

# Convention Collective Nationale des Sociétés Financières



# Convention Collective Nationale des Sociétés Financières

*Edition à jour le 1er juin 2010*



# CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE TRAVAIL DU PERSONNEL DES SOCIÉTÉS FINANCIÈRES

## LIVRE I

### DISPOSITIONS APPLICABLES A TOUT LE PERSONNEL

#### Titre I

##### Dispositions générales

Chapitre 1 : Champ d'application.....	7
Chapitre 2 : Durée, révision, dénonciation.....	8
Chapitre 2 <sup>bis</sup> : Diversité dans l'entreprise.....	9
Section I : Principes généraux.....	9
Section II : Principes de mise en œuvre.....	9
Section III : Modalités de mise en œuvre.....	10
Chapitre 2 <sup>ter</sup> : Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes...	12
Chapitre 3 : Liberté syndicale, liberté d'opinion.....	15
Section I : Dispositions générales.....	15
Section II : Autorisations d'absence.....	16
Section III : Communication syndicale.....	17
Section IV : Droit syndical.....	17
Section V : Organismes paritaires.....	18
Chapitre 4 : Délégués du personnel et comité d'entreprise.....	19

#### Titre II

##### Classification du personnel et rémunération du travail

Chapitre 1 : Classification des emplois.....	19
Chapitre 2 : Rémunération du travail.....	19
Section I : Rémunérations minimales garanties.....	19
Section II : Prime d'ancienneté.....	20

#### Titre III

##### Conditions générales du travail

Chapitre 1 : Embauchage.....	21
Chapitre 2 : Durée, horaires.....	22
Chapitre 3 : Promotion.....	22
Chapitre 4 : Organisation du travail et discipline générale.....	23
Section I : Règlement intérieur.....	23
Section II : Retards et absences.....	23
Section III : Secret professionnel.....	24
Section IV : Requêtes et réclamations.....	24
Section V : Sanctions.....	24
Chapitre 5 : Congés.....	25
Section I : Congés payés.....	25
Section II : Congés exceptionnels.....	27

Section III : Maladie.....	29
Section IV : Absences exceptionnelles.....	30
§1 : Maternité et adoption.....	30
§2 : Service national.....	30
Chapitre 6 : Rupture ou cessation du contrat de travail.....	30
Section I : Rupture du contrat en période d'essai.....	30
Section II : Démission.....	31
Section III : Licenciement.....	31
§1 : Licenciements individuels.....	31
§2 : Licenciements collectifs.....	31
Section IV : Durée du préavis.....	31
Section V : Absences autorisées pour recherche d'emploi.....	32
Section VI : Indemnités de licenciement.....	33
§1 : Dispositions générales.....	33
§2 : Indemnité complémentaire de licenciement pour les salariés âgés de plus de 55 ans.....	33
Chapitre 7 : Retraite.....	34

#### **Titre IV**

#### **Structures paritaires**

Chapitre 1 : Commission Nationale Paritaire (CNP).....	34
Chapitre 2 : Commission Nationale Paritaire de l'Emploi (CNPE).....	35
Chapitre 2 <sup>bis</sup> : Temps de préparation des réunions (CNP et CNPE).....	36
Chapitre 3 : Commission Paritaire de Conciliation.....	36

#### **Titre V**

#### **Dispositions diverses**

Chapitre 1 : Formation professionnelle.....	37
Chapitre 2 : Primes de diplômes.....	51
Chapitre 3 : Hygiène, sécurité et conditions de travail.....	51
Section I : Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.....	51
Section II : Médecine du travail.....	51
Chapitre 4 : Avantages acquis.....	52
Chapitre 5 : Dépôt de la convention.....	52
Chapitre 6 : Date d'application.....	52
<i>Annexe au Livre Premier :</i>	
<b>Classification des emplois</b> (personnel non-cadre).....	53

### **LIVRE II**

#### **DISPOSITIONS PARTICULIERES APPLICABLES AUX CADRES**

Chapitre 1 : Classification des cadres.....	55
Section I : Dispositions générales.....	55
Section II : Classification.....	55
Section III : Remplacements provisoires.....	57
Chapitre 2 : Conditions générales de travail.....	57

Section I : Horaire.....	57
Section II : Appointments.....	57
Section III : Prime d'ancienneté.....	58
Section IV : Indemnité de licenciement.....	58
Section V : Retraite.....	59
Section VI : Déplacements.....	59
§1 : Dispositions générales.....	59
§2 :Déplacements de longue durée.....	59
<b>RECOMMANDATIONS.....</b>	<b>60</b>
<b>ANNEXES</b>	
Annexe I (contingent syndical annuel / modalités).....	61
Annexe II (frais de transport, repas et hébergement / modalités).....	61
Annexe III (grille des rémunérations minimales garanties).....	62
Annexe IV (accord national interprofessionnel sur l'emploi).....	63
Annexe V (départ à la retraite).....	72
Annexe VI (DIF - catalogue indicatif d'actions de formation).....	74
<b>HISTORIQUE (modifications du texte d'origine de la Convention Collective).....</b>	<b>77</b>
<b>INDEX.....</b>	<b>81</b>

\*

\* \*



# CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE TRAVAIL DU PERSONNEL DES SOCIETES FINANCIERES

*conclue entre l'Association Professionnelle des Etablissements Financiers<sup>1</sup> et la Fédération des Employés et Cadres (C.G.T. - F.O.), la Fédération Nationale des Employés et Cadres (C.G.T.)<sup>1</sup>, la Fédération Française des Syndicats de Banques et Etablissements Financiers (C.F.D.T.)<sup>1</sup>, la Fédération Française des Syndicats Chrétiens de Banques et Etablissements Financiers (C.F.T.C.)<sup>1</sup>, le Syndicat National des Cadres des Etablissements Financiers (C.G.C.)<sup>1</sup>.*

## LIVRE I DISPOSITIONS APPLICABLES A TOUT LE PERSONNEL

### Titre I Dispositions générales

#### Chapitre 1 : Champ d'application

##### Article 1

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, services d'investissement, etc.

Elle comporte quatre catégories de membres :

- Les membres de droit qui sont les établissements de crédit agréés en qualité de sociétés financières en application de la loi du 24 janvier 1984.
- Les membres affiliés qui sont soit des établissements de crédit spécialisés agréés dans une autre catégorie que celle des sociétés financières, soit des entreprises d'investissement ou des entreprises de marché constituées en application de la loi du 2 juillet 1996, soit des succursales d'établissements de crédit spécialisés, d'entreprises d'investissement ou d'établissements financiers étrangers habilités à exercer leurs activités en France.

Les membres de droit et les membres affiliés adhèrent à l'ASF pour l'application de l'article L 511-29 du code monétaire et financier.

---

1. Anciennes dénominations de l'Association Française des Sociétés Financières (ASF), de la Fédération CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance (CGT), de la Fédération Française des Syndicats de Banques et Sociétés Financières (CFDT), de la Fédération CFTC Banques (CFTC) et du Syndicat National de la Banque et du Crédit (SNB-CFE-CGC).

- Les membres correspondants qui sont soit des établissements de crédit spécialisés autres que des sociétés financières ou des entreprises d'investissement adhérant par ailleurs, pour l'application de l'article L 511-29 du Code Monétaire et Financier, à un autre organisme professionnel ou à un organe central affiliés à l'Association française des établissements de crédit et des entreprises d'investissement.
- Les membres associés qui sont des entreprises et des organismes n'ayant pas le statut d'établissements de crédit ou d'entreprises d'investissement.

Les membres affiliés, les membres correspondants et les membres associés font l'objet d'un agrément individuel par le Conseil de l'Association.

La présente Convention règle les rapports entre les membres de droit et les membres affiliés de 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.

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 personnel auquel s'applique la Convention comprend 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 cadres seront traitées dans le livre II de la présente Convention.

## Article 2

Si les parties intéressées en reconnaissent la nécessité, des avenants adapteront la présente Convention ou certaines de ses dispositions aux conditions particulières de travail de certaines catégories d'entreprises. Ces avenants ne pourront être moins favorables que la présente Convention.

## Chapitre 2 : Durée, révision, dénonciation

### Article 3

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

### Article 4

Toute demande de révision devra obligatoirement être accompagnée d'un nouveau projet d'accord sur les points sujets à révision, afin que les pourparlers puissent commencer sans retard.

## Article 5

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, trois 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 maximum de douze mois à compter du dépôt de la dénonciation, sauf prorogation provisoire acceptée par toutes les parties.

## Article 6

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 - alinéa 1 ainsi qu'à celle des rémunérations minimales garanties applicables aux coefficients 150 à 275 comprises prévues à l'article 15 - paragraphe 2 - alinéa 2.

# Chapitre 2 bis Diversité dans l'entreprise

## Section I : Principes généraux

### Article 6 bis

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 formation professionnelle et de déroulement de carrière 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.

## Section II : Principes de mise en œuvre

### Article 6 ter

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

- les stéréotypes, les préjugés et certaines représentations collectives qu'ils induisent soient identifiés, démythifiés, démystifiés 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 chances et de traitement, et de lutter contre les discriminations,
- l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes et dans toutes les étapes de la gestion des ressources humaines (embauche, formation, évolutions professionnelles) soit respectée.

## Section III : Modalités de mise en œuvre

### Article 6 quater

#### *Mobilisation et information des acteurs*

#### 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 chances 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. Instances de veille

• **Au niveau de la branche**, un *Observatoire paritaire de la diversité* est mis en place. La composition et le mode de fonctionnement de cette instance sont identiques à ceux prévus par l'article 46<sup>bis</sup> de la présente convention collective relatif à l'*Observatoire prospectif paritaire des métiers et des qualifications* et à son *Comité paritaire de pilotage*. La mission de l'*Observatoire paritaire 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 « *correspondant 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 assujetties 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*

La mise en œuvre d'une politique d'égalité des chances 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*

Le recrutement doit permettre à chacun d'accéder à l'emploi en fonction de ses compétences et des capacités professionnelles requises appréciées objectivement en dehors de tout pré-supposé tenant au sexe, à l'orientation sexuelle, aux mœurs, 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.

A 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 mises 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 exempts de toute forme de discrimination et visent à une diversification des sources 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*

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 exclusivement sur des critères objectifs prenant en compte les compétences exercées et l'accomplissement professionnel.

Les entreprises veilleront 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.

## **Chapitre 2 ter** **Egalité professionnelle** **entre les hommes et les femmes**

### **Article 6 octies**

#### *Recrutement*

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 discriminantes en fonction du sexe.

Les entreprises de la branche se donnent 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 feront 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 autres entreprises 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 appartiendra à l'*Observatoire paritaire de la diversité*, prévu à l'article 6 quater de la convention collective, d'examiner la situation au plan général,

particulièrement dans les petites entreprises, et de préconiser les correctifs qui pourraient être mis en place.

## **Article 6 nonies** *Formation professionnelle*

### **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 paritaire sur la base des indicateurs prévus dans le document «*Données sociales*». Les données figurant dans ce document permettront 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 formation pour les salariés.

Conformément aux dispositions de l'article 46 *quater* 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 ouverts 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.

## **Article 6 decies** *Promotion et mobilité professionnelle*

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 ouverts 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.

A expériences, compétences, profils et performances équivalents, 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*

Lorsque des postes à temps plein se libéreront, la candidature des salariés à temps partiel sera examinée en priorité au regard des qualifications et des compétences requises.

Les aménagements d'horaires individuels mis en place pour faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale ne doivent pas faire obstacle à des propositions d'évolution de carrière.

Pour favoriser l'accès des femmes aux postes de responsabilité, les entreprises rechercheront des modes d'organisation du travail qui évitent des contraintes spécifiques qui apparaîtraient peu compatibles avec les obligations familiales des intéressées.

Dans la mesure du possible, les entreprises organisent les stages de formation au plus près des salariés afin de limiter les déplacements géographiques ainsi que les éventuels frais supplémentaires de garde d'enfant.

En cas de mobilité géographique, l'entreprise essaiera de faire en sorte que les modalités de mise en œuvre de cette mobilité soient compatibles avec les contraintes de la parentalité.

Les entreprises rechercheront les modalités pratiques susceptibles de permettre aux salariés qui le souhaitent de maintenir un lien avec l'entreprise pendant toute la durée d'un congé maternité, d'adoption ou d'un congé parental à temps plein afin de faciliter leur retour à l'activité professionnelle à l'issue de leur absence.

Avant leur départ en congé de maternité, d'adoption ou de congé parental à temps plein, les salariés peuvent bénéficier, à leur demande, d'un entretien spécifique. A l'issue du congé, un entretien spécifique est organisé pour étudier les conditions du retour et notamment les éventuels besoins de formation.

Les entreprises veillent à mettre en place un suivi leur permettant de s'assurer que les mesures prévues par les articles L 1225-26 et L 1225-44 du code du travail relatifs à la garantie d'augmentation de salaire à l'issue du congé de maternité ou d'adoption, sont bien appliquées.

## Article 6 duodecies

### *Egalité salariale*

#### 1. Principe d'égalité

Les entreprises de la branche entendent respecter le principe d'égalité salariale entre les hommes et les femmes pour un même travail ou un travail de valeur égale.

#### 2. Rattrapage salarial

Lorsque, pour un même travail ou un travail de valeur égale, un écart de salaire entre les femmes et les hommes est objectivement constaté, les entreprises de la branche doivent faire de sa réduction une priorité *et* en assurer la suppression avant le 31 décembre 2010.

- Au niveau de la branche, les partenaires sociaux établissent, chaque année, sur la base du document «*Données sociales*», un diagnostic sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière de rémunération au sein de la profession et déterminent les domaines prioritaires dans lesquels il convient de prévoir des initiatives en vue de remédier aux écarts constatés.
- Les entreprises de la branche procèdent à un examen attentif de ces priorités lors de la négociation annuelle obligatoire ou, à défaut, chaque année. Si des écarts sont constatés à cette occasion, les entreprises doivent définir les moyens spécifiques d'ordre financier à mettre en œuvre pour supprimer lesdits écarts. Les entreprises communiquent chaque année à l'ASF le bilan des mesures ainsi mises en œuvre.

## Chapitre 3 : Liberté syndicale, liberté d'opinion

### Section I : Dispositions générales

#### Article 7

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel, régulièrement constitué, en vertu du Livre IV du code du travail.

En aucun cas, les dispositions prises, notamment celles concernant l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la mutation, la formation professionnelle, la discipline générale, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, l'application de sanctions et les licenciements, ne pourront se fonder sur le fait que l'intéressé appartient ou n'appartient pas à un syndicat ou à toute organisation professionnelle, politique ou confessionnelle, exerce ou n'exerce pas un mandat syndical.

La Direction d'une entreprise ou ses représentants ne devront employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.

L'exercice de la liberté syndicale doit toujours respecter les lois ainsi que les usages de la profession.

La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée à l'intérieur de l'entreprise.

Tout syndicat affilié à une organisation représentative sur le plan national est considéré comme représentatif dans l'entreprise en ce qui concerne l'exercice du droit syndical. Il peut constituer au sein de l'entreprise une section syndicale qui assure la représentation professionnelle de ses membres.

Conformément à l'article L 412-10 du code du travail, les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise en dehors des locaux de travail, suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise.

La section syndicale d'entreprise peut notamment discuter avec la Direction et signer les protocoles d'accord pour l'organisation des élections professionnelles ou des accords complémentaires à la présente Convention.

Dans les entreprises ou établissements de plus de 200 salariés, le chef d'entreprise met à la disposition des sections syndicales au moins un local commun comportant le mobilier nécessaire ainsi que le téléphone, un télécopieur et un ordinateur équipé d'un logiciel bureautique classique, du type «Office», avec une imprimante. Dans les entreprises ou établissements d'au moins 1000 salariés, le chef d'entreprise met à la disposition de chaque section syndicale un local comportant le mobilier nécessaire ainsi que le téléphone, un télécopieur et un ordinateur équipé d'un logiciel bureautique classique, du type «Office», avec une imprimante. Les modalités d'aménagement et d'utilisation des locaux visés ci-dessus par les sections syndicales seront fixées par accord avec le chef d'entreprise.

