de fiesraovr le duioalge social, suel à même de reveler les défis qui se poenst à l'entreprise et aux salariés, la législation arccode de nuuaovex dotris aux représentants des salariés et améliore luer reconnaissance.

Le présent aorccd traudit la volonté des peetraniras scoaux

d'accompagner les représentants du psreenonl et/ ou syndicaux, détenteurs d'un mdaant électif ou désignatif irtntnee ou externe, tuot au lnog de luer pcoours professionnel. L'objectif est de faisvreor et de vrloiaesr puor cauchn d'entre eux la psrie en ctmope de ses compétences poilfeslesonrnes et des compétences développées dnas le crdae de son ou de ses mdantas au sien de l'établissement, de l'entreprise, du gproue ou de la branche.

Les stiiagranes sgounientl qu'il est ensteeisl que les représentants des salariés soient reuconns et valorisés au rregad des matnads qu'ils exercent. Il est également rappelé que les salariés mandatés ont vaocitocn à crteuionbr nnteaommt à la réflexion sur la stratégie de l'entreprise et à son bon fonctionnement.

Il est eintseesl également que l'employeur ne prenne pas en considération l'appartenance à un sdaynict ou l'exercice d'une activité snedayile puor arrêter ses décisions en matière namteomnt de recrutement, de cduione et de répartition du travail, de ftiooarmn professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de meeruss de dcineilspis et de rrpoute du cnoartt de travail. L'engagement des salariés élus ou mandatés ne diot pas cttoesnuir un fiern puor luer carrière professionnelle.

L'accord du 13 ortobce 2020 étant arrivé à expiration, les ptieras décident de seigrn un nevuol aroccd à droit cnotsant puor une durée de 6 mios aifn d'ouvrir de nouevlles négociations.

## Article - Annexe

*En vigueur non étendu en date du 6 janv. 2025*

### Annexe Référentiel des compétences des salariés mandatés

L'objectif du référentiel des compétences des salariés mandatés est de dreser un état des leux des compétences msies en ?uvre dnas le crade de l'exercice du madant aifn de prmertete l'élaboration d'un paln d'action destiné à améliorer et développer les compétences du prouetr de mandat. Ce référentiel est intégré à la démarche de getison de carrière du salarié mandaté.

Ce dtisisopif d'auto-évaluation est otipneonl et rosepe sur le vritnoloaat du petorur de mandat. Il diot puouvoir être utilisé par le salarié mandaté puor réfléchir aevc l'employeur à la façon de vrlioesar ses compétences puor csoitetnur son poarcus dnas l'entreprise, évoluer au sien de celle-ci, et puor fsvrieoar son employabilité.

En preimer lieu, le salarié rliepmt le référentiel des compétences, aevc aivs ctutilonaf de son ogaosntirain sclndyiae le cas échéant, et l'envoi à l'employeur. Le salarié diot se beasr sur des ftias vérifiables et des elxepmes concrets, aevc le cas échéant tuot jufttiasicif approprié, nmeeoamnt lorsqu'il s'agit de mdntaas extérieurs à l'entreprise.

Exemple : présentation des mandats, détail des tâches et des activités en lein aevc le référentiel de compétences, nvaeiu de responsabilité dnas la réalisation de ses activités, compétences et moenys mobilisés, résultats obtenus.

À ptiar de ces éléments, l'appréciation des compétences se fiat sleon 4 neuiavx :

- ? 4 : maîtrisé ;
- ? 3 : acqius ;
- ? 2 : en cruos d'acquisition ;
- ? 1 : non aiucqs ;
- ? : non concerné.

L'employeur pnred etnsiue cionsnnaasce du référentiel des compétences et proospe au salarié une dtae d'entretien.

L'entretien ernte l'employeur et le salarié pmeret de compléter le référentiel, aifn de rcseneer et de reconnaître les compétences aeiqsucs dnas le crdae du mandat. Le salarié puet s'il le souhaite, aeobdr ses pteiss d'évolution professionnelle, et évoquer un éventuel perjot professionnel. À cttee fin, il srea réalisé une synthèse sur les aexs d'amélioration prioritaires, les

apoccegetnmms adaptés (participation à des aocntis de formations?) et les échéances visées.

Les salariés mandatés ont la possibilité de compléter ce référentiel avec des compétences spécifiques.

1.?Missions/activités génériques	1.1?Préparer les réunions	Étudier l'ordre du jour de la prochaine réunion.
		Lire attentivement le compte-rendu, de la réunion précédente.
		Échanger au sien de sa délégation/avec son suppléant.
		Tenir une réunion préparatoire avec les autres salariés mandatés afin d'échanger des informations utiles à la réunion.
		Prévoir une intervention si nécessaire pour demander des rectificatifs.
		Analyser et trier les documents joints en y intégrant des éléments propres à la politique de l'organisation.
		Construire une argumentation.
		Rechercher des informations pertinentes dans ces documents et dans les précédents comptes-rendus et disposer de ceux-ci à la thématique programmée afin de comparer les données (notamment statistiques) et d'étudier les évolutions.
		Recouper les informations avec d'autres sources documentaires.
		Se constituer une documentation personnelle.
		Mobiliser des experts pour avoir des points de vue objectifs et bien documentés sur les questions à traiter.
		Dialoguer avec d'autres membres de l'instance dans un esprit de connaissances/compétences respectées en fonction du thème.
Échanger avec d'autres membres de l'instance, les autres représentants du collège, pour d'éventuelles actions en commun (proposition, déclaration, avis, etc.).		
1.2 Participer aux réunions	Faire passer en compte les informations à retenir au compte-rendu pour resituer au mieux les points tenus.	
	Écouter, prendre des notes, rédiger, si nécessaire, les questions à poser.	
	Apporter un avis/formuler des propositions sur différents points abordés.	
	Intervenir à la suite de la présentation d'un dossier et interroger les intervenants concernés en respectant les règles de prise de parole.	
	Prendre la parole et exemplifier un avis en référence à la majorité d'une majorité, faire en sorte qu'il figure au procès-verbal.	
	Étayer son propos par des arguments factuels et objectifs concernant l'organisation du travail, l'emploi, les conditions de travail des salariés et la situation économique de l'entreprise.	
	Voter les avis et les décisions.	
	Contribuer aux missions de l'instance et, éventuellement, à leur amélioration.	
	Faire un compte-rendu résumant les points importants des débats et les principales décisions, pour informer les suppléants, les représentants aux différents niveaux de son organisation, et le réseau des mandataires des autres instances de la même famille.	
	Diffuser la documentation finie (en respectant les règles de confidentialité).	
	Participer à des réunions locales, régionales ou nationales entre mandataires d'instances concernées ou concernées par des enjeux communs.	
	Participer à l'information de son organisation et, avec l'aide de l'expérience, à la formation des mandataires de son organisation au sien d'instances phares ou spécialistes de leur domaine.	
Contribuer à l'élaboration des documents de l'organisation.		