Les délégués syndicaux sont désignés et exercent leurs fonctions conformément aux dispositions légales.

## Section II : Autorisations d'absence

### Article 8

Des autorisations d'absence seront accordées pour la participation à des stages de formation économique, sociale et syndicale dans les conditions prévues aux articles L 451-1 à L 451-5 du code du travail, les pertes de salaire en résultant pouvant être prises en charge par le Comité d'Entreprise.

Ces absences seront considérées comme période de travail effectif pour la détermination des droits aux congés payés.

Des congés exceptionnels sont utilisés par les titulaires d'un mandat syndical, désignés ou élus, pour participer aux congrès ou réunions des organisations syndicales signataires de la présente convention. Ces congés, qui ne donnent lieu à aucune retenue de traitement, sont, par organisation

syndicale, au maximum de 5 jours ouvrés par année civile, multipliés par le nombre de délégués syndicaux de l'organisation syndicale dans l'entreprise.

Les organisations syndicales formuleront ces demandes de congés par écrit auprès de la Direction de l'entreprise au moins huit jours avant la date du congé si celui-ci est d'un jour ouvré ou un mois auparavant si l'absence dépasse un jour ouvré.

Des congés sans solde, d'une durée maximale de deux ans, sont accordés aux salariés titulaires d'un mandat donné par une organisation syndicale. Trois mois avant l'expiration de ce délai, ces salariés feront connaître par écrit s'ils désirent reprendre leur activité professionnelle ; dans cette hypothèse, l'entreprise s'efforcera de les réintégrer dans leur ancien emploi ou un emploi équivalent ; le cas échéant, les mesures nécessaires seront prises pour faciliter leur réadaptation professionnelle.

### **Section III : Communication syndicale**

#### **Article 9**

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

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

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

Toutes les communications affichées devront porter le sigle de l'organisation syndicale et être transmises au chef d'entreprise, simultanément à l'affichage.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise, dans l'enceinte de celle-ci, aux heures d'entrée et de sortie du personnel, par les organisations syndicales signataires ou représentatives dans l'entreprise.

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

### **Section IV : Droit syndical**

#### **Article 10**

Toutes autres dispositions du Livre IV - Titre premier - Chapitre II du code du travail relatives à l'exercice du droit syndical dans les entreprises, non reprises ou précisées par la présente Convention, sont applicables, sans toutefois faire obstacle aux clauses plus favorables d'accords d'entreprises.

## Article 10 bis

Un contingent annuel de 30 jours ouvrés est attribué à chacune des cinq organisations syndicales représentatives signataires de la présente convention. Ce contingent ne se cumule pas avec celui qui résulterait d'un accord d'entreprise.

Sont bénéficiaires de ce contingent les titulaires d'un mandat syndical, désignés ou élus.

Il appartient à chaque organisation syndicale de fixer les modalités selon lesquelles leurs représentants, 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 Nationale Paritaire selon des modalités précisées en annexe<sup>2</sup>.

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

## Article 10 ter

Il est alloué à la fin de chaque année, à chacune des organisations syndicales représentatives signataires de la présente convention, au prorata de sa présence aux réunions de la Commission Nationale Paritaire, une somme d'un montant maximum égal à 4 fois le montant du SMIC mensuel en vigueur au 1er janvier de l'année concernée.

## Section V : Organismes paritaires

### Article 11<sup>3</sup>

Au cas où des salariés participeraient aux réunions d'organismes paritaires décidées entre organisations d'employeurs et de salariés, et dans la limite de trois 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<sup>4</sup>.

Ces heures d'absence seront considérées comme 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.

---

2. Voir annexe I, page 61.

3. Voir aussi articles 43, 44, 44<sup>bis</sup> et 45 - Livre I (voir pages 34 à 36).

4. Voir annexe II, page 61.

## **Chapitre 4 : Délégués du personnel et Comité d'entreprise**

### **Article 12**

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

### **Article 13**

La constitution 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**

### **Chapitre 1 : Classification des emplois**

#### **Article 14**

Les différents emplois qui peuvent être occupés par les employés et collaborateurs visés par la présente Convention, seront classés en se référant aux définitions du tableau de classification figurant en annexe<sup>5</sup>.

### **Chapitre 2 : Rémunération du travail**

#### **Section I : Rémunérations minimales garanties<sup>6</sup>**

#### **Article 15**

1. Une rémunération minimale brute est garantie à chaque salarié relevant de la présente Convention Collective, compte tenu du coefficient hiérarchique de l'emploi attribué à 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 effectif du salarié et des périodes assimilées, telles que celles-ci sont définies à l'article 28-§2 du Livre I de la présente Convention.

2. Les rémunérations minimales garanties applicables aux coefficients hiérarchiques 295 à 900 sont déterminées en multipliant le coefficient de l'emploi par la valeur unitaire du point et en ajoutant au montant ainsi obtenu une somme fixe. Au 1er décembre 2007, la valeur du point est de 50,046 € ; celle de la somme fixe est de 5643,35 €.

5. Voir annexe au Livre I, page 53.

6. Voir grille des rémunérations minimales garanties en annexe III, page 62..

Les rémunérations minimales garanties applicables aux coefficients 150 à 275 compris sont, au 1er décembre 2007, fixées comme suit :

- au coefficient 150 : 16 800 €
- au coefficient 165 : 16 880 €
- au coefficient 180 : 17 006 €
- au coefficient 195 : 17 163 €
- au coefficient 210 : 17 331 €
- au coefficient 225 : 17 510 €
- au coefficient 240 : 17 982 €
- au coefficient 255 : 18 717 €
- au coefficient 275 : 19 496 €

3. Le montant de la rémunération mensuelle brute ne peut être inférieur à celui de la rémunération minimale garantie 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 composante de la rémunération - à l'exception de la prime d'ancienneté, des primes ayant un caractère spécifique exceptionnel (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. Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux V.R.P.

#### Annexe

Primes exclues du champ d'application de l'article 17, alinéa 4, dont certains salariés pourraient bénéficier, en application soit de la Convention Collective, soit d'un accord particulier :

- prime d'assiduité,
- bourses d'études,
- prime de naissance,
- prime de transport,
- prime de diplôme,
- prime de mariage,
- prime de charges de famille,
- prime de repas.

## Section II : Prime d'ancienneté

### Article 16

I. La prime d'ancienneté des membres du personnel classés aux coefficients 150 à 700 inclus, ayant trois 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 garantie correspondant au coefficient hiérarchique du salarié concerné au moment du versement, telle que celle-ci est définie par l'article 15 de la Convention Collective.

La prime d'ancienneté acquise par les salariés présents dans l'entreprise avant le 1er septembre 2001 est conservée.

A 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 propre à chaque entreprise.

II. Pour les salariés classés aux coefficients 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 deux coefficients sera maintenue pour l'avenir à la hauteur du montant en vigueur à cette date.
- Les salariés entrant dans l'établissement à partir du 1er septembre 2001 et classés à l'un de ces deux coefficients ne bénéficieront pas des dispositions du présent article.
- Lorsque, à l'occasion d'une promotion, un salarié deviendra, postérieurement au 1er septembre 2001, titulaire du coefficient 850 ou du coefficient 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 trois ans d'ancienneté au 1er septembre 2001, chaque année pleine est comptée pour 1 %.

## **Titre III**

### **Conditions générales du travail**

#### **Chapitre 1 : Embauchage**

##### **Section I : Dispositions générales**

###### **Article 17**

L'embauchage est soumis 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 sont tenus 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 seront précisées par écrit.

## Section II : Visite médicale

### Article 18

Tout salarié fera obligatoirement l'objet d'un examen médical avant l'embauchage ou, au plus tard, avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauchage.

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

## Section III : Essai

### Article 19

Sous réserve des dispositions de l'article L 122-3-2 du code du travail relatives aux contrats de travail à durée déterminée et sauf convention particulière intervenue entre les parties, la durée de la période d'essai est fixée en tenant compte, dans chaque région, des usages de la profession.

- Pour le **personnel non-cadre**, la durée de la période d'essai n'excédera pas trois mois de travail effectif, prolongation éventuelle comprise.
- Pour les **cadres**, la période d'essai, éventuellement renouvelable une fois, est normalement de trois mois de travail effectif. Cette durée pourra être portée à six mois pour les cadres à la position «cadres confirmés» (repère C).

## Chapitre 2 : Durée - Horaires

### Article 20

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

## Chapitre 3 : Promotion

### Article 21

Les employeurs, en cas de vacance ou de création de postes, feront appel, de préférence, aux personnes travaillant dans l'entreprise.

L'avancement, à tous les degrés de la hiérarchie, est commandé par l'intérêt de l'entreprise et consacre les qualités professionnelles de l'intéressé, les

résultats obtenus par son travail, ses efforts personnels de formation et de perfectionnement éventuellement sanctionnés par un diplôme, son aptitude au commandement, sans qu'il soit tenu compte d'aucune autre considération.

Toute promotion fait l'objet d'une notification écrite de l'employeur à l'intéressé indiquant notamment la qualification et le coefficient hiérarchique de l'intéressé.

Toute personne qui, à l'occasion d'une promotion ou d'une nomination s'estimerait lésée, peut demander à être reçue par le chef d'entreprise, accompagnée, si elle le désire, d'un délégué du personnel ou à défaut d'un représentant syndical appartenant à l'entreprise.

Dans les entreprises de plus de 150 salariés, les délégués du personnel ou à défaut les représentants syndicaux appartenant à l'entreprise pourront, à leur initiative, faire part à la Direction de suggestions concernant la promotion d'employés qui leur apparaîtraient aptes à remplir des fonctions correspondant à une position hiérarchique plus élevée.

## **Chapitre 4 : Organisation du travail et discipline générale**

### **Section I : Règlement intérieur**

#### **Article 22**

Les établissements dans lesquels sont employés habituellement au moins 20 salariés devront avoir un règlement intérieur. Sa forme et son contenu devront être conformes aux dispositions de l'article L 122-34 du code du travail.

#### **Article 23**

Ce règlement intérieur, rédigé par l'employeur sous forme de projet, est soumis pour consultation au Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, lorsqu'il existe, sur les dispositions relevant de sa compétence et au Comité d'Entreprise ou aux délégués du personnel ; le texte, éventuellement remanié après cette consultation, est de nouveau communiqué aux mêmes destinataires, qui disposent d'un délai de huit jours pour faire connaître leurs observations. Il fera alors l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

### **Section II : Retards et absences**

#### **Article 24**

Tout retard non autorisé doit être aussitôt justifié auprès de l'employeur.

Toute absence non autorisée doit être justifiée et l'employeur doit recevoir ces justificatifs dans les 24 heures, sauf cas de force majeure.

En cas d'absence pour maladie, l'intéressé fait, en outre, parvenir dans les 48 heures, sauf cas de force majeure, un certificat médical indiquant la durée probable de l'interruption de travail. L'employeur se réserve le droit de faire procéder à toutes les vérifications qu'il jugera utiles.

### **Section III : Secret professionnel**

#### **Article 25**

Le fait d'appartenir à une entreprise implique l'obligation pour tous les membres de son personnel de ne lui causer aucun préjudice.

Conformément aux dispositions de l'article 57 de la loi du 24 janvier 1984<sup>7</sup>, tout membre du personnel est tenu au secret professionnel, tant à l'intérieur de l'entreprise qu'à l'égard des tiers. Il a notamment l'obligation de ne pas faire profiter sciemment une autre entreprise des renseignements propres à l'entreprise qui l'emploie ou l'a employé et qu'il a pu recueillir à l'occasion de ses fonctions ou du fait de sa présence dans l'entreprise.

En outre, les membres du Comité d'Entreprise et les représentants syndicaux sont tenus à une obligation de discrétion dans les conditions prévues à l'article L 432-7 du code du travail.

### **Section IV : Requêtes et réclamations**

#### **Article 26**

Tout membre du personnel qui en fait la demande sera reçu par l'employeur ou son représentant dans un très court délai, accompagné, s'il le désire, par un délégué du personnel ou, à défaut, par un représentant syndical appartenant à l'entreprise.

### **Section V : Sanctions**

#### **Article 27**

Les insuffisances dans l'exécution du travail, les manquements à la discipline et d'une manière générale toutes les fautes, y compris les fautes professionnelles commises par un collaborateur, sont passibles de sanctions disciplinaires.

En cas d'insuffisance de travail, avant toute sanction, la Direction en recherche la cause.

Si cette insuffisance résulte d'une mauvaise adaptation de l'intéressé à ses fonctions, la Direction recherche les moyens de lui confier un travail qui réponde mieux à ses capacités.

Si l'insuffisance résulte d'un mauvais état de santé passager, la Direction prend les dispositions nécessaires, après consultation du service médical.

7. Voir l'article L 511-33 du code monétaire et financier.

Ces sanctions sont, selon la gravité de la faute : l'avertissement verbal, l'avertissement écrit, le blâme, la mise à pied, la rétrogradation, le licenciement.

Les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites.

La durée de la mise à pied ne peut excéder trois jours lorsqu'elle doit être considérée en tant que sanction intermédiaire entre le blâme et la rétrogradation.

Les sanctions d'avertissement écrit ou de blâme seront annulées à l'expiration d'un délai de deux ans à compter de la notification si l'intéressé n'a été, entre temps, l'objet d'aucune autre sanction.

Aucune sanction ne pourra être prise sans que l'intéressé ait été entendu 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 personnel ou, à défaut, d'un représentant syndical appartenant à l'entreprise.

Dans le cas de mise à pied tel que visé à l'alinéa 7 ci-dessus ainsi que dans celui de rétrogradation, la sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien, conformément aux dispositions des articles R 122-17 et R 122-19 du code du travail, la décision devant être motivée et notifiée à l'intéressé dans les formes prévues à l'article R 122-18 du code du travail.

## Chapitre 5 : Congés

### Section I : Congés payés

#### Article 28

Tout membre du personnel aura 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 cours de la période de référence (et sous réserve de dispositions plus favorables résultant de conventions particulières ou de contrats individuels) :

1 mois de travail	.....	3 jours ouvrés
2 " "	.....	5 jours ouvrés
3 " "	.....	7 jours ouvrés
4 " "	.....	9 jours ouvrés
5 " "	.....	11 jours ouvrés
6 " "	.....	13 jours ouvrés
7 " "	.....	15 jours ouvrés
8 " "	.....	17 jours ouvrés
9 " "	.....	19 jours ouvrés
10 " "	.....	21 jours ouvrés

11	"	"	.....	23 jours ouvrés
12	"	"	.....	25 jours ouvrés

Sont considérés comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé, les périodes de congés payés, les repos compensateurs prévus par l'article L 212-5-I du code du travail, les périodes de repos des femmes en couches prévues aux articles L 122-25 à L 122-30 du code du travail, les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un 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 maintenu ou 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 droits à congé, toute journée pendant laquelle l'établissement employeur est ouvert, ceci dans un maximum de 5 jours par semaine.

Quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise, le personnel 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 deux 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

1. Une partie des congés annuels payés qui est au moins de 10 jours ouvrés sans pouvoir 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 choix des dates de congés annuels, il sera prévu dans chaque établissement un roulement qui devra, notamment, tenir compte, autant que possible, du tour 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 seront consultés.

Le mari et la femme travaillant dans le même établissement pourront 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 II : Congés exceptionnels

### Article 30

1. Toutes les catégories de personnel 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 la colonne 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 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.

<b>A</b>	<b>B</b>
<b>Droit à congés exceptionnels</b>	<b>Prolongation éventuelle</b>

*Dans les deux cas,  
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	

2. 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, sans tenir compte du temps de présence et sans s'imputer sur les congés annuels. Après 1 an d'ancienneté, ces congés n'entraînent aucune réduction d'appointement.