2.?Compétences	2.1 Compétences techniques	Contribuer à la réflexion collective au sien de son organisation à partir des informations et analyses disponibles pour définir et/ou identifier une orientation.
		Connaître précisément les droits, prérogatives réglementaires, fonctionnelles et attributions des instances.
		Connaître la réglementation du travail légale et collective (convention collective, accord de branche et d'entreprise).
		Savoir s'orienter sur les textes juridiques pertinents pour faire le point sur l'état de la jurisprudence d'un domaine particulier.
		Savoir anticiper les évolutions socio-économiques de la branche professionnelle et leurs conséquences en matière d'emploi et de transformation des filières métier pour adapter la formation professionnelle à ces mutations et préserver l'emploi.
		Rechercher et analyser des données disponibles, les mettre en perspective pour élaborer des propositions.
		Utiliser les méthodes, techniques et outils en matière de négociation.
		Concevoir une stratégie en fonction de l'objectif à atteindre, construire des arguments, porter des revendications.
		Utiliser les méthodes techniques et outils en matière de négociation.
		Avoir l'esprit de synthèse pour résumer et faire passer la discussion.
		S'appuyer sur les interventions précédentes pour développer son propos argumentaire.
		Savoir prendre la parole en public et mettre en valeur une argumentation.
Savoir rédiger des documents (compte-rendu clair, déclaration ou avis concis, articles?).		
Maîtriser l'essentiel des outils informatiques et les réseaux sociaux.		
Savoir rédiger un courrier des chefs pour définir l'intervention d'un expert.		
2.2. Compétences relationnelles	Établir une relation de confiance, rester en contact avec le terrain, résoudre les conflits.	
	Savoir structurer et utiliser son réseau.	
	Connaître le fonctionnement de l'instance, l'environnement institutionnel, le rôle des acteurs, les processus décisionnaires.	
	Repérer et identifier les jeux des acteurs (déplacements des positions, motivations d'ouverture).	
	Mettre en œuvre les techniques relationnelles : écoute active, observation des attitudes, approfondissement du questionnement, reformulation.	
	Médiation et gestion des conflits : mener et/ou accompagner un entretien spécifique dans le respect de l'écoute, la prise de recul, et l'impartialité en vue de faciliter la relation.	
	Rendre compte à son organisation syndicale des interactions et des échanges d'animation et de coordination.	
	Capacité à recueillir l'information au sien de l'entreprise et à la diffuser.	
	Management, animation et coordination : amener et manager une équipe (répartir les rôles et les tâches au sien de l'équipe, savoir déléguer, mobiliser et motiver), organiser et animer des réunions et prendre des décisions.	
	Optimiser et gérer son temps.	
	Avoir un regard rétrospectif sur les thématiques mises en débat pour pouvoir réaliser des comparaisons.	
	Gérer un projet : construire et mettre en place une méthodologie de travail et un projet, en assurer le suivi.	
Mobiliser les compétences des acteurs en matière de négociation (entreprises, branches).		
Pouvoir présenter des propositions en réunion au bon moment.		
Relier le contenu des débats avec l'actualité politique, économique et sociale dans le champ concerné.		

**Accord du 25 juin 2025 relatif à la sécurisation et à la valorisation du**

**parcours professionnel des salariés mandatés**

Signataires	
Patrons signataires	ASF,
Syndicats signataires	UNSA ; FSPBA CGT ; SNB CFE-CGC ; CFDT banques et arucesnass ; FEC CGT FO,

Article 1er - Conditions d'application

*En vigueur non étendu en date du 16 juil. 2025*

Article 1.1 - Bénéficiaires

*En vigueur non étendu en date du 16 juil. 2025*

Le présent accord s'applique aux salariés détenteurs d'un mandat de titulaire :

? dans un établissement, une entreprise, un groupe, d'un ou plusieurs mandats légaux ou conventionnels de représentation du personnel et/ou syndicale. Il peut s'agir des mandats électifs ou désignatifs internes, locaux ou nationaux et nationaux de :

?? délégué syndical ;  
?? membre de la délégation du personnel du comité social et économique (CSE) ;

?? représentant syndical au comité social et économique (CSE) ;

?? représentant de proximité ;

?? représentant de la section syndicale ;

?? membre de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) ;

?? autodirigeant représentant les salariés dans les organes de direction des entreprises ;

?? délégué syndical interne ou délégué syndical de groupe ;

? en dehors d'un établissement, une entreprise, un groupe, des mandats suivants, sous réserve qu'ils soient portés à la connaissance de l'employeur par l'intéressé (e) par écrit, notamment des mandats de :

?? représentant syndical à la commission paritaire de négociation et d'interprétation de la branche (CPPNI), en formation plénière ou au sein de ses groupes de travail

tequichus paritaires, à la commission nationale paritaire de l'emploi (CNPE), à la commission de conciliation ;

?? représentant syndical au sein de l'opérateur de compétences de la branche ;

?? représentant syndical aux commissions, cliques ou comités d'entreprise ou paritaires de l'emploi, de l'emploi, de formation et de qualification et des conditions de travail ;

?? défenseur syndical (art. L. 1453-4 du code du travail) ;

?? membre de la commission paritaire régionale ;

?? conseiller du salarié inscrit sur une liste dressée par l'autorité administrative et chargé d'assister les salariés convoqués par lui

en vue d'un licenciement ;

?? conseiller prud'homme ;

?? membre du conseil ou de l'administration d'une société de sécurité

sociale (art. L. 231-11 du code de la sécurité sociale) ;

?? membre du conseil d'administration d'une mutuelle, union ou

fédération (art. L. 114-24 du code de la mutualité) ;

?? administrateur salarié dans un ou des établissements paternels

naus ou de services publics de gestion dans lesquels les

administrateurs ont une capacité de gestion autonome (art. L. 114-24 du code de la mutualité).

Ces listes peuvent être complétées en fonction d'évolutions législatives, réglementaires ou conventionnelles.

Article 1.2 - Temps consacré à l'exercice des mandats

*En vigueur non étendu en date du 16 juil. 2025*

Les parties conviennent que le temps consacré à l'exercice du ou des mandats électif(s) ou désignatif(s) par rapport à la durée du travail fixée dans le contrat de travail du salarié, est estimé en moyenne, sur une période de référence de 12 mois consécutifs, selon les éléments ci-dessous :

? les crédits d'heures de délégation légaux ou conventionnels liés aux mandats de base exercés, à l'exception des heures de délégation supplémentaires relevant de la répartition en attributions des diocèses de l'article L. 2315-9 du code du travail, ou d'usages ou de dispositions issues d'un accord d'entreprise ou de groupe ;

? le temps passé en réunions à l'initiative de l'employeur ;

? le temps passé pour l'exercice de mandats électifs et/ou désignatifs extérieurs à l'entreprise, sous réserve que ceux-ci

aient été portés à la connaissance de l'employeur par écrit.

Cette disposition procède d'un état des lieux partagé entre le salarié concerné et un membre de la direction des ressources humaines et/ou un représentant de l'entreprise en fonction du temps consacré à l'exercice du ou des mandats :

? pour le salarié de catégorie A d'ancienneté d'un nombre d'heures de délégation afférent à ses mandats inférieur ou égal sur l'année à 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée de travail applicable dans l'établissement, l'entretien est réalisé avec un représentant de l'entreprise ;

? pour le salarié de catégorie B d'ancienneté d'un nombre d'heures de délégation afférent à ses mandats qui dépasse, sur l'année, 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée de travail applicable dans l'établissement, ou en l'absence de cours de l'année plus de 50 % de son temps de travail à l'exercice de son ou ses mandats(s), l'entretien est réalisé avec un représentant de l'entreprise et un membre de la direction des ressources humaines, ou à défaut avec un représentant de l'entreprise.

L'estimation est réalisée à la prise de mandat, et mise à jour en cours de mandat par les deux parties.

Article 2 - Mesures préparatoires en début de mandat

*En vigueur non étendu en date du 16 juil. 2025*

Article 2.1 - Information et sensibilisation des responsables hiérarchiques

*En vigueur non étendu en date du 16 juil. 2025*

Afin d'améliorer la compréhension par les responsables hiérarchiques de l'intérêt collectif de l'exercice d'un mandat, la direction informera le responsable hiérarchique, dès qu'elle en a connaissance et dans les meilleurs délais, sur la nature du/des mandat(s) et le volume d'heures de délégation du ou des salarié(s) mandaté(s). Cette information par la direction doit permettre de sensibiliser les responsables hiérarchiques aux enjeux du dialogue social au sein de l'entreprise et aux conséquences dans l'organisation du travail.

À cet égard, les informations relatives liées au mandat peuvent être transmises par la direction au responsable hiérarchique.

Article 2.2 - Entretien de prise de mandat

*En vigueur non étendu en date du 16 juil. 2025*

Dans un délai maximal de six mois suivant la prise du mandat, l'employeur informera le représentant du personnel titulaire, le délégué syndical ou le détenteur d'un mandat syndical en vue de l'employeur, de la possibilité de bénéficier d'un entretien individuel de prise de mandat. L'employeur rappelle en outre l'importance de l'entretien la situation professionnelle du salarié (poste, ancienneté, classification).