- Mariage d'un ascendant du salarié	2 jours ouvrés
- Mariage d'un descendant du salarié autre qu'au premier degré	2 jours ouvrés
- Décès d'un ascendant du salarié autre qu'au premier degré	2 jours ouvrés
- Décès d'un descendant du salarié autre qu'au premier degré	2 jours ouvrés
- Baptêmes et Premières Communions des descendants du salarié	1 jour ouvré
- Mariage d'un frère ou d'une sœur du salarié	Jour du mariage
- Déménagement du salarié	1 jour ouvré <b>ou</b> 2 jours ouvrés
- Examen professionnel du salarié	Veille et jour de l'examen

## Section III : Maladie

### Article 31

#### 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 six 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 I pour le personnel non-cadre et à l'article 7 du Livre II pour les cadres.

#### II. Indemnisation : maladie

Pour tout arrêt de travail 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, plein traitement pendant 1 mois,
- après 3 ans de présence, plein traitement pendant 1 mois et 2/3 du traitement pendant le mois suivant,
- après 5 ans de présence, plein traitement pendant 2 mois,
- après 8 ans de présence, plein traitement pendant 2 mois et 2/3 du traitement jusqu'au 80ème jour,
- après 10 ans de présence, plein traitement 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 prendre 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, puis 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, puis 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, puis au moins 70% de ce traitement pendant une durée de 9 mois.

## **Section IV : Absences exceptionnelles**

### **§ 1 : Maternité et adoption**

#### **Article 32**

Les employeurs appliqueront les dispositions prévues par la loi en vigueur concernant la protection des employées en état de grossesse, les femmes en couches et la maternité.

L'employée en état de grossesse ne pourra être congédiée que pour faute grave nettement caractérisée.

Les femmes enceintes bénéficient soit le matin, soit le soir, selon les nécessités du service, d'une arrivée retardée ou d'un départ anticipé d'un quart d'heure, pendant les cinq derniers mois de grossesse. Le bénéfice de cette disposition n'entraîne aucune diminution du salaire.

Après un an de présence dans l'entreprise, en cas d'absence pour maternité, les salariées recevront leur salaire plein, dans la limite de seize semaines, sous déduction des indemnités journalières de la Sécurité Sociale et de tout organisme de prévoyance auquel l'employeur contribue.

Au retour du congé, les mesures nécessaires seront prises pour faciliter éventuellement la réadaptation professionnelle des intéressées.

Les salariées adoptant légalement un enfant de moins de trois ans auront la faculté de demander, à l'occasion de cette adoption, un congé de dix semaines pendant lequel elles recevront leur salaire plein, sous déduction des indemnités journalières de la Sécurité Sociale et de tout organisme de prévoyance auquel l'employeur contribue.

### **§ 2 : Service national**

#### **Article 33**

A l'issue de son service national, le salarié sera réintégré dans l'entreprise dans les conditions prévues par la loi et le temps passé sous les drapeaux comptera dans les années d'ancienneté acquises.

Au retour du service national, les mesures nécessaires seront prises pour faciliter la réadaptation professionnelle de l'intéressé.

En outre, il sera procédé à un examen systématique de la situation professionnelle de l'intéressé dans les six mois de service effectif qui suivent la reprise du travail.

## **Chapitre 6 : Rupture ou cessation du contrat de travail**

### **Section I : Rupture du contrat en période d'essai**

#### **Article 34**

Pendant la période d'essai, l'employeur et l'employé peuvent, du jour au lendemain et sans préavis, reprendre leur liberté réciproque, sauf convention particulière précisée dans la lettre d'engagement.

Toute journée de travail commencée doit être payée intégralement, si la rupture du contrat a lieu du fait de l'employeur, sous réserve de conditions plus avantageuses instituées en faveur du personnel.

## Section II : Démission

### Article 35

Toute démission est soumise aux prescriptions légales et réglementaires et aux dispositions de la présente Convention Collective, notamment en ce qui concerne les délais de préavis fixés à l'article 38 ci-après.

Une lettre de démission doit être remise à l'employeur.

## Section III : Licenciement

### § 1 : Licenciements individuels

#### Article 36

Après la période d'essai, tout licenciement individuel est soumis aux prescriptions légales et réglementaires et aux dispositions de la présente Convention Collective, notamment en ce qui concerne les délais de préavis fixés à l'article 38 ci-après.

### § 2 : Licenciements collectifs

#### Article 37

Toute mesure de licenciement collectif pour raisons économiques est soumise aux dispositions des articles L 321-1 et suivants du code du travail ainsi qu'à celles de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi, modifié par l'avenant du 21 novembre 1974 et par l'accord du 20 octobre 1986<sup>8</sup>.

Lorsqu'un licenciement collectif intervient pour raisons économiques, les durées des absences autorisées pour recherche d'emploi pendant la période de préavis sont celles prévues à l'article 39, majorées de 50%.

## Section IV : Durée du préavis

### Article 38

La durée du préavis est fixée dans les conditions suivantes :

✓ En cas de **démission** :

- Pour tout membre du personnel non-cadre : 1 mois.
- Pour tout cadre : 3 mois.

✓ En cas de **licenciement** :

- Pour tout membre du personnel non-cadre, et sauf en cas de faute grave :

8. Voir annexe IV, page 63.

- 1 mois, si l'ancienneté est inférieure à 2 ans,
- 2 mois, après 2 ans d'ancienneté.
- Pour tout cadre, et sauf en cas de faute grave relevant de l'appréciation souveraine des tribunaux : 3 mois.

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

## Section V : Absences autorisées pour recherche d'emploi

### Article 39

#### a- Personnel non-cadre :

Pendant la durée du préavis, le salarié est autorisé à s'absenter pour recherche d'emploi deux heures par jour<sup>9</sup>.

La détermination de ces heures et leur groupage éventuel seront précisés par arrangement à l'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 seule 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- Personnel cadre :

Pendant la durée du préavis, le cadre est autorisé à s'absenter, chaque mois, un nombre d'heures égal à la durée hebdomadaire 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 hebdomadaire de travail telle que visée à l'alinéa 1 du présent paragraphe sont rémunérées sous réserve qu'elles soient utilisées à la seule recherche d'un nouvel emploi, le cadre s'y engageant dans sa lettre de démission.

---

9. Voir également article 37, alinéa 2, page 31.

## Section VI : Indemnités de licenciement

### § 1 : Dispositions générales

#### Article 40

En cas de licenciement et sous réserve de dispositions plus favorables résultant de conventions particulières et de contrats individuels, tout employé ayant plus d'un 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 douze derniers mois.

Le montant de cette indemnité est déterminé ainsi qu'il suit pour tout membre du personnel non-cadre<sup>10</sup> :

- lorsque l'ancienneté est comprise entre 1 et 5 ans : 1/5ème de mois par année de présence,
- lorsque l'ancienneté est supérieure à 5 ans : 2/5ème 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 successives 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.

### § 2 : Indemnité complémentaire de licenciement pour les salariés âgés de plus de 55 ans

#### Article 41

En cas de licenciement pour motif économique et sous réserve des dispositions de l'alinéa 3 ci-dessous, tout membre du personnel, non-cadre ou cadre, âgé de plus de 55 ans, est assuré de disposer - compte tenu de l'indemnité ou, le cas échéant, des indemnités de licenciement perçues et des sommes versées par l'Etat et les ASSEDIC au titre des six mois suivant la rupture effective du contrat de travail - de ressources d'un montant équivalant à six mois de salaire, au sens où celui-ci est retenu pour le calcul de l'indemnité de licenciement aux articles 40 - Livre I pour le personnel non-cadre et 7-Livre II pour le personnel 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

10. Pour les cadres, se reporter à l'article 7 du Livre II de la présente convention collective, page 58.

les ASSEDIC au titre des six mois suivant la rupture effective du contrat de travail est inférieur au montant des ressources défini à l'alinéa 1 ci-dessus, il sera versé au salarié, à due-concurrence, une indemnité complémentaire de licenciement.

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

## **Chapitre 7 : Retraite**

### **Article 42**

Le personnel non affilié au régime des cadres bénéficiera d'un régime complémentaire de retraite, depuis le premier franc de salaire, sur la base d'une cotisation totale égale à 4% et ceci à partir du 1er janvier 1969.

Les membres du personnel des coefficients 310, 325 et 340 sont, de droit, bénéficiaires de la Convention Collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, au titre de l'article 4 bis de ladite Convention.

Le départ à la retraite s'effectue conformément aux dispositions de l'article L 122-14-13 du code du travail<sup>11</sup>.

## **Titre IV**

### **Structures paritaires**

#### **Chapitre 1 : Commission Nationale Paritaire**

##### **Article 43**

La Commission Nationale Paritaire est composée :

- d'une part, d'une délégation syndicale comprenant au plus trois représentants de chacune des cinq organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention collective,
- d'autre part, d'une délégation patronale composée de représentants des employeurs désignés par l'ASF en nombre au plus égal à celui des représentants des organisations syndicales.

La Commission ne se réunit valablement que si chacune des délégations, syndicale et patronale, est représentée par au moins 50% de ses membres.

La Commission examine les questions relatives aux salaires dans le cadre de la présente Convention Collective, et satisfait aux obligations de l'article L 132-12 du code du travail sur la négociation collective.

La Commission se prononce sur les demandes d'interprétation des dispositions de la présente Convention Collective.

La Commission peut être appelée à se prononcer sur les projets d'accords accompagnant les demandes de révision ou de modification de la présente Convention Collective prévues à l'article 4 de ladite Convention.

11. Le texte de l'article L 122-14-13 du code du travail figure en annexe V de la présente convention, page 72.

La Commission est l'instance de concertation où s'élaborent des accords pouvant intervenir entre partenaires sociaux.

L'ordre du jour de chaque réunion de la Commission comprend, notamment, l'approbation du projet de procès-verbal de la précédente réunion.

La Commission se réunit au moins trois fois par an, sur convocation du Secrétariat, adressée aux participants 10 jours ouvrés au moins avant la date de la réunion.

Le Secrétariat de la Commission est assuré par les Services de l'A.S.F.

## **Chapitre 2 : Commission Nationale Paritaire de l'Emploi**

### **Article 44**

En vue de contribuer à améliorer la situation de l'emploi, les parties signataires ont décidé d'instituer une Commission Nationale Paritaire de l'Emploi.

La Commission Nationale Paritaire de l'Emploi est composée :

- d'une part, d'une délégation syndicale comprenant au plus trois représentants de chacune des cinq organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention collective,
- d'autre part, d'une délégation patronale composée de représentants des employeurs désignés par l'ASF en nombre au plus égal à celui des représentants des organisations syndicales.

La Commission ne se réunit valablement que si chacune des délégations, syndicale et patronale, est représentée par au moins 50% de ses membres.

La Commission Nationale Paritaire de l'Emploi a pour tâche :

- de permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans leur ressort professionnel ;
- d'étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible ;
- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, publics et privés, existants pour les différents niveaux de qualification et de rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement et de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles ;
- de rechercher, en cas de licenciements collectifs, tous les moyens à mettre en œuvre en vue de parvenir au reclassement 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'A.S.F. assumera la charge du Secrétariat de la Commission.

La Commission Paritaire de l'Emploi devra prendre toutes initiatives utiles pour établir au niveau professionnel, les liaisons 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'A.F.P.A. 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 (A.P.E.C.), l'UNEDIC et les ASSEDIC, en vue d'échanger tous les renseignements, notamment d'ordre statistique, dont elles pourraient disposer ou avoir besoin. La Commission Paritaire de l'Emploi recherchera leur coopération aux tâches qu'elle assume et leur offrira sa collaboration.

## Chapitre 2 bis : Temps de préparation des réunions de la Commission Nationale Paritaire et de la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi

### Article 44 bis

En vue de chaque réunion de la Commission Nationale Paritaire 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 cinq organisations syndicales représentatives signataires de la présente convention.

Ce temps d'absence de l'entreprise pour préparation est égal à un jour et demi ouvré pour les participants habitant l'Île-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.

## Chapitre 3 : Commission Paritaire de Conciliation

### Article 45

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 juridiction n'ait été encore saisie.
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 cinq organisations syndicales de salariés signataires de la présente Convention Collective,
  - d'autre part, d'un nombre égal de représentants des employeurs désignés par l'A.S.F. et choisis 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 des cinq organisations syndicales de salariés signataires 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'A.S.F. et choisis en dehors de la société intéressée. Aucun conseiller 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 francs 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 francs 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 francs 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 recueille l'assentiment sans réserve des parties et clôt définitivement leur 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 trouve définitivement dessaisie, les parties s'interdisant de faire état des débats devant une juridiction qui serait ultérieurement saisie 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'A.S.F.

## Titre V Dispositions diverses

### Chapitre 1 : Formation professionnelle

#### Article 46

##### *Dispositions générales*

Les parties signataires ont conscience que l'évolution économique et technique rend nécessaire le perfectionnement des employés et cadres et

demandent aux entreprises d'étudier et de mettre en œuvre, après consultation des représentants du personnel, les moyens permettant à l'ensemble du personnel d'élargir ses connaissances générales et de tenir à jour et 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*

1. Les parties signataires considèrent que la formation professionnelle est l'un des outils indispensables à la nécessaire adaptation des employeurs et des salariés aux évolutions démographiques, technologiques et organisationnelles en cours et à venir.

Elles entendent souligner toute l'importance qu'elles attachent à la formation professionnelle, tant pour permettre aux salariés de la profession d'exercer dans les meilleures conditions leur droit de se former tout au long de leur vie professionnelle pour favoriser leur évolution en renforçant leur qualification et en développant leurs compétences, que contribuer à optimiser les performances des entreprises adhérentes de l'ASF.

En vue de compléter les moyens d'action dont elles disposent d'ores et déjà, au niveau des entreprises comme à celui de la profession dans son ensemble, elles souhaitent mettre en place une structure dédiée à l'étude, à la réflexion et à la proposition en matière de formation professionnelle. Cette structure est appelée « *Observatoire prospectif paritaire des métiers et des qualifications* ».

2. Dans le cadre de la négociation triennale de branche sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle, l'Observatoire prospectif paritaire des métiers et des qualifications est chargé, en liaison avec la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi, d'étudier l'existant, d'analyser les métiers et l'évolution de ceux-ci ainsi que des emplois et des qualifications professionnelles dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective, d'examiner la situation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans ces mêmes entreprises.

L'action de l'Observatoire est conduite par un Comité paritaire de pilotage.

3. Le Comité paritaire de pilotage est composé de deux délégations :
  - Une délégation syndicale composée d'un représentant de chacune des cinq organisations syndicales de salariés signataires 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.
4. Le Comité se réunit au moins deux fois par an selon un calendrier qu'il lui appartient de fixer. A chacune de ses réunions, le Comité désigne un président de séance, choisi alternativement dans l'une ou l'autre des délégations.
  5. Le Comité remplit sa mission par le biais d'études ponctuelles ou périodiques. Dans le cadre de ses travaux, il pourra utiliser les outils à la disposition de la branche, et notamment les données recueillies à l'occasion des enquêtes annuelles réalisées en vue de l'élaboration du document présentant les « *Données sociales* » de la profession. Il pourra également, s'il le souhaite, faire appel au concours d'experts ou d'organismes compétents choisis, le cas échéant, en dehors de la profession.
  6. Plus généralement, le Comité propose et valide les sujets d'études, recommande les modalités à mettre en œuvre et rend compte régulièrement de ses travaux à la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi qu'il saisit en cas de divergence majeure.
  7. Les travaux et services extérieurs nécessités par la mission de l'Observatoire seront pris en charge par l'ASF.
  8. Le Secrétariat du Comité est assuré par l'ASF. La rédaction des procès-verbaux de réunion se fait en coordination avec le Président de séance. L'ordre du jour de chaque réunion du Comité comprend, notamment, l'approbation du projet de procès-verbal de la précédente réunion.
  9. Le Comité de pilotage est un organisme paritaire au sens de l'article 13 de la présente convention collective.