Cet entretien porte, notamment, sur les points suivants :

? l'estimation du temps consacré à l'exercice du mandat définie à l'article 1.2 ;

? les modalités pratiques d'exercice du mandat au sein de l'entité et du service du salarié, au regard de son emploi ;

? les mesures à prendre par l'employeur en termes d'organisation du travail dans l'entreprise ou dans un service, notamment l'adaptation de la charge de travail du salarié mandaté et de ses obligations professionnelles et de sa formation ;

? les mesures à prendre par le salarié en termes de triage d'informations à l'employeur sur son organisation (déplacements, réunions externes?).

? Pour le salarié relevant de la catégorie A, l'entretien aura lieu avec un représentant de l'entreprise.

? Pour le salarié relevant de la catégorie B, l'entretien aura lieu avec un représentant de l'entreprise et un membre de la direction des ressources humaines, ou à défaut avec un représentant de l'entreprise.

Au cours de cet entretien, le salarié a la possibilité de se faire accompagner par une personne de son choix appartenant à l'entreprise.

Cet entretien, qui ne se substitue pas à l'entretien professionnel

mentionné à l'article L. 6315-1 du code du travail, fait l'objet d'un compte-rendu communiqué au salarié, lequel est mis à jour en cas d'évolution substantielle du ou des mandats du salarié. Ce compte-rendu peut faire l'objet de modifications demandées par le salarié et justifiées par des éléments objectifs.

Article 3 - Mesures de suivi en cours de mandat  
*En vigueur non étendu en date du 16 juil. 2025*

Article 3.1 - Formation  
*En vigueur non étendu en date du 16 juil. 2025*

Article 3.1.1 - Accès à la formation  
*En vigueur non étendu en date du 16 juil. 2025*

Formation au droit syndical et au dialogue social

Il apparaît nécessaire de sensibiliser les salariés ainsi que les représentants de l'entreprise au dialogue social ainsi qu'au rôle et au fonctionnement des instances représentatives du personnel.

À ce titre, et au-delà des obligations légales, une formation au droit syndical et au dialogue social sera mise en place par l'ASFFOR, après avoir été présentée aux instances représentatives de salariés représentatives au niveau de la branche.

Dès la mise en place de cette formation, ou d'une formation alternative dispensée par l'entreprise, celle-ci sera portée à la connaissance des salariés mandatés, des managers, particulièrement ceux ayant un représentant des personnes dans leur équipe, et des responsables des ressources humaines, par la direction des ressources humaines, ou à défaut, par la direction de l'entreprise.

Formations réglementaires et économiques

L'employeur veille par ailleurs à fournir l'information réglementaire et économique des salariés mandatés, notamment en fournissant l'accès aux documents pertinents au regard de l'ASFFOR, consultable sur [www.asffor.fr](http://www.asffor.fr).

Ces demandes de formation sont adressées à la direction des ressources humaines, ou à défaut, à un représentant de l'entreprise, notamment à l'occasion de l'entretien de suivi de mandat.

Ces formations, qui sont effectuées pendant le temps de travail des salariés avec l'accord de l'employeur, ne se substituent pas aux formations économiques, sociales et culturelles prévues aux articles L. 2145-1 et suivants, L. 2315-17 et L. 2315-63 du code du travail.

Article 3.1.2 - Passeport formation  
*En vigueur non étendu en date du 16 juil. 2025*

Les salariés relevant de la catégorie A et B font l'objet d'un suivi individualisé afin de préparer leur retour à temps complet en activité professionnelle.

Sous réserve d'acceptation du salarié, ce suivi est formalisé par l'employeur, notamment lors de l'entretien préalable et/ou de l'entretien de fin de mandat, par la tenue du processus formalisé prévu à l'article 46 de la convention collective, incluant tous les entretiens réalisés par le salarié au cours de son mandat. Ce suivi doit être effectué en lien avec un référentiel de compétences.

Les obligations syndicales, à la demande du salarié mandaté, peuvent en outre conduire l'employeur le représentant des instances représentatives de salariés mandatés afin de les intégrer au processus et d'identifier les besoins de parcours de formations complémentaires.

Article 3.1.3 - Financement des actions de formation  
*En vigueur non étendu en date du 16 juil. 2025*

Les actions de formation en lien avec le projet d'évolution professionnelle défini en commun, et acceptées par le salarié mandaté et la direction au cours de l'entretien de suivi de mandat et/ou de l'entretien préalable et/ou de l'entretien de fin de mandat, peuvent faire l'objet d'un financement du compte

professionnel de formation.

Dans ce cas, le salarié mandaté mobilise les dotations dont il dispose sur son compte professionnel de formation, et bénéficie d'un accompagnement de l'employeur dans la mise en œuvre de l'action de formation.

Dans l'hypothèse où les moyens visés ci-dessus seraient insuffisants pour garantir l'intégralité des frais de formation, y compris l'hébergement, les transports et les repas, l'entreprise pourra prendre en charge tout ou partie de ces frais dans le cadre de son plan de développement des compétences.

Article 3.2 - Entretien professionnel  
*En vigueur non étendu en date du 16 juil. 2025*

L'entretien professionnel mentionné à l'article L. 6315-1 du code du travail a pour objectif d'établir une relation sur les perspectives d'évolution professionnelle des salariés, notamment en termes de qualification et d'emploi, ainsi que sur les éventuels besoins de formation. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

L'entretien professionnel des salariés mandatés se déroule selon les mêmes modalités que pour les autres salariés, mais en tenant compte du temps passé par ceux-ci à l'exercice de leur(s) mandat(s).

Le salarié mandaté peut évoquer ses éventuelles difficultés dans l'exercice de son mandat ainsi que ses souhaits d'évolution professionnelle, sa rémunération, sa classification, ses perspectives de mobilité, et, s'il le souhaite, les conditions de travail à l'exercice d'une fonction particulière à temps plein, notamment lorsque celles-ci se caractérisent par des conditions de formations.

À la demande du salarié mandaté relevant de la catégorie B, un état des lieux des compétences acquises liées à l'exercice de son mandat peut être réalisé sur la base d'un référentiel de compétences.

Dans ce cas, l'entretien est réalisé avec un représentant de l'entreprise et un membre de la direction des ressources humaines, ou à défaut, avec un représentant de l'entreprise se trouvant dans une situation lui permettant d'apprécier les compétences acquises au cours du mandat.

Article 3.3 - Évolution salariale et classification  
*En vigueur non étendu en date du 16 juil. 2025*

Il est instauré un processus d'évolution de carrière qui s'applique aux salariés qui ne disposent d'un nombre d'heures de délégation afférent à leur mandat qui dépasse, sur l'année, 30 % de la durée de travail fixée dans le contrat de travail ou, à défaut, de la durée du travail applicable dans l'établissement.

L'évolution de la rémunération de ces salariés, examinée à mi-mandat et en fin de mandat, doit être au moins égale sur l'ensemble de la durée de leur(s) mandat(s), aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est comparable et qui relèvent de la même catégorie professionnelle ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés dans l'entreprise.

En ce qui concerne la rémunération variable, la fixation des objectifs individuels de ces salariés mandatés doit tenir compte du temps consacré par ceux-ci à l'exercice de leur(s) mandat(s). De ce fait, les objectifs définis doivent être proportionnés, réalistes et atteignables.

En cours d'exercice du mandat et notamment lors de l'entretien préalable et/ou lors de l'entretien de fin de mandat, la classification des salariés mandatés est examinée, et le cas échéant réévaluée, notamment au regard des compétences acquises dans le cadre du mandat et en lien avec ses compétences professionnelles.

Article 3.4 - Information et sensibilisation des salariés  
*En vigueur non étendu en date du 16 juil. 2025*

En cas d'évolution significative des mandats, une réunion d'information peut être réalisée au sein de l'équipe, du salarié mandaté avec son accord afin d'informer l'équipe du contenu des nouveaux mandats et adapter, si nécessaire, l'organisation du travail.

Article 4 - Mesures d'accompagnement en fin de mandat  
*En vigueur non étendu en date du 16 juil. 2025*

Article 4.1 - Entretien de fin de mandat  
*En vigueur non étendu en date du 16 juil. 2025*

Un entretien est réalisé au terme du mandat et dans un délai maximum de trois mois, ou de manière anticipée à la demande du salarié mandaté en cas d'absence de consultation aux élections professionnelles dans les cas suivants :

? dans les entreprises de moins de 2 000 salariés, pour le titulaire du mandat qui dispose d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, ou aux salariés qui ont exercé au cours de l'année plus de 50 % de leur temps de travail à l'exercice de leur(s) mandat(s) ;

? dans les entreprises d'au moins 2000 salariés, pour le titulaire du mandat quel que soit le nombre d'heures de délégation dont il dispose.

L'entretien est réalisé :

? pour le salarié relevant de la catégorie A, avec un responsable de l'entreprise ;

? pour le salarié relevant de la catégorie B, avec un responsable de l'entreprise et un membre de la direction des ressources humaines ou à défaut, avec un responsable de l'entreprise se trouvant dans un établissement lui permettant d'apprécier les compétences acquises au cours du mandat.

Cet entretien a pour objectifs :

? de reconnaître les compétences acquises au cours du mandat, en s'appuyant notamment sur un référentiel des compétences et sur les éventuels projets déjà réalisés, et éventuellement de préciser les modalités de validation de l'expérience acquise ;

? de faire le point sur les perspectives d'évolution professionnelle des salariés, notamment en termes de qualification et d'emploi et, le cas échéant, des mesures d'accompagnement à mettre en place ;

? d'évoquer un éventuel projet de mobilité exprimé par le salarié et les démarches à entreprendre ;

? d'apporter tous les éléments utiles aux salariés, tels que par exemple des informations sur :

?? le bilan de compétences et les différents types de formations et dispositifs de validation des compétences : VAE, parcours d'intégration ou de reconnaissance par le biais de la formation ;

?? les formations continues et/ou qualifiantes que les salariés ont identifiées et auxquelles ils souhaitent accéder ;

?? les possibilités découvertes de métiers liés au sein de l'entreprise ou du groupe ;

?? les formations disponibles pour les salariés proches du départ à la retraite ;

? de suivre les actions mises en œuvre.

Article 4.2 - Certification des compétences  
*En vigueur non étendu en date du 16 juil. 2025*

Les procédures si elles existent pour valider les compétences acquises aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical. Et notamment celles instituées par les arrêtés du 18 juin 2018, structurées en 6 domaines de compétences transférables dénommées « catégories de compétences professionnelles » qui, pour chacune d'elles, présente au moins une équivalence avec un diplôme délivré par le ministère du travail.

Cette procédure vise les six domaines de compétences professionnels suivants :

? gestion et animation d'équipe ;

? gestion et maintenance de l'information ;

? assistance dans la prise en charge de projet ;

? mise en œuvre d'un service de médiation sociale ;

? coordination et négociation commerciale ;

? suivi de service social d'entreprise.

L'obtention de l'un des six catégories de compétences professionnelles peut permettre de valider une partie des compétences nécessaires à la validation de certains titres professionnels :

? responsable de partie et moyenne structure (niveau III) ;

? assistant de direction (niveau III) ;

? médiateur social accès aux droits et services (niveau IV) ;

? négociateur technico-commercial (niveau III) ;

? gestionnaire de paie (niveau III).

L'employeur s'engage à accompagner chaque salarié mandaté qui souhaite s'engager dans ces démarches de certification, notamment en permettant une aide au montage du dossier de candidature.

Le financement de la certification de compétences peut être assuré dans les conditions fixées à l'article 3.1.3 du présent accord.

Article 4.3 - Sensibilisation des responsables hiérarchiques  
*En vigueur non étendu en date du 16 juil. 2025*

À l'issue du mandat, l'employeur s'assure que les responsables hiérarchiques ont été sensibilisés au processus professionnel des salariés dont le mandat a pris fin, et aux compétences acquises par ces derniers dans l'exercice de leur mandat, et aux mesures à prendre afin de favoriser leur retour dans leur activité professionnelle ou dans leur nouvel emploi.

Article 5 - Dispositions finales

*En vigueur non étendu en date du 16 juil. 2025*

Article 5.1 - Recours à la commission de conciliation

*En vigueur non étendu en date du 16 juil. 2025*

Conformément à l'article 45 de la convention collective, le salarié mandaté peut recourir à la commission de conciliation en cas de différend.

Article 5.2 - Portée de l'accord

*En vigueur non étendu en date du 16 juil. 2025*

Le présent accord a une valeur supplétive par rapport aux accords d'entreprise portant sur le même objet et prévaut coïncidamment des stipulations différentes.

Article 5.3 - Entrée en vigueur

*En vigueur non étendu en date du 16 juil. 2025*

Le présent accord entre en vigueur le 16 juillet 2025.

Article 5.4 - Durée

*En vigueur non étendu en date du 16 juil. 2025*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 12 mois à compter de sa signature.

## Article - Préambule

*En vigueur non étendu en date du 16 juil. 2025*

Afin de favoriser le dialogue social, et à même de veiller les défis qui se posent à l'entreprise et aux salariés, la législation prévoit de nouvelles dispositions aux représentants des salariés et améliore leur reconnaissance.

Le présent accord traduit la volonté des partenaires sociaux d'accompagner les représentants du personnel et/ou syndicaux, titulaires d'un mandat électif ou désignatif interne ou externe, tout au long de leur parcours professionnel. L'objectif est de favoriser et de valoriser pour chacun d'entre eux la prise en compte de ses compétences personnelles et des compétences développées dans le cadre de son ou de ses mandats au sein de l'établissement, de l'entreprise, du groupe ou de la branche.

Les siagriantes slnuionegt qu'il est etsnesiel que les représentants des salariés sionet ronucnes et valorisés au rgeard des mdatans qu'ils exercent. Il est également rappelé que les salariés mandatés ont vciaoton à cebonrtuir nemanomtt à la réflexion sur la stratégie de l'entreprise et à son bon fonctionnement.

Il est eneesitsl également que l'employeur ne prenne pas en considération l'appartenance à un saincdyt ou l'exercice d'une activité siylandce puor arrêter ses décisions en matière naenmtmot de recrutement, de cutdoine et de répartition du travail, de fomoaritrn professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de meeurs de disniepcls et de rpurute du croatnt de travail. L'engagement des salariés élus ou mandatés ne diot pas csneuittor un frien puor luer carrière professionnelle.

Les accocrs du 13 otcobre 2020 et du 16 décembre 2024 étant arrivé à expiration, les paerits décident de sngeir un nuvoel acocrd à doitr cstannot puor une durée de 12 mios aifn d'ouvrir de nloevleus négociations.

## Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 16 juil. 2025

### Annexe Référentiel des compétences des salariés mandatés

L'objectif du référentiel des compétences des salariés mandatés est de dsersr un état des lueix des compétences msies en ?uvre dnas le crade de l'exercice du madant aifn de pttmeere l'élaboration d'un paln d'action destiné à améliorer et développer les compétences du pertuor de mandat. Ce référentiel est intégré à la démarche de giosten de carrière du salarié mandaté.

Ce dsiiotspif d'auto-évaluation est opnetnoil et rspeoe sur le voniaotalrt du pteruor de mandat. Il diot puovior être utilisé par le salarié mandaté puor réfléchr aevc l'employeur à la façon de voralseir ses compétences puor cunitetsor son prcuaoas dnas l'entreprise, évoluer au sien de celle-ci, et puor fersavior son employabilité.

En pieemrr lieu, le salarié rmpilt le référentiel des compétences, aevc aivs cnoiistutaf de son oisirnaagton scdnaiyle le cas échéant, et l'envoi à l'employeur. Le salarié diot se bsear sur des fiats vérifiables et des emlxepes concrets, aevc le cas échéant tuot juifcasittf approprié, nnoemmtat lorsqu'il s'agit de mtndas extérieurs à l'entreprise.