### **Article 46 ter**

#### *Contrat de professionnalisation*

1. Le contrat de professionnalisation est ouvert :
  - A tous les jeunes de 16 à 25 ans révolus sans qualification professionnelle reconnue ou qui veulent compléter leur formation initiale par l'acquisition d'un diplôme, d'un titre, d'un certificat de qualification professionnelle ou par le suivi d'une formation professionnelle d'adaptation à un emploi dans la branche.
  - Aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits à l'ANPE.

Le titulaire du contrat est salarié de l'entreprise et bénéficie de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec l'objet du contrat. Le temps consacré à la formation alternée est compris dans l'horaire de travail en vigueur dans l'entreprise.

2. Un **tuteur** est désigné par l'employeur. La personne choisie par celui-ci pour être tuteur est un salarié de l'entreprise. Ce dernier doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins cinq ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualifications et d'expérience.

Le tuteur a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le titulaire du contrat et de veiller au respect de son emploi du temps. Il veille notamment à l'adéquation des activités confiées au sein de l'entreprise avec la formation poursuivie. Il assure la liaison avec l'organisme ou le service de formation chargé de mettre en œuvre les actions de professionnalisation et participe à l'évaluation du suivi de la formation. L'employeur lui permet de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés titulaires de contrats de professionnalisation. L'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de deux salariés titulaires desdits contrats.

En cas de mobilité interne ou externe du tuteur, l'employeur procédera à son remplacement sans délai et selon les mêmes conditions.

3. Le contrat de professionnalisation est établi par écrit et déposé auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Il peut prendre la forme :

- soit d'un contrat à durée déterminée (CDD) conclu en application de l'article L122-2 du code du travail, pour la durée de l'action de professionnalisation objet du contrat ;
- soit d'un contrat à durée indéterminée (CDI) dont l'action de professionnalisation se situe au début du contrat.

Lors de l'embauche d'un titulaire en contrat de professionnalisation, le contrat précise notamment :

- Sa nature (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 visé 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 recherchés.
- 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 normalement limitée à 12 mois.

Toutefois, la durée peut être étendue au-delà de 12 mois, dans la limite de 24 mois,

- pour les jeunes et demandeurs d'emploi sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue au sens de l'article L 935-1 du code du travail,
- 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 ...).

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée ou l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée peut être renouvelé(e) une fois 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.

Le recours aux contrats de professionnalisation et leur suivi sont assurés par le comité d'entreprise ou la délégation unique du personnel dans le cadre des dispositions légales.

4. La durée des actions théoriques (actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement, enseignements généraux, professionnels ou technologiques) 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 au minimum de 15% de la durée totale du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée ; elle ne peut être inférieure à 150 heures.

Toutefois, selon le diplôme, le titre, le certificat de qualification professionnelle ou la qualification préparés, et selon le niveau initial du jeune ou du demandeur d'emploi, cette durée peut être supérieure à 25%.

5. 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 :

---

**1<sup>er</sup> cas : Qualification inférieure au bac professionnel ou titre ou diplôme professionnel de même niveau**

---

16 à 20 ans révolus	<b>55%</b> de la RMG prévue par la convention collective pour le coefficient hiérarchique mentionné au contrat de travail
---------------------	---

---

21 à 25 ans révolus	<b>70%</b> de la RMG prévue par la convention collective pour le coefficient hiérarchique mentionné au contrat de travail
---------------------	---

---

---

**2<sup>e</sup> cas : Qualification égale ou supérieure au bac professionnel ou titre ou diplôme professionnel de même niveau**

---

16 à 20 ans révolus	<b>65%</b> de la RMG prévue par la convention collective pour le coefficient hiérarchique mentionné au contrat de travail
---------------------	---

---

21 à 25 ans révolus	<b>80%</b> de la RMG prévue par la convention collective pour le coefficient hiérarchique mentionné au contrat de travail
---------------------	---

---

- Les demandeurs d'emplois 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. Avant la signature du contrat, le salarié est obligatoirement informé par écrit, par son entreprise ou l'organisme de formation, du programme de la formation et des conditions d'évaluation de ses acquis.
7. S'agissant du financement des contrats de professionnalisation, et en l'absence d'OPCA de branche, les entreprises concernées appliqueront les règles fixées par l'OPCA dont elles dépendent.

**Article 46 quater**

*Droit individuel à la formation (DIF)*

**1. Objectif**

Le droit individuel à la formation (DIF) a pour objet de permettre à tout salarié de bénéficier d'un volume d'heures de formation qu'il pourra utiliser à son initiative en accord avec son employeur.

## 2. Actions de formation exercées au titre du DIF

Au titre du DIF, sont considérées comme prioritaires les actions de formation ayant vocation à concourir à l'obtention de prérequis pour certaines formations, de diplômes, de titres ou de qualifications, ou de permettre la mise en œuvre d'un bilan de compétences ou d'une action de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Les autres actions de formation exercées au titre du DIF sont les suivantes :

- Les actions de promotion, qui ont pour objet de permettre aux salariés d'acquérir une qualification plus élevée.
- Les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances, qui ont pour objet d'offrir aux salariés les moyens d'accéder à la culture, de maintenir ou de parfaire leur qualification et leur niveau culturel ainsi que d'assumer des responsabilités accrues dans la vie associative.
- Les actions de qualification, qui ont pour objet de permettre aux salariés d'acquérir une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme.

L'exercice du DIF peut s'articuler avec d'autres dispositifs de départ en formation (plan de formation, période de professionnalisation).

## 3. Bénéficiaires

Tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée (CDI), à temps complet ou à temps partiel et justifiant d'un an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie du DIF. La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte.

Les salariés en contrat à durée déterminée (CDD) bénéficient du DIF après 4 mois de présence consécutifs ou non dans l'entreprise, au cours des 12 derniers mois.

Les salariés titulaires d'un « contrat nouvelles embauches » peuvent, lorsque leur contrat de travail est rompu au cours de la première année suivant sa conclusion, bénéficier du DIF dans les conditions fixées à l'alinéa précédent.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux salariés sous contrat d'apprentissage ou sous contrat de professionnalisation.

Le salarié d'une entreprise relevant de la convention collective des sociétés financières, qui fait l'objet d'une mesure de licenciement économique en raison d'une opération de restructuration concernant cette entreprise, conserve, au sein des autres entreprises relevant de la même convention, pendant une période de douze mois suivant ce licenciement, ses droits acquis et non utilisés au titre du DIF.

Les salariés âgés de 45 ans et plus et ceux ayant au moins vingt ans d'ancienneté ont la possibilité d'anticiper l'exercice de leurs droits à la formation au titre du DIF dans la limite de 40 heures par période de six ans.

#### 4. Acquisition du crédit d'heures individuel de formation

4.1 Deux cas doivent être envisagés :

- 4.1.1 *Cas du salarié ayant atteint au moins un an d'ancienneté au 7 mai 2005* : tout salarié titulaire d'un CDI à temps complet ayant atteint au moins un an d'ancienneté dans l'établissement au 7 mai 2005 bénéficie, à cette date, d'un DIF d'une durée de 20 heures. Cette durée sera augmentée de 18 heures au 1<sup>er</sup> janvier 2006, déduction faite, le cas échéant, des heures déjà utilisées entre le 7 mai 2005 et le 31 décembre 2005. La durée du DIF sera augmentée de 20 heures à chaque 1<sup>er</sup> janvier des années suivantes.
- 4.1.2 *Cas du salarié atteignant un an d'ancienneté postérieurement au 7 mai 2005* : tout salarié titulaire d'un CDI à temps complet atteignant un an d'ancienneté dans l'établissement postérieurement au 7 mai 2005 bénéficiera d'un DIF d'une durée de 20 heures à la première date anniversaire de son entrée dans l'établissement. Au titre de la période allant de cette date à la fin de l'année civile en cours, la durée du DIF sera acquise prorata temporis. La durée du DIF sera augmentée de 20 heures à chaque 1<sup>er</sup> janvier des années suivant cette année civile.

4.2 En tout état de cause, chacun des salariés visés au § 4.1 ci-dessus acquiert un DIF d'une durée de 20 heures par année d'ancienneté dans l'entreprise. Il peut faire valoir ses droits acquis dès la date anniversaire de son embauche dans l'établissement.

4.3 Le cumul, en tout ou partie, des heures acquises au titre du DIF est possible sur 6 ans au maximum dans la limite d'un plafond de 120 heures.

4.4 Cas des salariés à temps partiel : Pour les salariés à temps partiel, la durée du DIF est calculée prorata temporis de la durée du temps de travail prévue à leur contrat. Le cumul de ces heures est plafonnée à 120 heures mais s'effectuera sur plus de six années. Toutefois, lorsque la durée du temps de travail est égale ou supérieure à 80% de celle d'un salarié à temps complet, le droit du salarié à temps partiel est identique à celui du salarié à temps complet.

4.5 Cas des salariés titulaires d'un CDD : Les salariés en CDD remplissant les conditions d'ancienneté prévues à l'article 3 - §2 ci-dessus bénéficient d'un DIF dont la durée est proratisée en fonction de la durée du CDD.

#### 5. Modalités de mise en œuvre

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié en accord avec son employeur. Le choix de l'action de formation envisagée est arrêté par accord écrit du salarié et de l'employeur.

Au plus tard deux mois avant la date de la formation envisagée, le salarié doit présenter par écrit sa demande qui précisera la formation envisagée, son coût et ses dates.

L'employeur a un délai d'un mois pour notifier par écrit sa réponse. L'absence de réponse au terme du délai d'un mois vaut acceptation du choix de l'action de formation. A la demande du salarié, la réponse négative devra être motivée.

En cas de désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du DIF sur deux années consécutives, le salarié peut adresser sa demande auprès de l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation (CIF) dont relève l'établissement et bénéficiaire, sous réserve des critères définis de façon indépendante par cet organisme, d'une priorité d'instruction de sa demande en CIF. L'établissement ne peut s'opposer à l'action de formation acceptée par ledit organisme.

L'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, du nombre de salariés ayant utilisé en tout ou partie leur DIF, du nombre d'heures ayant fait l'objet de l'exercice du DIF, de leur répartition pendant ou hors du temps de travail, par sexe et selon le statut hiérarchique (cadres ou non-cadres), et du nombre de non-accords.

L'ASF collectera chaque année les informations relatives au nombre de demandes d'actions de formation au titre du DIF faites par les salariés, le nombre de non-accords, le nombre d'acceptations et le nombre de reports de ces demandes. Ces informations seront publiées dans le document « *Données sociales* ».

Les entreprises devront mettre à la disposition de leurs salariés un catalogue indicatif d'actions de formation au titre du DIF. Le catalogue indicatif élaboré par la Commission Nationale Paritaire servira de référence<sup>12</sup>.

## 6. Exercice du droit individuel à la formation

Par accord d'entreprise ou par accord écrit entre l'employeur et le salarié, le DIF peut s'exercer, en tout ou partie, pendant le temps de travail.

Le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération pour la partie effectuée pendant le temps de travail et du versement d'une allocation dite de formation correspondant à 50% de la rémunération nette de référence pour la partie effectuée en dehors du temps de travail.

## 7. Le DIF en cas de rupture du contrat de travail

- *En cas de licenciement* (sauf faute grave ou lourde), 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 bilan de compétences ou de validation des acquis. Dans ce cas, le montant de l'allocation

12. Ce catalogue indicatif figure en annexe VI, page 74.

de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF et n'ayant pas été utilisées est calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise. Les sommes correspondant à ce montant doivent permettre de financer tout ou partie de l'action retenue. Elles sont versées par l'employeur à l'organisme de formation 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 bilan de compétences ou de validation des acquis. L'exercice de cette action, qui nécessite l'accord de l'employeur, doit débuter 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. Information 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 46 quinquies

#### *Périodes de professionnalisation*

## 1. Définition et objet

Les périodes de professionnalisation sont des temps de formation visant à favoriser le maintien pérenne dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée grâce à l'acquisition des compétences nouvelles nécessaires.

Plus précisément, elles ont pour objectif de permettre aux salariés :

- soit d'acquérir une qualification prévue à l'article L 900-3 du code du travail, et notamment celles prévues par la convention collective,
- soit de participer à une action de formation afin de mieux s'adapter aux conditions d'exercice de leur activité professionnelle ou d'activités proches telles que prévues par la convention collective, grâce au renforcement de leurs qualifications et à la progression de leurs compétences.

## 2. Principes de mise en œuvre

Les périodes de professionnalisation associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés par des organismes publics ou privés de formation ou par l'entreprise lorsque celle-ci dispose d'un service de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Le parcours du bénéficiaire prend en compte ses connaissances et son expérience. Lorsque le projet le nécessite, les périodes de

professionnalisation s'organisent dans la succession d'enseignements théoriques et de mise en application pratique.

### 3. Bénéficiaires

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes :

- Aux salariés dont la qualification n'est pas, ou plus, en adéquation avec l'emploi occupé au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail et, par priorité, aux salariés qui relèvent de plusieurs des catégories de bénéficiaires ci-dessous définies.
- Aux salariés qui comptent vingt ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins quarante cinq ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise.
- Aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise.
- Aux salariés reprenant leur activité professionnelle après une absence de quatre mois et plus consécutifs due soit à une suspension du contrat de travail soit à un arrêt pour maladie.
- Aux travailleurs handicapés et autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L 323-3 du code du travail.
- Aux salariés, dans le cadre de mobilités fonctionnelles et/ou géographiques, requérant de nouvelles compétences qui nécessitent une période d'enseignement général, professionnel ou technologique.

Sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut dépasser 5% du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Toutefois, dans l'entreprise ou l'établissement de moins de cinquante salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit, au titre de telles périodes, à l'absence simultanée d'au moins deux salariés.

### 4. Modalités de mise en œuvre

Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation prévu à l'article L933-1 du code du travail, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié, en application de l'article L 932-1 du code du travail.

Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts pour le salarié au titre du droit individuel à la formation. Elles ne peuvent cependant excéder quatre-vingts heures sur une même année civile. Dans ce cas, l'employeur définit par écrit avec le salarié la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces

engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai d'un an maximum à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Pendant la durée de ces formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail, d'accidents de trajet et de maladies professionnelles.

Pendant la durée des formations, le salarié sera accompagné par un **tuteur**.

Ce tuteur est désigné par l'employeur. La personne choisie par celui-ci pour être tuteur est un salarié de l'entreprise. Ce dernier doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins trois ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualifications et d'expérience.

Le tuteur a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le salarié et de veiller au respect de son emploi du temps. Il veille notamment à l'adéquation des activités confiées au sein de l'entreprise avec la formation poursuivie. Il assure la liaison avec l'organisme ou le service de formation chargé de mettre en oeuvre les actions de professionnalisation et participe à l'évaluation du suivi de la formation. L'employeur doit lui permettre de disposer des moyens nécessaires pour exercer cette mission.

Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés. L'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de deux salariés.

En cas de mobilité interne ou externe du tuteur, l'employeur procédera à son remplacement sans délai et selon les mêmes conditions.

## 5. Rémunération

Les actions de formation mises en oeuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50% de la rémunération nette de référence du salarié.

### Article 46 sexties

#### *Validation des acquis de l'expérience, passeport 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, y compris non professionnelle, 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 Paritaire de l'Emploi.

Elle peut favoriser la mobilité et le développement professionnel.

Tout salarié doit pouvoir demander le bénéfice de la validation des acquis de son expérience dès lors qu'il justifie d'une durée minimale de trois ans d'activité professionnelle, en rapport avec la certification ou le diplôme recherchés.