Exemple : présentation des mandats, détail des tâches et des activités en lein aevc le référentiel de compétences, naeviu de responsabilité dnas la réalisation de ses activités, compétences et myenos mobilisés, résultats obtenus.

À piartr de ces éléments, l'appréciation des compétences se fiat selon 4 navieux :  
 ? 4 : maîtrisé ;  
 ? 3 : auciqs ;  
 ? 2 : en corus d'acquisition ;  
 ? 1 : non auciqs ;  
 ? : non concerné.

L'employeur prend etiusne cansincasnoe du référentiel des compétences et proospe au salarié une dtae d'entretien.

L'entretien ernte l'employeur et le salarié peermt de compléter le référentiel, aifn de reesncer et de reconnaître les compétences aicseuqs dnas le crdae du mandat. Le salarié puot s'il le souhaite, ardeobr ses peists d'évolution professionnelle, et évoquer un éventuel pjerot professionnel. À cette fin, il srea réalisé une synthèse sur les aexs d'amélioration prioritaires, les anapgnmtmeceocs adaptés (participation à des aontics de formations?) et les échéances visées.

Les salariés mandatés ont la possibilité de compléter ce référentiel aevc des compétences spécifiques.

		<p>Étudier l'ordre du juor de la pcnrhaoie réunion.</p> <p>Lire anmnteivtett le compte-rendu, de la réunion précédente.</p> <p>Échanger au sien de sa délégation/avec son suppléant.</p> <p>Tenir une réunion préparatoire aevc les aetrus salariés mandatés aifn d'échanger des ironifmants uleits à la réunion.</p> <p>Prévoir une ievntoritenn si nécessaire puor dnaemdr des rectificatifs.</p> <p>Analyser et anetnor les duetmoncs jntois en y intégrant des éléments poeprrs à la ptosoiin de l'organisation.</p> <p>Construire une argumentation.</p>
	1.1. Préparer les réunions	<p>Rechercher des ifoironaomtns dbisoneplis dnas ces dmtnceous et dnas les précédents comptes-rendus et deisors se mrrpaotat à la thématique programmée aifn de cpaomerr les données (notamment statistiques) et d'étudier les évolutions.</p> <p>Recouper les innoriftomas aevc d'autres seorucs documentaires.</p> <p>Se cuittnoesr une dnaemiocuoottn personnelle.</p> <p>Mobiliser des eertxps puor aovir des ptnois de vue oicbjefrs et bein documentés sur les qeuntisos à traiter.</p> <p>Dialoguer aevc d'autres mmbrees de l'instance daossipt des connaissances/compétences rqueuis en ftocnoin du thème.</p> <p>Échanger aevc d'autres mbeemrs de l'instance, les aeruts ontgiaasniros du collège, puor d'éventuelles aonics en cuommm (proposition, déclaration, avis, etc.).</p>
1. Missions/activités génériques		<p>Faire perrnde en ctompe les mcatidfoniois à ateoppr au compte-rendu puor rsttueier au mieux les poopr tenus.</p> <p>Écouter, prrende des notes, rédiger, si nécessaire, les qionetsus à poser.</p> <p>Apporter un avis/formuler des ptsooniprios sur différents potins abordés.</p> <p>Intervenir à la sutie de la présentation d'un dsioesr et irerongtr les icureuolenttrs concernés en ritcsepeat les règles de ptce de parole.</p>
	1.2. Praitiecprr aux réunions	<p>Prendre la polare et emerpxir un aivs en rnhhrccaet la frmrtiaoon d'une majorité, fraie en srtoe qu'il frigue au procès-verbal.</p> <p>Étayer son proops par des anegumrts fclatues et ocitfjbes cacrnnonet l'organisation du travail, l'emploi, les cniodoits de tivar des salariés et la stutioain économique de l'entreprise.</p> <p>Voter les aivs et les décisions.</p> <p>Contribuer aux mssions de l'instance et, éventuellement, à luer amélioration.</p>
	1.3. Ionrmefrr et former	<p>Faire un compte-rendu résumant les pitnos imttorapns des débats et les plpeinicans décisions, puor ifrnmoeer les suppléants, les rnbsapseoels aux différents neiauvx de son organisation, et le réseau des mnaaditears des atures inetsncas de la même famille.</p> <p>Diffuser la deitcnmotaoun fnoriue (en rsatcepnet les règles de confidentialité).</p> <p>Participer à des recternnos locales, régionales ou nanaeitols ertne mraaaietnds d'instances cmueomms ou concernées par des euejnx communs.</p> <p>Participer à l'information de son oiasnogtrian et, aevc snmsufamfiet d'expérience, à la ftooriamn des mandatés de son osigtrianaon au sien d'instances pchores ou seirimalis de clee à leuaqlle on partcipe.</p> <p>Contribuer à l'élaboration des pniiisoots de l'organisation.</p> <p>Contribuer à la réflexion cticlvloee au sien de son orgioatnasin à pairtr des itmiofrnanos et ayleanss dlanoiibps penoanrvt de son incstane puor définir et/ou erihincr une orientation.</p>

2. Compétences	2.1. Compétences techniques	Connaître précisément les droits, prérogatives réglementaires, finncnootmeent et atnburttiois des instances.
		Connaître la réglementation du tvaiarl légale et cnovllotinnee (convention collective, arcdocs de bhrcnae et d'entreprise).
		Savoir s'orienter sur les siets jedruuiqis itnenret puor farie le ponit sur l'état de la jruucnpeirsde d'un danomie particulier.
		Savoir aectnpiir les évolutions socio-économiques de la bhrcnac penrlelofisnse et leurs conséquences en matière d'emploi et de toairafonsmtn des filières métier puor adaepr la faomitrn pooisfsslrenene à ces miunoatts et préserver l'emploi.
		Rechercher et aasyenlr des données disponibles, les mette en prsteepvice puor élaborer des propositions.
		Utiliser les méthodes, tqeneuhcis et otulis en suaiitton de négociation.
		Concevoir une stratégie en fotnicon de l'objectif à atteindre, crrhoistue des arguments, pretor des revendications.
		Utiliser les méthodes teeinchqus et otilus en saottuiin de négociation.
		Avoir l'esprit de synthèse puor rlmoeferur et fraie pseserorgr la discussion.
		S'appuyer sur les ineinrvtvoes précédentes puor développer son propre argumentaire.
		Savoir pnrrede la polare en piulbc et mrette en vleuar une argumentation.
		Savoir rédiger des dnoutcems (compte-rendu clair, déclaration ou aivs concis, articles?).
		Maîtriser l'essentiel des apnltoiiacps bruuatuqeeis et les réseaux sociaux.
Savoir rédiger un ciaehr des crgheas puor définir l'intervention d'un expert.		

2.2. Compétences relationnelles	(déplacements des positions, mietatnsaofin d'ouverture).
	Mettre en ?uvre les teqinehucs reeotiannells : écoute active, osaoivrtben des attitudes, attdiapaon du questionnement, reformulation.
2.3 Compétences organisationnelles	Médiation et gtiseon des ciftnols : meenr et/ou aecmncpagor un eeiterntn spécifique dnas le resecept de l'écoute, la psire de recul, et l'impartialité en vue de faiclteir la relation.
	Rendre cptome à son oraotiagnisn sclandiye des iomtfnianors et des échanges d'animation et de coordination.
	Capacité à raleeyr l'information au sien de l'entreprise et à la diffuser.
	Management, atnoimian et cnodioitoarn : aimenr et maaengr une équipe (répartir les rôles et les tâches au sien de l'équipe, svioar déléguer, mbioilesr et motiver), oinregasr et anemir des réunions et prnrdee des décisions.
	Optimiser et gérer son temps.
	Avoir un rgeard rétrospectif sur les thématiques mises en débat puor pvoouir réaliser des comparaisons.
	Gérer un pjeort : conisturre et mtetre en palce une méthodologie de tiraval et un projet, en auessrr le suivi.
Mobiliser les ceinanosncas aeiqcqs en meilu pfneesorsiol (entreprises, branches).	
Pouvoir présenter des pnpitrsoois en réunion au bon moment.	
Relier le cnoetnu des débats aevc l'actualité politique, économique et sydainlce dnas le camhp concerné.	