Les actions de formation ayant vocation à permettre la mise en œuvre d'une action de VAE sont considérées comme prioritaires au titre du DIF.

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 minimum d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'une priorité d'accès à une VAE.

Dans ce cadre, chaque salarié peut demander à bénéficier d'un congé de VAE dont la durée ne peut excéder, par action de validation, vingt-quatre heures de temps de travail, consécutives ou non.

Cette demande est formulée 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 motivant le report de l'autorisation d'absence. Pour des raisons motivées de service, l'entreprise peut reporter la satisfaction donnée à une demande, sans que ce report puisse excéder six mois. Le congé de validation est assimilé à une période de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

L'ASF collectera chaque année les informations relatives à l'application du dispositif de la VAE au sein des établissements de la profession. Ces informations seront publiées dans le document « *Données sociales* ».

## **2. Passeport formation**

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue, ou du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, chaque salarié doit pouvoir, à son initiative, établir son passeport formation sur le support de son choix, qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Le passeport formation recense notamment :

- les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale,

- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise,
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience,
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle, y compris celles suivies en période d'inactivité professionnelle,
- les activités tutorales exercées,
- le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail, et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois,
- dans une annexe, les décisions en matière de formation qui ont été prises lors ou à l'issue des entretiens professionnels dont il aurait bénéficié,
- les compétences acquises dans la vie personnelle (monde associatif, mandat communal...),
- les différents mandats de représentation du personnel...

### **3. L'entretien professionnel**

Tout salarié ayant au moins deux années d'activité dans une même entreprise bénéficie, au minimum tous les deux ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise dans des conditions définies par accord d'entreprise ou, à défaut, par l'employeur selon des modalités définies préalablement.

L'entretien professionnel doit avoir pour finalité de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes et compte tenu des besoins de l'entreprise.

L'entretien doit porter sur :

- les objectifs professionnels du salarié de la période qui vient de s'écouler et de la période à venir,
- les réalisations du salarié,
- les compétences du salarié au regard des compétences cibles de son métier,
- les compétences du salarié au regard de ses performances,
- le bilan des actions de formation réalisées depuis le précédent entretien,
- les hypothèses d'évolution à court, moyen et long terme, et leurs modalités de mise en œuvre,
- les actions de formation à engager à court, moyen et long terme, et à classer par priorité.

Il peut également porter, le cas échéant, à l'initiative du salarié, sur les compétences acquises par celui-ci dans le cadre d'activités extra-professionnelles.

Les modalités de la préparation, de la mise en œuvre de l'entretien professionnel et de la formalisation du compte rendu de celui-ci sont définies au sein de l'entreprise.

L'entretien professionnel se déroule pendant le temps de travail.

## Chapitre 2 : Primes de diplômes

### Article 47

Sans préjuger d'éventuelles mesures de promotion qui pourraient être prises en leur faveur s'ils sont aptes, les intéressés recevront en une seule fois, à l'obtention de leur diplôme, une prime dont le montant est déterminé sur la base d'une unité de référence égale au 1/13ème de la valeur du point telle que fixée au § 2 de l'article 15 - Livre I de la présente Convention, multipliée par un nombre d'unités de référence suivant le tableau ci-après :

- Certificat d'Aptitude Professionnelle	50 unités
- Brevet Professionnel, Baccalauréat	70 unités
- Par certificat complet du C.N.A.M.	30 unités
- Diplômes de l'Enseignement Supérieur	100 unités

Les autres diplômes, présentant évidemment un intérêt pour l'activité professionnelle, seront sanctionnés par équivalence avec les diplômes ci-dessus.

## Chapitre 3 : Hygiène, sécurité et conditions de travail

### Section I : Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

#### Article 48

Les prescriptions d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont celles déterminées par les dispositions législatives en vigueur.

Dans les entreprises occupant habituellement plus de 50 salariés, des Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont mis en place.

La mise en place, les attributions et le fonctionnement de ces comités sont ceux prévus aux articles L 236-1 et suivants du code du 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 inter-entreprises.

Les salariés sont tenus de se soumettre à une visite médicale au moins une fois par an ou plus souvent si la loi l'exige.

Les frais de déplacement correspondants sont payés par l'employeur.

## **Chapitre 4 : Avantages acquis**

### **Article 50**

Les avantages prévus à la présente Convention Collective ne pourront être la cause de la réduction des avantages acquis antérieurement existant dans les établissements.

Les dispositions de la présente Convention s'imposent aux rapports nés des contrats individuels ou collectifs sauf si les clauses de ces contrats sont plus favorables au personnel que celles de la Convention.

## **Chapitre 5 : Dépôt de la Convention**

### **Article 51**

Le texte de la présente Convention sera déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris et au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par les articles L 132-10 et R 132-1 du code du travail.

## **Chapitre 6 : Date d'application**

### **Article 52**

La présente Convention entrera en vigueur le jour qui suivra son dépôt dans les conditions prévues par les articles L 132-10 et R 132-1 du code du travail.

\*

## ANNEXE AU LIVRE I

**CLASSIFICATION DES EMPLOIS****(Personnel non-cadre)<sup>13</sup>**

<b>I - PERSONNEL D'EXECUTION</b>	
<b>IA -</b> .....	<b>150</b>
a) Travaux simples ne demandant qu'une mise au courant rapide <i>Techniciens de surface, classeurs, employés aux archives, garçons de bureau, huissiers, employés aux écritures ...</i>	
b) Travaux simples nécessitant une formation particulière ou une pratique suffisante <i>Chauffeurs, dactylographes, standardistes débutantes, sténodactylographes débutantes ...</i>	
c) Travaux d'exécution simple, nécessitant une formation spécialisée, sanctionnée par un diplôme ou par une expérience pratique suffisante <i>Aides-comptables débutants, sténodactylographes, employés de bureau, standardistes, aides-opérateurs...</i>	
<b>IB - Travaux d'exécution de la classe précédente demandant des responsabilités limitées</b> .....	<b>165</b>
<i>Codifieuses, mécanographes-comptables, correspondancières-dactylographes, opérateurs 1er degré.</i>	
<b>IC - Travaux d'exécution pour lesquels les connaissances et l'expérience acquise permettent d'avoir certaines responsabilités ...</b>	<b>180</b>
<i>Correspondancières-sténodactylographes, opérateurs 2ème degré, aides-comptables 2ème degré, employés administratifs, agents de recouvrement 1er échelon, enquêteurs 1er échelon ...</i>	
<b>II - PERSONNEL QUALIFIE OU D'ENCADREMENT</b>	
<b>II A - Travaux nécessitant seulement des connaissances pratiques mais comportant une part d'initiative et de responsabilité</b> .....	<b>195</b>
<i>Comptables 1er degré, rédacteurs recouvrement et contentieux 1er degré, secrétaires 1er échelon ...</i>	
<b>II B -</b> .....	<b>210</b>
a) Travaux de la catégorie précédente nécessitant en outre la mise en œuvre de connaissances techniques plus approfondies <i>Secrétaires 2ème échelon, caissiers, comptables 2ème degré, employés qualifiés, opérateurs 3ème degré, programmeurs débutants...</i>	
b) Commandement d'exécution sur un petit nombre d'employés <i>Chefs d'équipe du personnel des catégories I A.</i>	

13. La classification applicable aux cadres figure au Livre II, chapitre 1, pages 55 à 58.

<b>II C -</b> .....	<b>225</b>
a) Travaux nécessitant de larges connaissances dans une branche spécialisée technique, administrative, comptable, commerciale <i>Rédacteurs recouvrement et contentieux 2ème degré, employés principaux, enquêteurs 2ème échelon, agents de recouvrement 2ème échelon, programmeurs 1er degré.</i>	
b) Commandement d'exécution sur un petit nombre d'employés <i>Chefs de groupe 1er degré.</i>	
<b>II D -</b> .....	<b>240</b>
a) Travaux nécessitant une grande expérience en plus des connaissances exigées pour les travaux de la catégorie précédente <i>Caissiers principaux, secrétaires principaux, agents de recouvrement 3ème degré, programmeurs 2ème degré.</i>	
b) Commandement d'exécution sur un certain nombre d'employés variable suivant leur qualification <i>Chefs de groupe 2ème degré.</i>	
<b>III - PERSONNEL TRES QUALIFIE</b>	
<b>III A - Travaux nécessitant des connaissances générales dans plusieurs techniques ou approfondies dans une spécialité et pouvant entraîner des fonctions de commandement ou de décision</b> .....	<b>255</b>
<i>Monitrice de perforation, acheteur principal ...</i>	
<b>III B - Travaux nécessitant des connaissances approfondies dans plusieurs techniques et pouvant entraîner des fonctions de commandement ou de décision</b> .....	<b>275</b>
<b>III C - Travaux nécessitant, en plus des connaissances exigées pour la catégorie précédente, une grande expérience et pouvant entraîner des fonctions de commandement ou de décision</b> .....	<b>295</b>
<b>IV - PERSONNEL SUPERIEUR</b>	
<b>IVA - Travaux complexes nécessitant des connaissances approfondies théoriques, techniques ou administratives, comportant une certaine part d'initiative</b> .....	<b>310</b>
<b>IVB - Travaux complexes nécessitant des connaissances approfondies théoriques, techniques ou administratives, comportant une part d'initiative et entraînant une fonction de commandement sur des agents des catégories précédentes</b> .....	<b>325</b>
<b>IVC - Travaux complexes nécessitant des connaissances approfondies théoriques, techniques ou administratives, comportant une large part d'initiative et entraînant une fonction de commandement sur un nombre important d'agents des catégories précédentes</b> .....	<b>340</b>

## LIVRE II

# DISPOSITIONS PARTICULIERES APPLICABLES AUX CADRES

## Chapitre 1 : Classification des cadres

### Section I : Dispositions générales

#### Article 1

La diversité constatée dans la structure et l'importance des entreprises ainsi que la nature même des fonctions occupées par les cadres et ingénieurs ne permettent pas d'établir un barème comportant une énumération complète des fonctions.

Les positions repères qui ont été déterminées, ne correspondent pas à des titres qui sont variables suivant les entreprises.

Le but essentiel est de définir des situations effectives, d'après l'importance réelle de l'emploi et des responsabilités correspondantes.

Pour ces raisons mêmes, les différentes positions repères sont indépendantes les unes des autres, en ce sens que des fonctions relevant d'une position repère peuvent exister dans une entreprise ou un établissement sans entraîner l'existence d'une ou plusieurs fonctions relevant d'une autre position repère supérieure ou inférieure.

### Section II : Classification

#### Article 2

#### POSITION CADRES DEBUTANTS

Collaborateurs débutants engagés pour remplir des fonctions de cadres, et titulaires de l'un des diplômes suivants :

- Ecole des Hautes Etudes Commerciales,
- Ecole Libre des Sciences Politiques,
- Institut d'Etudes Politiques de l'Université de Paris et Instituts analogues (ordonnance n° 45-2283 du 9 octobre 1945),
- Ecoles Supérieures de Commerce reconnues par l'Etat,
- Ecole Supérieure des Sciences Economiques et Commerciales (Institut Catholique de Paris),
- Ecole de Haut Enseignement Commercial pour Jeunes Filles,
- Agrégation, Doctorat, licences universitaires délivrées par les facultés françaises
- Diplômes d'ingénieur (loi du 10 juillet 1934 ou décret du 10 octobre 1937).

La position «Cadre débutant» ne concernera que les jeunes cadres, sans expérience professionnelle, titulaires d'un des diplômes énumérés ci-dessus ; il est entendu que cette position d'attente ne peut durer plus de trente six mois.

## **POSITION CADRES**

### **Repère A**

Collaborateurs ayant précédemment exercé un emploi donnant lieu à classification dans la catégorie «*IV - Personnel supérieur*» et ayant acquis par des études ou par leur expérience personnelle une formation technique appuyée sur des connaissances générales parfois reconnues par un diplôme, qui leur permettent de se mettre rapidement au courant des problèmes qui leur sont soumis et qu'ils mettent en œuvre dans l'accomplissement de leur fonction, sans assumer une responsabilité complète et permanente qui revient, en fait, à leurs chefs.

### **Repère B**

Cadre possédant généralement un diplôme et dont la fonction, quelle que soit sa valeur professionnelle, peut n'être jamais de commandement.

## **POSITION CADRES CONFIRMES**

### **Repère A**

#### Sous-repère A-a

Cadre rattaché à un poste de commandement en vue d'aider le titulaire de ce poste, mais n'assurant pas pratiquement une responsabilité complète de commandement.

#### Sous-repère A-b

Cadre rattaché à un poste de commandement en vue d'aider le titulaire de ce poste, qui, sans assurer pratiquement une responsabilité complète de commandement, dispose d'une délégation supérieure à celle du cadre situé au sous-repère A-a.

#### Sous-repère A-c

Cadre rattaché à un poste de commandement en vue d'aider le titulaire de ce poste, qui, compte tenu des connaissances générales et pratiques qu'il peut mettre en œuvre, dispose d'une délégation supérieure à celle du cadre situé au sous-repère A-b, lui permettant d'assurer pratiquement une responsabilité de commandement accrue qui ne peut toutefois être complète de façon permanente.

### **Repère B**

Cadre choisi pour exercer des fonctions dans lesquelles il met en œuvre non seulement des connaissances équivalentes à celles sanctionnées par un diplôme, mais aussi des connaissances pratiques étendues, sous les directives d'un cadre d'un repère ou d'une position supérieurs qui, dans certaines entreprises, peut être le chef même de l'entreprise.

## Repère C

Cadre possédant toutes les connaissances et qualités exigées par ses fonctions et appelé à prendre, dans l'accomplissement de celles-ci, les initiatives et les responsabilités qui en découlent.

Sa place dans la hiérarchie lui donne généralement le commandement sur un ou plusieurs cadres des repères ou positions précédents.

### POSITION CADRES SUPERIEURS

L'existence d'un tel poste ne se justifie que par la valeur technique exigée par la nature de l'entreprise, par l'importance de l'établissement et par la nécessité d'une coordination entre plusieurs services.

La place hiérarchique d'un cadre de cette position lui donne, en général, le commandement sur un ou plusieurs cadres des positions précédentes.

L'occupation de ce poste entraîne de très larges initiatives et responsabilités.

## Section III : Remplacements provisoires

### Article 3

Dans le cas où un cadre assurerait pendant une période continue de trois mois au moins, l'intérim d'un poste supérieur entraînant pour lui un surcroît de responsabilité, il lui en sera tenu compte sous la forme qui, d'un commun accord, apparaîtra la plus appropriée.

## Chapitre 2 : Conditions générales de travail

### Section I : Horaire

#### Article 4

L'horaire de base de travail hebdomadaire est de 39 heures.

Tout dépassement permanent de cet horaire entraînera le paiement d'heures supplémentaires aux taux légaux. Toutefois, les heures supplémentaires effectuées individuellement et librement par un cadre en dehors de l'horaire normal du service auquel il appartient ne sont pas rémunérées.

### Section II : Appointements

#### Article 5

##### a - Appointements minimaux garantis

Ils sont définis par les indices repères basés sur les positions utilisées au chapitre «Classification».

- Position Cadres débutants .....	300
- Position Cadre	
- Repère A .....	360
- Repère B .....	400

- *Position Cadres confirmés*

- Repère A

. Sous-repère A-a ..... 450

. Sous-repère A-b (après six ans en position A-a) ..... 550

. Sous-repère A-c ..... 625

- Repère B ..... 700

- Repère C ..... 850

- *Position Cadres supérieurs* ..... 900

**b - Appointements réels**

Le minimum d'une position ne constitue pas le maximum des positions inférieures.

Les salaires réels des intéressés peuvent donc s'échelonner, à partir du minimum, sans limitation supérieure.