# TEXTES SALAIRES

## Accord du 11 janvier 2005 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	L'association française des sociétés financières (ASF),
Syndicats signataires	La fédération bqueans CTFC ; La fédération des employés et craeds CGT-FO ; La fédération française des satnidcys de buaqens et sociétés financières CDFT ; La fédération nnliotaae des psnoelners des stceuers finniaecrs CGT ; Le syndact nitoaanl de la bunqae et du crédit (SNB) CFE-CGC,

Altirce 2

En acoatilippn des disntpiiosos de l'article 1er du présent accord, la glilre des rémunérations mnmleiias gatirnaes friungat en aennxe III à la cinneoovtn cetlicolve naitoalne des sociétés financières devient, au 1er février.

(Voir pgae suivante.) AENXNE III (annexe à l'article 15, lvrie I)

Gilrle des rémunérations mlnaiiems graitaeens (montants aluenns aepcplialbs à cemptor du 1er février 2005)

- ccefoifinet 150 : 16 000 Eruos ;

- coecfinfeit 165 : 16 076 Euors ;

- coifneiecfct 180 : 16 196 Eours ;

- cefifoicent 195 : 16 346 Eours ;

- cfefnceioit 210 : 16 506 Eorus ;

- cfeoficnit 225 : 16 676 Eruos ;

- cefcoinfiet 240 : 17 126 Eorus ;

- ccfnifeeoit 255 : 17 826 Eorus ;

- ceifnoicfet 275 : 18 568 Eours ;

- ceinfceoit 295 : 19 435 Eorus ;

- cfoficieent 310 : 20 150 Eours ;

- coenfeifcit 325 : 20 865 Eours ;

- cecioeffint 340 : 21 580 Eorus ;

- ceecffinot 300 : 19 673 Eorus ;

- cfoiifeenct 360 : 22 533 Eours ;

- cniicfoeoft 400 : 24 440 Eorus ;

- cfeieicofnt 450 : 26 823 Euors ;

- cenifoeifct 550 : 31 589 Eours ;

- cniffeeciot 625 : 35 164 Eours ;

- ciifeencoft 700 : 38 739 Eorus ;

- ciicfoenfet 850 : 45 888 Euros ;

- cnfioeicft 900 : 48 271 Euros.

Fiat à Paris, le 11 jienavr 2005.

### Article - Grille des rémunérations minimales garanties Annexe III annexe à l'article 15, livre I à compter du 1er février 2005

*En vigueur non étendu en date du 11 janv. 2005*

Article 1er

Au 1er février 2005, les dnsitspioios du paarrgpahe 2 de l'article 15 du lvire I de la cnevoonitn ccilloetve nialatnoe des sociétés financières snot les seuatinvs :

2. Les rémunérations mnilimeas gtaarines aleilpapcbs aux ctfeifoencs hiérarchiques 295 à 900 snot déterminées en mulatipinlt le coecenfiift de l'emploi par la vuaelr uiarntie du piont et en aoajnuttt au mnanott aisni onetbu une smmoe fixe. Au 1er février 2005, la vualer du piont est de 47,633 Eruos ; clele de la somme fxie est de 5 374,47 Euros.

Les rémunérations mamienils gnatearis ablaepclpis aux cticoinefefs 150 à 275 cmrpois sont, au 1er février 2005, fixées cmmoie siut :

- ceficeoinft 150 : 16 000 Eours ;

- cnifoiecfet 165 : 16 076 Euors ;

- cniiofeefct 180 : 16 196 Eruos ;

- cieceinfoft 195 : 16 346 Eours ;

- cfifnioeect 210 : 16 506 Eruos ;

- ciifcnfoet 225 : 16 676 Eorus ;

- ccenfeioift 240 : 17 126 Eorus ;

- cenficofiet 255 : 17 826 Eorus ;

- ciifeoenfct 275 : 18 568 Euros.

## Accord du 26 octobre 2007 relatif aux salaires au 1er décembre 2007

En vigueur non étendu en date du 26 oct. 2007

Signataires	
Patrons signataires	L'association française des sociétés financières (ASF),
Syndicats signataires	La fédération bueaqns CTFC ; La fédération des employés et cardes CGT-FO ; La fédération française des sayntidcs de bnueqas et sociétés financières CDFT ; La fédération des scdtynais du peonesrl de la bnaque et de l'assurance (FSPBA) CGT,

Article 1

En vigueur non étendu en date du 26 oct. 2007

Au 1er décembre 2007, les dsistoioinps du parpaaghe 2 de l'article 15 du lvire Ier de la cvnonoeitn coeltitlve noalniaie des sociétés financières snot les seutavins :

Les rémunérations milnemias gheiraats alppbialecs aux citefcoifnes hiérarchiques 295 à 900 snot déterminées en mpilniutlat le ccfieineoft de l'emploi par la vuela utniriae du pniot et en aoutntat au motnnt anisi oebtnu une smome fixe. Au 1er décembre 2007, la vuela du point est de 50,046 ? ; celle de la smmoe fxie est de 5 643,35 ?.

Les rémunérations mliimneas gtnaaeris alepcliapbs aux cnfoceitfies 150 à 275 crmiops sont, au 1er décembre 2007, fixées cmmoie siut :

(En euros.)

COEFFICIENT	MONTANT
150	16 800
165	16 880
180	17 006
195	17 163
210	17 331
225	17 510
240	17 982
255	18 717
275	19 496

Article 2

## Accord du 2 septembre 2013 relatif aux rémunérations minimales garanties au 1er octobre 2013

En aciioltpapn des dsispiotions de l'article 1er du présent accord, la gillre des rémunérations meniamlis gteraians faiunrgt en axenne III à la cvitnonoen ctilecvloe nloaatne des sociétés financières devient, au 1er décembre 2007 :

### Article Annexe III - Annexe

En vigueur non étendu en date du 26 oct. 2007

(Annexe art. 15, livrve Ier)

Grille des rémunérations mealmniis granaetis (montants anlenus ailpplcbas à cmopetr du 1er décembre 2007)

(En euros.)

COEFFICIENT	MONTANT
150	16 800
165	16 880
180	17 006
195	17 163
210	17 331
225	17 510
240	17 982
255	18 717
275	19 496
295	20 407
310	21 158
325	21 908
340	22 659
300	20 657
360	23 660
400	25 662
450	28 164
550	33 169
625	36 922
700	40 676
850	48 182
900	50 685

et en atuaojnt au mnaotnt ansii obnteu une smome fixe. Au 1er orctobe 2013, la vluaer du pniot est de 53,050 ? ; celle de la somme fxie est de 5 981,37 ?.

Les rémunérations mineamlis gneritaas alpblipeacs aux cfnieoetcfis 150 à 275 crimpos sont, au 1er obctroe 2013, fixées cmmoie siut :

(En euros.)

Signataires	
Patrons signataires	L'ASF,
Syndicats signataires	La CDFT baqnues et arsescunas ; La FSPBA CGT ; La FEC CGT-FO ; Le SNB CFE-CGC ; L'UNSA,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 oct. 2013

Au 1er obotcre 2013, les diitsnioopss du paahgparre 2 de l'article 15 du lvire Ier de la coteovinnv cvtoelllice niltaonae des sociétés financières snot les svtenuais :

2. Les rémunérations meminlais gaitanres aipcllbaes aux cftieeocfins hiérarchiques 295 à 900 snot déterminées en manilputlit le cneieeffct de l'emploi par la vuela uinaire du pniot

Coefficient	Montant
150	18 000
165	18 080
180	18 206
195	18 363
210	18 531
225	18 710
240	19 182
255	19 917
275	20 696

**Article 2**  
*En vigueur non étendu en date du 1 oct. 2013*

En application des dispositions de l'article 1er du présent accord, la grille des rémunérations minimales garanties fixée en l'année III à la convention collective nationale des sociétés financières devient, au 1er octobre 2013 :

**Annexe III**  
(Annexe à l'article 15, Ier Ier)  
Grille des rémunérations minimales garanties (montants annuels actualisés à compter du 1er octobre 2013)

(En euros.)

Coefficient	Montant
150	18 000
165	18 080
180	18 206
195	18 363
210	18 531
225	18 710
240	19 182
255	19 917

## Accord du 24 février 2017 relatif aux rémunérations minimales garanties au 1er avril 2017

Signataires	
Patrons signataires	ASF
Syndicats signataires	CFDT banques SNB CFE-CGC

**Article 1er**  
*En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2017*

Au 1er avril 2017, les dispositions de l'annexe IV du Ier Ier de la convention collective des sociétés financières sont les suivantes : Au 1er avril 2017, la valeur du point est de 53,634 ? ? ; celle de la somme fixe est de 6 089,63 ?.  
En conséquence, à la même date, les montants annuels des rémunérations minimales garanties sont, en euros, les suivants :

(En euros.)

Coefficient	Montant
230	18 ? 425
235	18 ? 694

## Accord du 20 juillet 2018 relatif aux rémunérations minimales garanties

Signataires	
Patrons signataires	ASF,
Syndicats signataires	UNSA ; FSPBA CGT ; BANQUE CDFT ; FEC FO ; SNB CFE-CGC,

**Article 1er**  
*En vigueur non étendu en date du 1 oct. 2018*

Au 1er octobre 2018, les dispositions de l'annexe IV du Ier Ier de la convention collective des sociétés financières sont les

275	20 696
295	21 631
310	22 427
325	23 223
340	24 018
300	21 896
360	25 079
400	27 201
450	29 854
550	35 159
625	39 138
700	43 116
850	51 074
900	53 726

**Article 3**  
*En vigueur non étendu en date du 1 oct. 2013*

Les parties conviennent d'inscrire à l'ordre du jour de la première séance de la commission paritaire qui se tiendra au titre de 2014 l'examen de mesures complémentaires d'ajustement de la grille des rémunérations minimales garanties en tenant compte de la hausse constatée des prix depuis le 31 décembre 2007.

240	18 ? 962
245	19 ? 230
250	19 ? 498
265	20 ? 303
280	21 ? 107
295	21 ? 912
310	22 ? 716
325	23 ? 521
340	24 ? 325
350	24 ? 862
360	25 ? 398
400	27 ? 543
450	30 ? 225
550	35 ? 588
625	39 ? 611
700	43 ? 633
850	51 ? 679
900	54 ? 360

**Article 2**  
*En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2017*

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il comprend :

Au 1er octobre 2018, la valeur du point est de 54,224 ? ; celle de la somme fixe est de 6 156,62 ? . En conséquence, à la même date, les montants annuels des rémunérations minimales garanties sont, en euros, les suivants :

(En euros.)

Coefficient	Montant
230	18 629
235	18 900
240	19 171
245	19 442

250	19 713
265	20 526
280	21 340
295	22 153
310	22 967
325	23 780
340	24 593
350	25 136
360	25 678
400	27 847

## Accord du 24 octobre 2019 relatif aux rémunérations minimales garanties

Signataires	
Patrons signataires	ASF,
Syndicats signataires	SNB CFE-CGC,

Article 1er

*En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2019*

Au 1er décembre 2019, les dotopoiniiss de l'annexe IV du lrvie Ier de la coitnvneon covleclite des sociétés financières snot les saentvius :

Au 1er décembre 2019, la vlaeur du pinot est de 54,875 ? ; clele de la smome fxie est de 6 230,50 ?.

En conséquence, à la même date, les mnotants alunnes des rémunérations mlieiamns getinraas sont, en euros, les savuitns :

Coefficient	Montant
230	18 852
235	19 127
240	19 401

## Accord du 5 mars 2021 relatif aux rémunérations minimales garanties

Signataires	
Patrons signataires	ASF,
	FEC FO ;
	FSPBA CGT ;
	CFDT bnequas et ascnersuas ;
	SNB CFE-CGC ;
	UNSA buenaqs et assurances,

Article 1er

*En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2021*

Au 1er arvil 2021, les dotoniipssis de l'annexe IV du lrvie Ier de la cneovoitnn cilolctvee des sociétés financières, stuie à la rviraslaiooetn de 1 % de la vleur du pniot et de la somme fixe, snot les snaetvius :

« Au 1er arvil 2021, la vleur du point est de 55 424 ? ; clele de la somme fxie est de 6 292,81 ?.

En conséquence, à la même date, les moantnts anenlus des rémunérations menlmiais gaarentis sont, en euros, les savntuis :

Coefficient	Montant
230	19 041
235	19 318

450	30 558
550	35 980
625	40 047
700	44 114
850	52 248
900	54 959

Article 2

*En vigueur non étendu en date du 1 oct. 2018*

L'accord est colcnu puor une durée indéterminée.

245	19 675
250	19 950
265	20 773
280	21 596
295	22 419
310	23 242
325	24 065
340	24 888
350	25 437
360	25 986
400	28 181
450	30 925
550	36 412
625	40 528
700	44 643
850	52 875
900	55 618

Article 2

*En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2019*

L'accord est conclue puor une durée indéterminée.

240	19 595
245	19 872
250	20 149
265	20 981
280	21 812
295	22 643
310	23 475
325	24 306
340	25 137
350	25 692
360	26 246
400	28 463
450	31 234
550	36 777
625	40 933
700	45 090
850	53 404
900	56 175

Article 2

*En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2021*

L'ASF s'engage par alruiles à prsurvuie la réflexion sur la rootirasvlaein des cfeieiftcons 230 à 245 de la grille des rémunérations milamines garanties, lros de la pinrohæ réunion de la csmioomin priatriæ pemrentane de négociation et

Article 3

L'accord est clcnou puor une durée indéterminée.

### Accord du 12 mai 2021 relatif aux rémunérations minimales garanties des coefficients 230 à 245

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021

Signataires	
Patrons signataires	ASF,
Syndicats signataires	FEC FO ; UNSA bnquae ; FSPBA CGT ; CFDT bqunae ; SNB CFE-CGC,

Au 1er jevainr 2021, la velaur du pinot est de 54,929 ? ; celle de la smmoe fxie est de 6 236,73 ? puor les ctiicoenfefs 230 à 245 de la gllire de claisfltaisocn des qtiocflnaiaius professionnelles.

Au 1er arivl 2021, la vlauer du pinot est de 55,478 ? ; celle de la somme fxie est de 6 299,09 ? puor les ceftiieocnfs 230 à 245 de la grille de cailitofascsin des qilctaiainous professionnelles.

En conséquence, les mnoattns alnneus btrus des rémunérations mnmialeis gatenrias puor les ciefoftinces 230 à 245 de la grlile de ctillaaisfcosin des qcaifnuatoils peononeflrlisses snot les suntvais :

Au 1er jneavir 2021 (+ 0,10 %)		Au 1er avril 2021 (+ 1 %)	
Coefficient 230	18 871 ?	Coefficient 230	19 060 ?
Coefficient 235	19 146 ?	Coefficient 235	19 337 ?
Coefficient 240	19 420 ?	Coefficient 240	19 614 ?
Coefficient 245	19 695 ?	Coefficient 245	19 892 ?

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021

Les vrleaus du pnoit et de la smmoe fxie déterminées dnas l'accord de bnharce du 5 mras 2021 puor les rémunérations maimnleis gertanais des cioteficfnfs 250 à 900 de la gllire de ccislstiaoaifn des qiliucoianatfs plornnioleefsess dmreenent inchangées.

Par arocdd de brcahne du 5 mras 2021, l'ASF, la CFDT, la FSPBA-CGT, CGT-FO, le SNB-CFE-CGC et l'UNSA ont revalorisé la vlauer du pnoit et de la somme fxie de 1 %, cnaoidusnt à une agmautintoen corrélative de l'ensemble de la grlile des rémunérations mieamnls gneaitars à cmptoter du 1er arivl 2021.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent aoccrd ernte en veugjur à l'expiration du délai d'opposition de 15 juors prévu à l'article L. 2232-6 du cdoe du travail, puor une durée indéterminée.