**(Section III : Prime d'ancienneté)**

**(Article 6<sup>14</sup>)**

**Section IV : Indemnité de licenciement**

**Article 7**

Sous réserve de dispositions plus favorables résultant de conventions particulières et de contrats individuels, en cas de licenciement, tout cadre ayant plus d'un 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 douze derniers mois.

Elle est déterminée sur la base :

- d'un demi-mois par année de présence ;
- de 3/4 de mois par année de présence pour la tranche dépassant dix ans.

Toutefois, l'indemnité ne peut dépasser la valeur de dix-huit mois de traitement.

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.

---

14. Les dispositions de l'article 6, section III, ont été supprimées par l'article 3 de l'accord du 17 juillet 2001. Les dispositions relatives à la prime d'ancienneté, applicables à l'ensemble du personnel, figurent à l'article 16, section II, chapitre 2, Livre I de la présente convention, page 20.

## Section V : Retraite

### Article 8

Il est rappelé que les cadres sont, de droit, bénéficiaires de la Convention Collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, et ce depuis le 1er janvier 1952.

## Section VI : Déplacements

### § 1 : Dispositions générales

#### Article 9

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.

### § 2 : Déplacements de longue durée

#### Article 10

Au cours d'une mission impliquant un déplacement en France métropolitaine et se traduisant par une absence ininterrompue égale ou supérieure à un mois, il est accordé au cadre un congé de détente d'un jour ouvré par mois d'absence.

Ce congé doit précéder ou suivre immédiatement le jour de repos hebdomadaire ou un jour férié.

*Fait à Paris, le 22 novembre 1968 \**



\* La présente édition tient compte des avenants et accords ayant modifié le texte d'origine de la Convention - en dernier lieu, l'accord du 1er juin 2010 - dont la liste figure en pages 77 et suivantes.

## RECOMMANDATIONS

Les délégations patronale et syndicale 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 communication de la Convention Collective, il y avait opportunité à formuler les recommandations suivantes qu'elles estiment souhaitable de voir adopter dans le cadre de chaque établissement.

### Sur le licenciement de personnel en cas de fusion ou de concentration

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 43 - Livre I.

### 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 instamment l'engagement de jeunes, et notamment de ceux d'entre eux n'ayant pas encore accompli leurs obligations militaires.

### Sur le délai-congé 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 employeur quinze 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 inobservation de ce délai.

### Sur les déplacements des salariés 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.

# ANNEXES

## ANNEXE I

(annexe à l'article 10 bis - Livre I)

### Contingent syndical annuel - Modalités

Il est attribué en début d'année à chacune des cinq organisations syndicales 60 coupons, utilisables dans le cadre d'une année civile, d'une valeur unitaire d'une 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 cachet de l'employeur, date de l'utilisation du congé, objet de l'utilisation.

Les coupons doivent ensuite être retournés, sous huitaine, au Secrétariat de la Commission Nationale Paritaire.



## ANNEXE II

(annexe à l'article 11 - Livre I)

### Frais de déplacement, repas et hébergement - Modalités

La participation de l'ASF aux frais de déplacement, de repas et d'hébergement s'effectue selon les modalités suivantes :

- **Frais de déplacement** : participation de l'ASF aux frais de transport sur la base d'un titre de transport ferroviaire de seconde classe.
- **Frais de repas** : participation 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** : participation de l'ASF sur la base du tarif d'un hôtel homologué deux étoiles.

Tout document justificatif de ces frais doit être retourné, sous huitaine, au Secrétariat de la Commission Nationale Paritaire.



## ANNEXE III

(annexe à l'article 15 - Livre I)

### Grille des rémunérations minimales garanties

(montants annuels en euros applicables à compter du 1er décembre 2007)

Coefficient 150 .....	16 800
Coefficient 165 .....	16 880
Coefficient 180 .....	17 006
Coefficient 195 .....	17 163
Coefficient 210 .....	17 331
Coefficient 225 .....	17 510
Coefficient 240 .....	17 982
Coefficient 255 .....	18 717
Coefficient 275 .....	19 496
Coefficient 295 .....	20 407
Coefficient 310 .....	21 158
Coefficient 325 .....	21 908
Coefficient 340 .....	22 659
Coefficient 300 .....	20 657
Coefficient 360 .....	23 660
Coefficient 400 .....	25 662
Coefficient 450 .....	28 164
Coefficient 550 .....	33 169
Coefficient 625 .....	36 922
Coefficient 700 .....	40 676
Coefficient 850 .....	48 182
Coefficient 900 .....	50 685

## ANNEXE IV

(annexe à l'article 37 - Livre I)

### Accord national interprofessionnel sur l'emploi

Accord du 10 février 1969,  
modifié par l'avenant du 21 novembre 1974  
et par l'accord du 28 octobre 1986

*(Extraits)*

#### TITRE II

#### **Information et consultation du Comité d'entreprise sur les projets de licenciements pour raisons économiques**

##### **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 seront données sur l'importance de la main-d'œuvre temporaire utilisée, sur son affectation et 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 concentration 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 œuvre de ces prévisions, notamment en ce qui concerne le recours éventuel au Fonds National 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 assujettis à la législation sur les comités d'entreprise, lorsque ces mutations seront importantes et rapides, un plan d'adaptation sera élaboré et transmis, pour information et consultation, au comité d'entreprise ou d'établissement en même temps que les autres éléments d'information relatifs à l'introduction de nouvelles technologies. A défaut de dispositions conventionnelles 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 professionnels modifié et permettra les adaptations nécessaires dans les meilleurs 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 informe et consulte 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 effectivement 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 convocation :

- lui donner les raisons économiques, financières ou techniques l'ayant conduite à présenter le projet soumis pour avis au comité ;
- lui préciser le nombre de salariés habituellement 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 seront informés et consultés aux lieu et place dudit 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 dix salariés dans une même période de trente jours, la direction adressera à l'autorité administrative compétente une notification écrite comportant les indications 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 audit article, le comité d'entreprise ou d'établissement concerné par ledit licenciement doit être consulté à ce sujet.

### **Article 12**

La direction devra, dans les conditions indiquées ci-après, envisager toutes dispositions 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 assujettis à la législation sur les comités d'entreprise, lorsque le projet de licenciement pour raisons économiques portera sur au moins dix salariés dans une même période de trente jours, la direction soumettra au comité d'entreprise ou d'établissement un plan social qui devra lui être adressé avec la convocation 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, lorsque cela apparaît possible et de nature à éviter des licenciements ;
- temps partiel volontaire ;
- recours à des mesures de mutations ;
- recherche des possibilités de reclassement interne ou, le cas échéant, externe ;
- inventaire des moyens de formation pouvant faciliter ces mutations et ces reclassements ;
- étalement dans le temps des licenciements éventuels, afin de faciliter les opérations de reclassement ;
- mesures susceptibles de tenir compte des problèmes spécifiques de certains salariés et notamment des personnes handicapées (au sens de la législation en vigueur) et des femmes enceintes ;
- 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 acquises 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 structures 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'AFPA, l'ANPE, l'APEC, les ASSEDIC...;
- conventions avec le Fonds National de l'Emploi ;
- conventions de conversion 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 mettra 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 donnera une réponse motivée.

Au-delà de la seconde 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 audit article.

- II - Quels que soient 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 non visés au premier alinéa du paragraphe I du présent article, dégager dans les limites des dispositions de l'article 14 du Chapitre II de l'Accord National Interprofessionnel du 20 octobre 1986, les moyens permettant la mise en œuvre des contrats de conversion précités et procéder à une exploration attentive des possibilités offertes par les conventions

d'allocations spéciales du Fonds National de l'Emploi dans les conditions prévues par le Mémorandum du 20 octobre 1986.

Lorsqu'il s'agira 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 dix salariés dans une même période de trente jours, le licenciement de chacun des salariés ayant au moins un an d'ancienneté doit, quel que soit l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement, être précédé d'une procédure comportant :

- une convocation de l'intéressé à un entretien préalable, cette convocation étant, soit adressée par lettre recommandée, soit remise en mains propres contre décharge ;
- un entretien dans les conditions prévues par l'article L 122-14 du code du travail ;
- un délai de sept jours entre la date pour laquelle le salarié aura 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 conditions économiques auront conduit une entreprise ou un établissement assujéti à la législation sur les comités d'entreprise à répéter des licenciements pour raisons économiques conformément à la procédure ci-dessus, si le total des licenciements atteint le chiffre de 30 personnes sur six mois consécutifs, tout nouveau licenciement envisagé pour raisons économiques dans les six 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 dix salariés dans une même période de trente jours, un délai préfix maximal doit s'écouler, à l'exception des cas de force majeure ou de circonstances économiques exceptionnelles comportant 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 trente 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 aura la faculté de réduire le délai applicable, pour les entreprises ou établissements où serait intervenu un accord collectif portant sur les conditions des licenciements et en particulier sur certaines des dispositions figurant dans l'article 12-I du présent accord ou dans lesquels seraient appliquées les dispositions d'une convention ou d'un accord collectif ayant cet objet.

#### **Article 14**

D'un commun accord entre la direction et le comité d'entreprise ou d'établissement ou si le projet de licenciement pour raisons économiques porte sur au moins dix salariés dans une même période de trente jours, les difficultés éventuellement survenues au sujet de ce projet au sein du comité d'entreprise ou d'établissement pourront être examinées :

- soit au niveau utile le plus proche possible du lieu du licenciement, par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentées aux Commissions paritaires de l'emploi, en présence des représentants de la direction et du personnel de l'entreprise ou de l'établissement concerné, ainsi que, le cas échéant, des représentants des administrations et organismes ayant à jouer un rôle en la matière ;
- soit par la Commission paritaire de l'emploi compétente qui, en vue de contribuer à la recherche d'une solution, pourra prendre toutes dispositions pour faciliter une réunion des parties au niveau convenable et pourra solliciter la collaboration des représentants des administrations et organismes exerçant une mission dans le domaine de l'emploi, de la formation ou du placement.

Cet examen s'inscrira dans les délais prévus à l'article 13.

Les organisations syndicales précitées et les Commissions paritaires de l'emploi professionnelles et interprofessionnelles devront établir entre elles une liaison suffisante pour éviter tout double emploi.

## TITRE III

### **Garanties prévues en cas de mutations et licenciements collectifs d'ordre économique**

#### **Article 15**

Si des licenciements collectifs pour raisons économiques n'ont pu être évités et posent un problème de reclassement, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés visées à l'article 14 ou les Commissions paritaires de l'emploi compétentes pourront être saisies :

- soit d'un commun accord entre la direction et le comité d'entreprise ou d'établissement ;
- soit lorsque le licenciement portera sur plus de 10 salariés occupés dans le même établissement (ce chiffre étant éventuellement calculé sur une période de 30 jours).

Elles s'efforceront d'élaborer un plan comportant des propositions de reclassement ou de formation en vue d'un reclassement à terme et tenant compte des différents régimes d'indemnisation en vigueur.

Elles pourront, si elles le jugent opportun, décider la constitution de commissions d'intervention agissant localement au niveau le plus proche possible du lieu du licenciement, réunissant des représentants des organisations syndicales ou des commissions paritaires en cause, et faisant appel au concours des représentants de toutes administrations ou de tous organismes, tels que ceux énumérés à l'article 8, susceptibles de contribuer au reclassement, à la formation, au recyclage, au perfectionnement, à l'indemnisation du personnel licencié.

Ces commissions d'intervention, qui n'auront qu'une existence temporaire dans les limites du mandat qui leur aura été fixé, exerceront un rôle d'animation, de coordination, de conseil et d'orientation.

Les organisations syndicales précitées et les Commissions paritaires de l'emploi professionnelles et interprofessionnelles devront établir entre elles une liaison suffisante pour éviter tout double emploi.

#### **Article 16**

Si une opération de fusion, de concentration ou de restructuration conduit à réduire les effectifs, cette réduction doit être atteinte, dans toute la mesure du possible, par le jeu des départs naturels ou volontaires.

Dans ce même cas, lorsque l'entreprise a recours à des mutations internes, elle doit s'employer à éviter que ces mutations entraînent un déclassement des salariés, par des aménagements de postes de travail, par des actions appropriées de réadaptation ou de formation professionnelles prenant de préférence la forme de conventions permettant aux salariés de bénéficier de la législation en vigueur.

## Article 17

Lorsqu'une entreprise a procédé à des mutations internes en vue de diminuer le nombre des salariés compris dans un licenciement collectif pour raisons économiques, et qu'il n'aura pas été possible d'éviter un déclassement, l'employeur assurera au travailleur déclassé le maintien de son salaire antérieur pendant une durée égale à celle du préavis qui lui serait applicable en cas de licenciement<sup>15</sup> et au minimum pendant :

- 3 mois pour les salariés ayant plus de 3 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;
- 4 mois pour les salariés ayant plus de 5 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;
- 5 mois pour les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet.

## Article 18

Si le déclassement entraîne pour l'intéressé une réduction de salaire d'au moins 5% et s'il compte au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, il percevra, après expiration du délai prévu à l'article 17 et pendant les 6 mois suivants, une indemnité temporaire dégressive. Si l'employeur a conclu avec le Fonds National de l'Emploi une convention assurant aux salariés déclassés le bénéfice des allocations temporaires dégressives prévues par l'article L 322-4 du code du travail, les allocations temporaires versées au titre de la convention passée avec le Fonds National de l'Emploi se substituent aux indemnités temporaires dégressives instituées par le présent article.

L'indemnité temporaire dégressive est calculée, pour chacun des six mois suivant l'expiration du délai fixé par l'article 17 pendant lequel le salaire antérieur est intégralement maintenu, selon les pourcentages ci-dessous de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire :

- pour les 2 premiers mois suivants ..... 80%
- pour les 3ème et 4ème mois suivants ..... 60%
- pour les 5ème et 6ème mois suivants ..... 40%

Le salaire horaire ancien est égal à la moyenne, base 39 heures, primes incluses, des salaires des trois derniers mois précédant le déclassement.

## Article 19

En cas de mutation d'un salarié dans un autre établissement de la même entreprise, l'ancienneté dans le nouvel établissement est calculée en tenant compte de l'ancienneté acquise dans le précédent établissement.

15. La durée du préavis pris en considération est celle prévue par la Convention Collective ou par la loi lorsque celle-ci prévoit un préavis de plus longue durée.

## **Article 20**

Dans le cas où la mutation conduit le salarié à occuper un emploi dans un autre établissement de l'entreprise, cette dernière doit, par toutes les démarches utiles, faciliter à l'intéressé l'obtention des allocations de transfert prévues par la loi du 18 décembre 1963 relative au Fonds National de l'Emploi.

## **Article 21**

Le salarié ayant fait l'objet d'une mutation avec déclassement bénéficiera pendant un an d'une priorité de reclassement au cas où un poste de même nature deviendrait vacant dans son ancienne catégorie.

## **Article 22**

Les entreprises doivent rechercher les possibilités de reclassement susceptibles de convenir aux salariés dont le licenciement aura dû être décidé ainsi que les moyens de formation et de reconversion qui pourraient être utilisés par eux. Elles les feront connaître au comité d'entreprise ou d'établissement intéressé.

## **Article 23**

Le salarié licencié dans le cadre de licenciements pour raisons économiques, résultant d'une opération de fusion, de concentration ou de restructuration et qui a trouvé un nouvel emploi en cours de préavis pourra quitter l'entreprise sans avoir à payer l'indemnité de préavis correspondant à la partie non exécutée de son préavis et en conservant le bénéfice de son indemnité de licenciement légale ou conventionnelle. L'employeur ne peut refuser son accord que pour des nécessités de service.

Les heures pour recherche d'emploi résultant de l'usage ou des dispositions des conventions collectives peuvent être bloquées dans des conditions à établir avec le chef d'entreprise.

## **Article 24**

La prise en charge par les ASSEDIC des salariés licenciés doit être facilitée par les entreprises qui assureront à cet effet tous les contacts nécessaires avec les ASSEDIC compétentes.

## **Article 25**

Les salariés licenciés pour raisons économiques ou ayant accepté un contrat de conversion bénéficient d'une priorité de réembauchage durant un délai d'un an à compter de la date de la rupture de leur contrat, s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité dans un délai de deux mois à partir de leur départ de l'entreprise. Dans ce cas, l'employeur informera les salariés concernés de tout emploi devenu disponible dans leur qualification.

Cette disposition ne peut cependant avoir pour effet de faire obstacle aux obligations relatives aux priorités d'emploi instituées par la réglementation.

## Article 26

Lorsqu'un salarié licencié a été embauché par une autre entreprise ne fermant pas pour la durée des congés payés, il peut sur sa demande obtenir de son nouvel employeur un congé non payé, s'il n'a pas un an de présence au 1er juin de l'année en cours et s'il a perçu au titre de la même période de référence lors de la résiliation de son précédent contrat, une indemnité compensatrice de congés payés.

La durée du congé attribué au salarié en application de l'alinéa précédent est égale à celle du congé acquis dans l'entreprise qui l'a licencié.

## TITRE IV

### Dispositions diverses

#### Article 27

Les entreprises doivent faire connaître aux sections locales de l'Agence Nationale pour l'Emploi leurs offres d'emploi. Pour les postes de cadres cette déclaration est faite à l'Association Pour l'Emploi des Cadres (APEC) ou à sa section régionale.

#### Article 28

(...)

#### Article 29

Les dispositions du présent accord s'inspirent des considérations générales énoncées dans le préambule et doivent être appliquées dans leur esprit.

Ayant pour objet de fixer des règles applicables à la généralité des professions, elles ne font pas obstacle à la conclusion d'accords dans le cadre des conventions collectives et ne remettent pas en cause les accords déjà intervenus.

Toutefois, les parties signataires du présent accord constatent :

- qu'afin que cette renégociation puisse pleinement prendre en considération les dispositions légales en vigueur et celles du présent Accord National Interprofessionnel, les dispositions conventionnelles de branche préexistantes pourront donc faire l'objet d'une procédure de révision pendant un délai de deux mois ;
- qu'au terme de cette procédure et en cas d'échec, les parties intéressées apprécieront la situation ainsi créée et pourront, en particulier, recourir à la dénonciation des dispositions en cause conformément à l'article L 132-8 du code du travail ;
- que cette procédure est applicable tant lorsque les dispositions conventionnelles de branche figurent dans un accord collectif particulier que lorsqu'elles ont été insérées dans une convention collective ;
- que dans ce dernier cas, la dénonciation ne saurait, bien entendu, entraîner celle de l'ensemble de la convention collective.

## ANNEXE V

(annexe à l'article 42 - Livre I)

### Départ à la retraite

#### Texte de l'article L 122-14-13 du code du travail

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse a droit, sous réserve des dispositions plus favorables d'une convention ou d'un accord collectif de travail ou du contrat de travail, à l'indemnité de départ en retraite prévue à l'article 6 de l'accord annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle.

Tout salarié dont la mise à la retraite résulte d'une décision de l'employeur a droit, sous réserve des dispositions plus favorables en matière d'indemnité de départ à la retraite contenues dans une convention ou un accord collectif de travail ou un contrat de travail, au versement d'une indemnité de départ en retraite équivalente soit à l'indemnité de licenciement prévue par l'article 5 de l'accord mentionné au premier alinéa s'il remplit les conditions fixées pour en bénéficier, soit à l'indemnité minimum de licenciement prévue à l'article L. 122-9 du présent code. Cette indemnité est également due, dans les mêmes conditions, à tout salarié dont le départ à la retraite avec l'accord de l'employeur, à partir du 1er janvier 2010 et jusqu'au 1er janvier 2014, conduit à rompre le contrat de travail à un âge inférieur à celui mentionné au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale. L'indemnité de départ mentionnée à la phrase précédente est assujettie en totalité à la contribution sociale généralisée visée à l'article L. 136-2 du même code et à la contribution pour le remboursement de la dette sociale visée à l'article 14 de l'ordonnance n° 96-50 du 24 janvier 1996 relative au remboursement de la dette sociale. Elle obéit par ailleurs au même régime fiscal et social que celui de l'indemnité de licenciement.

Le régime juridique prévu à la dernière phrase de l'alinéa précédent ne s'applique que lorsqu'une convention ou un accord collectif étendu relatif à la mise à la retraite, conclu après l'entrée en vigueur de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites et avant la publication de la loi n° 2006-1640 du 21 décembre 2006 de financement de la sécurité sociale pour 2007, prévoit la possibilité de rompre le contrat de travail à un âge inférieur à celui mentionné au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale, dès lors que le salarié peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein et que cet âge n'est pas inférieur à celui fixé au premier alinéa de l'article L. 351-1 du même code.

La mise à la retraite s'entend de la possibilité donnée à l'employeur de rompre le contrat de travail d'un salarié ayant atteint l'âge visé au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale. En cas de cessation d'activité organisée en application d'un accord professionnel mentionné à l'arti-

cle L. 352-3 ou d'une convention mentionnée au 3° de l'article L. 322-4 ou lors de l'octroi de tout autre avantage de préretraite défini antérieurement à la publication de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, un âge inférieur peut être fixé dès lors que le salarié peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale, sans pouvoir être inférieur à celui qui est fixé au premier alinéa de l'article L. 351-1 du même code. A compter de l'entrée en vigueur de la loi n° 2006-1640 du 21 décembre 2006 de financement de la sécurité sociale pour 2007, aucune convention ou accord collectif prévoyant la possibilité d'une mise à la retraite d'office d'un salarié à un âge inférieur à celui fixé au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale ne peut être signé ou étendu. Les accords conclus et étendus avant la publication de la loi n° 2006-1640 du 21 décembre 2006 de financement de la sécurité sociale pour 2007, déterminant des contreparties en termes d'emploi ou de formation professionnelle et fixant un âge inférieur à celui mentionné au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale dès lors que le salarié peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein et que cet âge n'est pas inférieur à celui fixé au premier alinéa de l'article L. 351-1 du même code, cessent de produire leurs effets au 31 décembre 2009.

Les accords et les conventions signés ou étendus avant la publication de la loi n° 2006-1640 du 21 décembre 2006 de financement de la sécurité sociale pour 2007 qui ont prévu la possibilité de mise à la retraite d'office d'un salarié avant l'âge fixé au premier alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale cessent de produire leurs effets au plus tard le 31 décembre 2007. Les indemnités versées à ce titre au salarié par l'employeur sont assujetties à la contribution instituée à l'article L. 137-10 du même code.

Si les conditions de mise à la retraite ne sont pas réunies, la rupture du contrat de travail par l'employeur constitue un licenciement.

L'employeur ou le salarié, selon que l'initiative du départ à la retraite émane de l'un ou de l'autre, est tenu de se conformer aux dispositions des 1°, 2°, 3° et du dernier alinéa de l'article L. 122-6 du présent code.



## ANNEXE VI

(annexe à l'article 46 quater - Livre I)

### Droit individuel à la formation (DIF)

#### Catalogue indicatif d'actions de formation au titre du DIF

*La liste indicative et non exhaustive des formations accessibles au titre du DIF figurant ci-dessous a été élaborée par la Commission Nationale Paritaire.*

#### √ ACCUEIL ET INTEGRATION DES SALARIES HANDICAPES

- Toute formation permettant d'améliorer la communication avec les handicapés (langage des signes...).
- Toute formation permettant de favoriser une meilleure intégration pour le personnel handicapé.

#### √ BILAN DE COMPETENCES

#### √ BUREAUTIQUE

- Découverte de l'informatique
- Initiation et perfectionnement à la micro-informatique :
  - Initiation et perfectionnement d'ensemble
  - Initiation et perfectionnement aux principaux logiciels : Access, Excel, Outlook, Power Point, Project, Windows, Word, Writer.

#### √ COMMERCE

- Créer des supports pour présenter et illustrer ses idées
- Fraudes et procédures
- Gestion du refus au téléphone
- Maîtriser la relation au téléphone
- Optimiser la communication écrite avec les clients
- Organisations et systèmes commerciaux
- Réseaux de distribution

#### √ COMPTABILITE, AUDIT, CONTROLE

- Analyse financière
- Approche du bilan
- Assistant de gestion de PME
- Calculs financiers sur HP
- Commissariat aux comptes

- Comptabilité bancaire – Initiation
- Comptabilité publique
- Contrôle de gestion
- Contrôle des comptes
- Expertise comptable et conseil
- Gestion budgétaire
- Gestion comptable
- Gestion des associations
- Gestion financière
- Normes comptables internationales
- Techniques comptables et financières

#### √ DEVELOPPEMENT PERSONNEL

- Animer une réunion
- Confiance en soi
- Communiquer avec aisance
- Développer sa créativité
- Améliorer la relation écrite en entreprise
- Efficacité professionnelle et personnelle
- Gérer les tensions et les conflits
- Gérer son temps pour être efficace
- Gestion du stress
- Lire plus vite, comprendre et retenir
- Optimiser ses compétences relationnelles
- Prendre la parole en public

#### √ DOCUMENTATION

- Documentation audiovisuelle
- Documentation d'entreprise
- Ingénierie documentaire
- Ressources de documentation et base de données

#### √ DROIT ET FISCALITE

- Droit administratif

- Droit civil
- Droit commercial
- Droit des affaires
- Droit européen
- Droit international (privé et public)
- Droit pénal
- Droit social
- Réglementation relative à la protection du consommateur (Lois Scrivener, Neiertz...)

## √ ECONOMIE ET COMMERCE INTERNATIONAL

- Commerce international
- Gestion des opérations commerciales internationales

## √ ECONOMIE ET GESTION

- Activités bancaires et financières
- Economie et gestion internationales
- Expertise et ingénierie financière
- Gestion des capitaux
- Gestion des patrimoines
- Management financier
- Organisation du travail
- Technologies de l'information et de la communication

## √ FORMATION

- Conception et accompagnement des actions de formation
- Formation des adultes
- Responsable de projets de formation

## √ FORMATION GENERALE

- Toute formation de culture générale
- Tout module de formation d'accès aux études universitaires

## √ INFORMATIQUE

- Administrateur de réseaux
- Applications multimédia
- Conception d'architecture informatique
- Conception de sites et de serveurs Internet
- Conception et gestion de parcs informatiques

- Conception et gestion de systèmes d'information
- Conception et programmation informatique
- Développement d'applications informatiques
- Maintenance des ordinateurs
- Méthodologie de tests
- Systèmes d'information et de décision
- Technicien micro, réseaux et Internet

## √ INSERTION ET CONDITIONS DE TRAVAIL

- Consultant en insertion
- Psychologie du travail

## √ LANGUES VIVANTES

- Cours de soutien en Français ou langues étrangères
- Français pour étrangers
- Langues étrangères (initiation et perfectionnement)
- Traduction et interprétariat

## √ MANAGEMENT

- Conseil en organisation
- Créer son entreprise
- Entraînement à l'entretien annuel d'évaluation
- Entraînement à l'entretien de recrutement et de mobilité
- Gestion de projet
- Gestion des PME
- Le management au quotidien
- Management de l'entreprise artisanale et de la très petite entreprise
- Pilotage d'activités nouvelles en très petites entreprises
- Responsable qualité
- Responsable sécurité
- Ressources humaines
- Techniques d'organisation

## √ MARKETING

- Initiation à l'étude de marché
- Marketing des produits et des services

- Marketing et distribution
- Prospection stratégie et organisation

### √ MATHÉMATIQUES ET STATISTIQUES

- Etudes statistiques
- Mathématiques appliquées

### √ VALIDATION DES ACQUIS

Accompagnement et démarches dans le cadre de la VAE en vue de l'obtention partielle ou totale d'un diplôme

### √ VIE ASSOCIATIVE

- Animation
- Droit des associations
- Gestion d'association

***NB : S'ajoutent à cette liste non limitative les formations dispensées par l'ASFFOR***

Voir programme complet sur :

**[www.asffor.fr](http://www.asffor.fr)**

# HISTORIQUE

Liste des avenants et accords paritaires ayant apporté des modifications au texte d'origine de la Convention Collective

Articles de la Convention	Date des avenants et accords paritaires modificatifs	Signataires des avenants et accords paritaires modificatifs (les parties signataires sont indiquées par une croix)					
		ASF <sup>a</sup>	CFDT <sup>b</sup>	CFTC <sup>c</sup>	CGT <sup>d</sup>	CGT-FO <sup>e</sup>	SNB-CFE-CGC <sup>f</sup>
<b>Art. 1</b>	19 mars 1980	+	+	+	+	+	+
	19 février 1985	+	+	+	+	+	+
	20 décembre 2002	+	+	+	+	+	+
	17 septembre 2004	+	+	+	+	+	+
<b>Art. 2 à 4</b>	<i>Sans changement</i>						
<b>Art. 5 et 6</b>	26 février 1988	+	+	+	+	+	+
<b>Art. 6<sup>bis</sup> à 6<sup>septies</sup></b>	20 février 2008	+	+	+	+	+	+
<b>Art. 6<sup>octies</sup> à 6<sup>duodécies</sup></b>	1er juin 2010	+	+		+	+	
<b>Art. 7</b>	21 juillet 1969	+	+	+	+	+	+
	6 février 1988	+	+	+	+	+	+
	2 avril 2004	+	+	+	+	+	
<b>Art. 8</b>	21 juillet 1969	+	+	+	+	+	+
	16 septembre 1971	+	+	+	+	+	+
	26 février 1988	+	+	+	+	+	+
	20 décembre 2002	+	+	+	+	+	
<b>Art. 9 et 10</b>	21 juillet 1969	+	+	+	+	+	+
	26 février 1988	+		+	+	+	+
<b>Art. 10<sup>bis</sup> et 10<sup>ter</sup></b>	20 décembre 2002	+	+	+	+	+	
<b>Art. 11</b>	26 février 1988	+	+	+	+	+	+
	20 décembre 2002	+	+	+	+	+	
<b>Art. 12 à 14</b>	<i>Sans changement</i>						
<b>Art. 15</b>	30 octobre 1969	+	+	+	+	+	+
	23 avril 1970	+	+	+	+	+	+
	8 juillet 1970	+	+	+	+	+	+
	8 octobre 1970	+	+	+	+	+	+
	25 février 1971	+	+	+	+	+	+
	28 octobre 1971	+	+	+	+	+	+
	28 septembre 1972	+	+	+	+	+	+
	18 octobre 1972	+	+	+	+	+	+
	30 janvier 1976	+		+		+	
	16 février 1976	+		+		+	
	26 avril 1976	+		+		+	
	22 juillet 1976	+		+		+	
	28 octobre 1976	+		+		+	
	21 janvier 1978	+		+		+	+
	22 mars 1978	+		+		+	+

a. ASF : Association Française des Sociétés Financières.

b. CFDT : Fédération Française des Syndicats de Banques et Sociétés Financières.

c. CFTC : Fédération CFTC Banques.

d. CGT : Fédération CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance.

e. CGT-FO : Fédération des Employés et Cadres.

f. SNB-CFE-CGC : Syndicat National de la Banque et du Crédit.