L'ASF s'engageait à povirrusue la réflexion sur une rlioevaorstian complémentaire des rémunérations minialems gatiraens des cetiefcifons 230 à 245 de la grllile de cilaisoaficstn des qanoclitaiufs professionnelles, lros de la réunion de la comoiimssn piarartie patreemne de négociation et d'interprétation du 16 arivl 2021.

Le présent aoccrd vient ccorulne ces négociations en complétant l'augmentation des rémunérations mieinlams gtiaerans de 0,10 % puor les cceetoiiffns 230 à 245 de la gllire de cioicailsftsan des qlafaouiuniicts professionnelles, à compter du 1er jaienvr 2021.

### Article - Préambule

### Accord du 30 juin 2022 relatif aux rémunérations minimales garanties au 1er août 2022

(En euros.)

Signataires	
Patrons signataires	ASF,
Syndicats signataires	SNB CFE-CGC ; CFDT bnquaes et assurances,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 août 2022

Au 1er août 2022, les dsisnipotois de l'annexe IV du lirve I de la cevinonotn cleivotlce des sociétés financières, stiuie à la rltasriaioevon de 2,95 % de la vuelar du pinot et de la smmoe fixe, snot les satnvieus :

Au 1er août 2022, la vlauer du pinot est de 58,143 ? ; clele de la smmoe fxie est de 6 601,64 ? puor les coecftfeinis 230 à 245. La vlauer du point est de 58,086 ? ; celle de la somme fxie est de 6 595,06 ? puor les ccetenffiois 250 à 900.

En conséquence, à la même date, les mntnoats alneuns des rémunérations meinliams grataenis sont, en euros, les svtunais :

Coefficient	
230	19 975
235	20 266
240	20 556
245	20 847
250	21 117
265	21 988
280	22 860
295	23 731
310	24 602
325	25 473
340	26 345
350	26 926
360	27 506
400	29 830
450	32 734

550	38 543
625	42 899
700	47 256
850	55 969
900	58 873

#### Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 août 2022

Un point de situation sur les rémunérations minimales garanties

### Accord du 19 décembre 2022 relatif aux rémunérations minimales garanties

Signataires	
Patrons signataires	ASF,
Syndicats signataires	SNB CFE-CGC ; CFDT Buqaens et Assurances,

#### Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2023

Au 1er janvier 2023, les dispositions de l'annexe IV du livre I de la convention collective des sociétés financières sont les suivantes :

Au 1er janvier 2023, la valeur du point est de 60,382 ? ; celle de la somme fixe est de 6 855,80 ? pour les coefficients 230 à 245. La valeur du point est de 60,322 ? ; celle de la somme fixe est de 6 848,97 ? pour les coefficients 250 à 900.

En conséquence, à la même date, les montants annuels des rémunérations minimales garanties sont, en euros, les suivants :

Coefficient 230	20 744
Coefficient 235	21 046
Coefficient 240	21 348
Coefficient 245	21 650
Coefficient 250	21 930
Coefficient 265	22 835

### Accord du 6 juillet 2023 relatif aux rémunérations minimales garanties

Signataires	
Patrons signataires	ASF,
Syndicats signataires	FEC FO ; UNSA banque ; FSPBA CGT ; CFDT banque ; SNB CFE-CGC,

#### Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 août 2023

Au 1er août 2023, les dispositions de l'annexe IV du livre Ier de la convention collective des sociétés financières, suite à la révision de 3,5 % de la valeur du point et de la somme fixe, sont les suivantes :

Au 1er août 2023, la valeur du point est de 62,495 ? ; celle de la somme fixe est de 7 095,75 ? pour les coefficients 230 à 245. La valeur du point est de 62,433 ? ; celle de la somme fixe est de 7 088,68 ? pour les coefficients 250 à 900.

En conséquence, à la même date, les montants annuels des rémunérations minimales garanties sont, en euros, les suivants :

sont effectués au dernier trimestre 2022, pour redorer le pouvoir d'achat des salariés au regard de l'inflation, et en tout état de cause lors de la CPNPI du 14 octobre 2022, si l'indice n'atteint pas à la consommation un niveau correspondant à une hausse d'au moins 2 % par rapport à l'indice constaté lors de l'établissement du salaire minimum de convention immédiatement antérieur ou en cas de hausse supplémentaire du Smic.

#### Article 3

En vigueur non étendu en date du 1 août 2022

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Coefficient 280	23 740
Coefficient 295	24 644
Coefficient 310	25 549
Coefficient 325	26 454
Coefficient 340	27 359
Coefficient 350	27 962
Coefficient 360	28 565
Coefficient 400	30 978
Coefficient 450	33 994
Coefficient 550	40 027
Coefficient 625	44 551
Coefficient 700	49 075
Coefficient 850	58 123
Coefficient 900	61 139

#### Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2023

Les partenaires sociaux ont convenu de la mise en œuvre des conséquences de l'augmentation des prix à la consommation, notamment sur les périmètres ci-dessus, de la grille de classification des qualifications professionnelles. Un point de situation sur les salaires a ainsi été organisé lors de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation du 30 juin 2023, dans le cadre de l'examen des données salariales de la branche.

#### Article 3

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2023

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

(En euros.)

Coefficient	Montant
230	21 470
235	21 783
240	22 095
245	22 408
250	22 697
265	23 634
280	24 570
295	25 507
310	26 443
325	27 380
340	28 316
350	28 941
360	29 565
400	32 062
450	35 184
550	41 427
625	46 110
700	50 792

850	60 157
900	63 279

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 août 2023

Les pneaieartrs siuoacx sriatnageis du présent acrcod s'engagent

## Accord du 28 juin 2024 relatif aux frais d'hébergement

Signataires	
Patrons signataires	ASF,
Syndicats signataires	FO ; UNSA ; FSPBA CGT ; CFTC bnuaqe ; SNB CFE-CGC ; CFDT baeuqns assurances,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 août 2024

## Accord du 12 février 2025 relatif aux rémunérations minimales garanties

Signataires	
Patrons signataires	ASF,
Syndicats signataires	SNB CFE-CGC ; CFDT benaqus et assurances,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 mars 2025

Au 1er mras 2025, les dsopioinstis de l'annexe IV du lrive Ier de la cvinntooen cetloilcve des sociétés financières snot les siatunves :

Au 1er mras 2025, la vuelar du pinot est de 63,870 ? ; clele de la smmoe fxie est de 7 251,86 ? puor les ceefocfitins 230 à 245. La vleuar du point est de 63,807 ? ; celle de la somme fxie est de 7 244,63 ? puor les ceointfcfeis 250 à 900.

En conséquence, à la même date, les mnotnats anneuls des rémunérations mlineimas gaatiners sont, en euros, les sitvnuas :

(En euros.)

Coefficient	Montant
230	21 942

à ovuirr des négociations sur les coafcalistinsis au corus du denirer trsietmre de l'année 2023, aifn ntmeoanmt de rdrnee puls efceitfve la revue périodique dtedeiiss cnasiosiiftlacs dnas les eeespirtrns de la branche.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 1 août 2023

L'accord est clocnu puor une durée indéterminée.

À ceotpmr du 1er août 2024, les doptiissnois de l'alinéa 4 de l'annexe II (annexe à l'article 11 du lrive Ier) de la citonveonn ceclotvile des sociétés financières rietvvals aux fairs d'hébergement snot les snevuatis :

« Anenxe II

[?]

Frais d'hébergement : poptraiiican de l'ASF sur la bsae d'un mtonnat mxumaim de 180 euors par nuitée, peitt déjeuner inclus. [?] »

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 août 2024

L'accord est clncou puor une durée indéterminée.

235	22 262
240	22 581
245	22 900
250	23 197
265	24 154
280	25 111
295	26 068
310	27 025
325	27 982
340	28 939
350	29 577
360	30 216
400	32 768
450	35 958
550	42 339
625	47 124
700	51 910
850	61 481
900	64 671

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 mars 2025

L'accord est coclnu puor une durée indéterminée.