Articles de la Convention	Date des avenants et accords paritaires modificatifs	Signataires des avenants et accords paritaires modificatifs (les parties signataires sont indiquées par une croix)					
		ASF <sup>a</sup>	CFDT <sup>b</sup>	CFTC <sup>c</sup>	CGT <sup>d</sup>	CGT-FO <sup>e</sup>	SNB-CFE-CGC <sup>f</sup>
<b>Art. 15</b> (suite)	16 juin 1978	+		+			+
	10 juillet 1978	+		+			+
	20 février 1979	+		+			+
	29 juin 1979	+	+	+	+	+	+
	11 mars 1980	+	+	+	+	+	+
	5 décembre 1980	+	+	+	+	+	+
	8 avril 1981	+		+			+
	17 décembre 1981	+				+	+
	11 avril 1984	+	+	+		+	+
	19 avril 1985	+					+
	29 avril 1987	+				+	+
	26 février 1988	+	+	+		+	+
	15 décembre 1988	+	+	+		+	+
	23 octobre 1990	+	+	+		+	+
	21 mars 1991	+	+	+		+	+
	22 mars 1991	+	+	+		+	+
3 août 1992	+	+	+		+	+	
30 décembre 1994	+					+	
17 juillet 2001	+	+			+	+	
11 janvier 2005	+	+	+	+	+	+	
26 octobre 2007	+	+	+	+	+		
<b>Art. 16</b>	21 janvier 1978	+		+		+	+
	26 février 1988	+	+	+	+	+	+
	30 décembre 1994	+					+
	17 juillet 2001	+	+			+	+
<b>Art. 17</b>	31 janvier 1974	+	+	+	+	+	+
<b>Art. 18</b>	16 septembre 1971	+	+	+	+	+	+
<b>Art. 19</b>	31 janvier 1974	+	+	+	+	+	+
	26 février 1988	+	+	+	+	+	+
<b>Art. 20</b>	<i>Sans changement</i>						
<b>Art. 21</b>	31 janvier 1974	+	+	+	+	+	+
<b>Art. 22 et 23</b>	26 février 1988	+	+	+	+	+	+
<b>Art. 24</b>	<i>Sans changement</i>						
<b>Art. 25</b>	26 février 1988	+	+	+	+	+	+
<b>Art. 26</b>	<i>Sans changement</i>						
<b>Art. 27</b>	31 janvier 1974	+	+	+	+	+	+
	26 février 1988	+	+	+	+	+	+
<b>Art. 28 et 29</b>	24 février 1970	+	+	+	+	+	+
	26 février 1988	+	+	+	+	+	+
<b>Art. 30</b>	31 janvier 1974	+	+	+	+	+	+

a. ASF : Association Française des Sociétés Financières.

b. CFDT : Fédération Française des Syndicats de Banques et Sociétés Financières.

c. CFTC : Fédération CFTC Banques.

d. CGT : Fédération CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance.

e. CGT-FO : Fédération des Employés et Cadres.

f. SNB-CFE-CGC : Syndicat National de la Banque et du Crédit.

Liste des avenants et accords paritaires ayant apporté des modifications au texte d'origine de la Convention Collective

Articles de la Convention	Date des avenants et accords paritaires modificatifs	Signataires des avenants et accords paritaires modificatifs (les parties signataires sont indiquées par une croix)					
		ASF <sup>a</sup>	CFDT <sup>b</sup>	CFTC <sup>c</sup>	CGT <sup>d</sup>	CGT-FO <sup>e</sup> SNB-CFE- CGC <sup>f</sup>	
Art. 30 (suite)	26 février 1988	+	+	+	+	+	+
	2 avril 2004	+	+	+	+	+	+
Art. 31	31 janvier 1974	+	+	+	+	+	+
	29 mars 1977	+	+	+	+	+	+
	26 février 1988	+	+	+	+	+	+
	3 octobre 2008	+	+	+	+	+	+
Art. 32	30 octobre 1969	+	+	+	+	+	+
	31 janvier 1974	+	+	+	+	+	+
	29 mars 1977	+	+	+	+	+	+
	26 février 1988	+	+	+	+	+	+
Art. 33	18 mars 1970	+	+	+	+	+	+
	26 février 1988	+	+	+	+	+	+
Art. 34	<i>Sans changement</i>						
Art. 35	31 janvier 1974	+	+	+	+	+	+
	26 février 1988	+	+	+	+	+	+
Art. 36 à 39	26 février 1988	+	+	+	+	+	+
Art. 40	16 septembre 1971	+	+	+	+	+	+
	28 décembre 1976	+	+	+	+	+	+
	26 février 1988	+	+	+	+	+	+
Art. 41	24 février 1970	+	+	+	+	+	+
	26 février 1988	+	+	+	+	+	+
Art. 42	26 février 1988	+	+	+		+	+
Art. 43	26 février 1988	+	+	+	+	+	+
	20 décembre 2002	+	+	+	+	+	
Art. 44	24 février 1970	+	+	+	+	+	+
	26 février 1988	+	+	+	+	+	+
	20 décembre 2002	+	+	+	+	+	
Art. 44 <sup>bis</sup>	20 décembre 2002	+	+	+	+	+	
Art. 45	16 septembre 1971	+	+	+	+	+	+
	26 février 1988	+	+	+	+	+	+
Art. 46	16 septembre 1971	+	+	+	+	+	+
Art. 46 <sup>bis</sup>	24 mars 2005	+	+	+	+	+	+
Art. 46 <sup>ter</sup>	13 juillet 2005	+	+	+		+	+
	1er décembre 2006	+	+	+		+	+
Art. 46 <sup>quater</sup>	15 décembre 2005	+	+		+	+	
	1er décembre 2006	+	+		+	+	
Art. 46 <sup>quinquies</sup>	13 juillet 2006	+	+		+	+	
	1er décembre 2006	+	+		+	+	

a. ASF : Association Française des Sociétés Financières.

b. CFDT : Fédération Française des Syndicats de Banques et Sociétés Financières.

c. CFTC : Fédération CFTC Banques.

d. CGT : Fédération CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance.

e. CGT-FO : Fédération des Employés et Cadres.

f. SNB-CFE-CGC : Syndicat National de la Banque et du Crédit.

Articles de la Convention	Date des avenants et accords paritaires modificatifs	Signataires des avenants et accords paritaires modificatifs (les parties signataires sont indiquées par une croix)					
		ASF <sup>a</sup>	CFDT <sup>b</sup>	CFTC <sup>c</sup>	CGT <sup>d</sup>	CGT-FO <sup>e</sup>	SNB-CFE-CGC <sup>f</sup>
<b>Art. 46<sup>sexties</sup></b>	13 juillet 2006	+	+		+	+	
	1er décembre 2006	+	+		+	+	
<b>Art. 47</b>	26 février 1988	+	+	+	+	+	+
	30 décembre 1994	+					+
<b>Art. 48</b>	16 septembre 1971	+	+	+	+	+	+
	26 février 1988	+	+	+	+	+	+
<b>Art. 49</b>	31 janvier 1974	+	+	+	+	+	+
<b>Art. 50</b>	18 mars 1970	+	+	+	+	+	+
<b>Art. 51et 52</b>	26 février 1988	+	+	+	+	+	+
<b>Annexe au Livre I</b>	30 janvier 1976	+		+		+	
	30 décembre 1994	+					+
	17 juillet 2001	+	+			+	+
<b>Art. 1 - Livre II</b>	<i>Sans changement</i>						
<b>Art. 2 - Livre II</b>	26 février 1988	+	+	+	+	+	+
	30 décembre 1994	+					+
<b>Art. 3 - Livre II</b>	<i>Sans changement</i>						
<b>Art. 4 - Livre II</b>	26 février 1988	+	+	+	+	+	+
<b>Art. 5 - Livre II</b>	26 février 1988	+	+	+	+	+	+
	30 décembre 1994	+					+
<b>Art. 6 - Livre II</b>	21 janvier 1978	+		+		+	+
	26 février 1988	+	+	+	+	+	+
	30 décembre 1994	+					+
	17 juillet 2001 <sup>g</sup>	+	+			+	+
<b>Art. 7 à 10 - Livre II</b>	<i>Sans changement</i>						
<b>Recommandations</b>	26 février 1988	+	+	+	+	+	+
<b>Annexes I à V<sup>h</sup></b>	20 décembre 2002	+	+	+	+	+	
<b>Annexe VI</b>	15 décembre 2005	+	+		+	+	
	1er décembre 2006	+	+		+	+	

a. ASF : Association Française des Sociétés Financières.

b. CFDT : Fédération Française des Syndicats de Banques et Sociétés Financières.

c. CFTC : Fédération CFTC Banques.

d. CGT : Fédération CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance.

e. CGT-FO : Fédération des Employés et Cadres.

f. SNB-CFE-CGC : Syndicat National de la Banque et du Crédit.

g. L'article 6 - Livre II, en tant qu'il traitait de la question de la prime d'ancienneté applicable au personnel cadre, a été supprimé par l'accord du 17 juillet 2001. Les dispositions relatives à la prime d'ancienneté, applicables à l'ensemble du personnel, figurent à l'article 16 - Livre I de la présente édition, page 19.

h. Le texte de l'article L 122-14-13 du code du travail figurant à l'annexe V tient compte des modifications apportées par l'article 16 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003, par l'article 106 de la loi n° 2006-1640 du 21 décembre 2006 et par l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007.

## INDEX

### Classement alphabétique des thèmes traités dans la présente Convention Collective

	Pages
<b>A</b> bsences (art. 24, Livre I) .....	23
Absences autorisées pour recherche d'emploi (art. 39, Livre I) .....	32
Absences exceptionnelles (maternité, adoption)(art. 32, Livre I) .....	30
Actions de formation (DIF) (annexe VI) .....	74
Adoption (art. 32, Livre I) .....	30
Adoption (congés d') (art. 30, Livre I) .....	28
Autorisations d'absence (liberté syndicale) (art. 8, Livre I) .....	16
Avantages acquis (art. 50, Livre I) .....	52
<b>C</b> atalogue indicatif d'actions de formation au titre du DIF (annexe VI) .....	74
Champ d'application de la Convention (art. 1 et 2, Livre I) .....	7 et 8
Classification des emplois	
- Personnel non-cadre (art. 14, Livre I et annexe au Livre I) .....	19 et 53
- Personnel cadre (art. 1, 2 et 3, Livre II) .....	55 à 57
Comité d'entreprise (art. 13, Livre I) .....	19
Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (art. 48, Livre I) .....	51
Commission Nationale Paritaire (CNP) (art. 43, Livre I) .....	34 et 35
Commission Nationale Paritaire de l'Emploi (CNPE) (art. 44, Livre I) .....	35 et 36
Communication syndicale (art. 9, Livre I) .....	17
Conciliation (Commission paritaire de) (art. 45, Livre I) .....	36 et 37
Congés exceptionnels (art. 30, Livre I) .....	27 et 28
Congés payés (art. 28 et 29, Livre I) .....	25 à 27
Contingent syndical annuel (art. 10 bis, Livre I et Annexe I) .....	18 et 61
Contrat de professionnalisation (art. 46 ter, Livre I) .....	39 à 42
<b>D</b> ate d'application de la Convention (art. 52, Livre I) .....	52
Décès (congés de) (art. 30, Livre I) .....	27
Délai-congé (cadres) (recommandation) .....	60
Délégué du personnel (art. 12, Livre I) .....	19
Délégué syndical (art. 7, Livre I) .....	15
Déménagement (congés de) (art. 30, Livre I) .....	27
Démission (art. 35, 38 et 39, Livre I) .....	31 et 32
Dénonciation de la Convention (art. 5 et 6, Livre I) .....	9
Déplacements (cadres) (art. 9 et 10, Livre II) .....	59
Déplacements des salariés en avion (recommandation) .....	60
Dépôt de la convention (art. 51, Livre I) .....	52
DIF (droit individuel à la formation) (art. 46 quater, Livre I) .....	42
Différends - collectifs et individuels - (règlement des) (art. 45, Livre I) .....	36 et 37
Discipline générale (art. 22 à 27, Livre I) .....	23 à 25
Diversité dans l'entreprise (art. 6 bis à 6 septies, Livre I) .....	9 à 12
Droit individuel à la formation (DIF) (art.46 quater, Livre I) .....	42
Droit syndical (art. 10, 10 bis et 10 ter, Livre I) .....	17 et 18
Durée de la Convention (art. 3, Livre I) .....	8
Durée du préavis (art. 38, Livre I) .....	31
Durée du travail (art. 20, Livre I) .....	22

<b>Egalité professionnelle hommes / femmes</b> (art. 6 sexties à 6 duodécies, Livre I) ..	11 à 15
Embauchage (dispositions générales) (art. 17, Livre I) .....	21
Emploi (accord national interprofessionnel) (Annexe IV) .....	63
Emploi des jeunes (recommandation) .....	60
Entretien professionnel (art. 46 sexties, Livre I) .....	48
Essai (art. 19 et 34, Livre I) .....	22 et 30
Examen professionnel (congrés pour) (art. 30, Livre I) .....	27
<b>Formation professionnelle</b> (dispositions générales) (art. 46, Livre I) .....	37
Frais de déplacement, repas et hébergement (art. 11, Livre I et Annexe II) ...	18 et 61
<b>Historique des modifications</b> apportées à la Convention (historique) .....	77
Horaires de travail (art. 20, Livre I et art. 4, Livre II) .....	22 et 57
Hygiène, sécurité et conditions de travail (art 48 et 49, Livre I) .....	51
<b>Indemnité de licenciement</b> :	
- Dispositions générales (art. 40, Livre I et art. 7, Livre II) .....	33 et 58
- Indemnité complémentaire (salariés de plus de 55 ans) (art. 41, Livre I) .....	33
- Cas de fusion ou de concentration ( <i>recommandation</i> ) .....	60
Interprétation de la Convention (art. 43, Livre I) .....	34
<b>Liberté syndicale, liberté d'opinion</b> (art. 7 à 11, Livre I) .....	15 à 18
Licenciements collectifs (art. 37, Livre I) .....	31
Licenciements individuels (art. 36, 38 et 39, Livre I) .....	31 et 32
<b>Maladie</b> (art. 24 et 31, Livre I) .....	23 et 29
Mariage (congrés de) (art. 30, Livre I) .....	27
Maternité (art. 32, Livre I) .....	30
<b>Naissance</b> (congrés de) (art. 30, Livre I) .....	28
<b>Organismes paritaires</b> (participation aux) (art. 11, Livre I) .....	18
<b>Passeport formation</b> (art. 46 sexties, Livre I) .....	48
Périodes de professionnalisation (art. 46 quinquies, Livre I) .....	46
Préavis (durée du) (art. 38, Livre I) .....	31
Présélection militaire (congrés de) (art. 30, Livre I) .....	28
Prime d'ancienneté (art. 16, Livre I) .....	20
Primes de diplômes (art. 47, Livre I) .....	51
Promotion (art. 21, Livre I) .....	22
<b>Règlement intérieur</b> (art. 22 et 23, Livre I) .....	23
Rémunérations minimales garanties (art 15, livre I et annexe III) .....	19 et 62
Requêtes et réclamations (art. 26, Livre I) .....	24
Retards du salarié (art. 24, Livre I) .....	23
Retraite (art. 42, Livre I et annexe V) .....	34 et 72
Révision de la Convention (art. 4 et 6, Livre I) .....	8 et 9
Rupture ou cessation du contrat de travail (art. 34 à 41, Livre I) .....	30 à 34
<b>Sanctions</b> (art. 27, Livre I) .....	24
Secret professionnel (art. 25, Livre I) .....	24
Service national (art. 33, Livre I) .....	30

Structures paritaires (art. 43, 44 et 45, Livre I) .....	34 à 37
<b>T</b> emps de préparation (réunions CNP et CNPE) (art. 44 bis, Livre I) .....	36
Tuteur (art. 46 ter et 46 quinquies, Livre I) .....	39 et 46
<b>V</b> alidation des acquis de l'expérience (VAE) (art. 46 sexties, Livre I) .....	48
Visite médicale (art. 18 et 49, Livre I) .....	22 et 51





Association Française des Sociétés Financières  
24, avenue de la Grande Armée - 75854 Paris cedex 17  
Tél : 01 53 81 51 51 - Fax : 01 53 81 51 50  
Site : [www.asf-france.com](http://www.asf-france.com) - Courriel : [asf@asf-france.com](mailto:asf@asf-france.com)