

# CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES SOCIÉTÉS FINANCIÈRES

---

# CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES SOCIETES FINANCIERES

Edition à jour le 7 juin 2021

# 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.....	6
Chapitre 2 : Durée, révision, dénonciation.....	7
Chapitre 2 bis : Diversité dans l'entreprise.....	7
Section I : Principes généraux.....	7
Section II : Principes de mise en oeuvre.....	7
Section III : Modalités de mise en oeuvre.....	8
Chapitre 2 ter : Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes.....	9
Chapitre 2 quater : Détection, prévention et gestion des risques psychosociaux au travail .....	11
Chapitre 3 : Liberté syndicale, liberté d'opinion.....	14
Section I : Dispositions générales.....	14
Section II : Autorisations d'absence.....	14
Section III : Communication syndicale.....	15
Section IV : Droit syndical.....	15
Section V : Organismes paritaires.....	15
Chapitre 4 : Délégués du personnel et comité d'entreprise.....	16

#### Titre II

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

Chapitre 1 : Classification des qualifications professionnelles .....	16
Chapitre 2 : Rémunération du travail.....	16
Section I : Rémunérations minimales garanties.....	16
Section II : Prime d'ancienneté.....	17

#### Titre III

##### Conditions générales du travail

Chapitre 1 : Embauchage.....	17
Section I : Dispositions générales.....	17
Section II : Visite médicale.....	17
Section III : Essai.....	18
Chapitre 2 : Durée, horaires.....	18
Chapitre 3 : Promotion.....	18
Chapitre 4 : Organisation du travail et discipline générale.....	18
Section I : Règlement intérieur.....	18
Section II : Retards et absences.....	19
Section III : Secret professionnel.....	19
Section IV : Requêtes et réclamations.....	19
Section V : Sanctions.....	19
Chapitre 5 : Congés.....	20
Section I : Congés payés.....	20

Section II : Congés exceptionnels.....	21
Section III : Maladie.....	23
Section IV : Absences exceptionnelles.....	24
§1 : Maternité et adoption.....	24
§2 : Service national.....	24
Chapitre 6 : Rupture ou cessation du contrat de travail.....	25
Section I : Rupture du contrat en période d'essai.....	25
Section II : Démission.....	25
Section III : Licenciement.....	25
§1 : Licenciements individuels.....	25
§2 : Licenciements collectifs.....	25
Section IV : Durée du préavis.....	25
Section V : Absences autorisées pour recherche d'emploi.....	26
Section VI : Indemnités de licenciement.....	26
§1 : Dispositions générales.....	26
§2 : Indemnité complémentaire de licenciement pour les salariés âgés de plus de 55 ans.....	27
Chapitre 7 : Retraite.....	27

#### Titre IV

#### Structures paritaires

Chapitre 1 : Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI).....	27
Chapitre 2 : Commission Nationale Paritaire de l'Emploi (CNPE).....	28
Chapitre 2 bis : Temps de préparation des réunions (CNP et CNPE) .....	29
Chapitre 3 : Commission Paritaire de Conciliation.....	29

#### Titre V

#### Dispositions diverses

Chapitre 1 : Formation professionnelle.....	30
Chapitre 2 : Primes de diplômes.....	39
Chapitre 3 : Hygiène, sécurité et conditions de travail.....	39
Section I : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.....	39
Section II : Médecine du travail.....	39
Chapitre 4 : Avantages acquis.....	40
Chapitre 5 : Dépôt de la convention.....	40
Chapitre 6 : Date d'application.....	40

### LIVRE II

#### DISPOSITIONS PARTICULIERES APPLICABLES AUX SALARIES RELEVANT DE LA QUALIFICATION « CADRE »

Chapitre 1 : Classification des cadres.....	41
Section I : Dispositions générales.....	41
Section II : Remplacements provisoires.....	41
Chapitre 2 : Conditions générales de travail.....	41
Section I : Horaire.....	41
Section II : Indemnités de licenciement.....	41
Section III : Retraite.....	42

Section IV : Déplacements.....	42
§1 : Dispositions générales.....	42
§2 : Déplacements de longue durée.....	42
<b>RECOMMANDATIONS</b> .....	43
<b>ANNEXES</b>	
Annexe I (contingent syndical annuel / modalités).....	44
Annexe II (frais de déplacement, repas et hébergement / modalités).....	44
Annexe III (classification des qualifications professionnelles).....	45
Annexe IV (rémunérations minimales garanties).....	49
Annexe V (accord national interprofessionnel sur l'emploi).....	50
Annexe VI (DIF - catalogue indicatif d'actions de formation).....	56
<b>INDEX</b> .....	60
<b>HISTORIQUE</b> (modifications du texte d'origine de la Convention Collective) .....	63

\*

\* \*

# CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE TRAVAIL DU PERSONNEL DES SOCIÉTÉS FINANCIÈRES

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> et l'Union Nationale des Syndicats Autonomes (UNSA).

## 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.

Peuvent adhérer à l'Association trois catégories de membres :

- Les membres de droit qui sont les sociétés de financement et les établissements agréés en qualité d'établissements de crédit spécialisés en application de l'article L. 511-29 du code monétaire et financier, les autres établissements de crédit mentionnés à l'article L. 511-9 du code monétaire et financier<sup>2</sup>, les entreprises d'investissement, les sociétés de gestion de portefeuille ou les entreprises de marché constituées en application du code monétaire et financier, les établissements de paiement, les établissements de monnaie électronique, ainsi que, le cas échéant, les succursales de ces établissements habilités à exercer leurs activités en France. Les membres de droit adhèrent à l'ASF pour l'application des articles L.511-29, L. 522-5, L. 526-6 et L. 531-8 du code monétaire et financier.
- Les membres correspondants qui sont les établissements de crédit mentionnés à l'article L. 511-9 du code monétaire et financier autres que ceux agréés en qualité d'établissements de crédit spécialisés<sup>2</sup>, les entreprises d'investissement, les sociétés de gestion de portefeuille ou les entreprises de marché constituées en application du code monétaire et financier, les établissements de paiement, les établissements de monnaie électronique, adhérant par ailleurs, pour l'application des articles L. 511-29, L. 522-5, L. 526-6 et L.531-8 du code monétaire et financier, à un autre organisme professionnel ou à un organe central affiliés à l'Association Française des Etablissements de Crédit et des Entreprises d'Investissement.
- Les membres associés qui sont des entités autres que les membres de droit ou les membres correspondants, et qui exercent des activités liées aux services financiers.

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 de l'ASF non déjà couverts par un dispositif conventionnel à leur date d'adhésion à l'ASF,
- les organes centraux membres de l'ASF et celles des entités des réseaux affiliées à ces organes centraux non déjà couvertes par un dispositif conventionnel à la date d'adhésion de ces organes centraux à l'ASF,

et leur personnel pour la France Métropolitaine ainsi que dans les départements d'Outre-Mer, sous la réserve pour ces derniers des dispositions de la législation et des usages en vigueur.

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

---

<sup>1</sup> 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 CFDT des Banques et Assurances (CFDT), de la Fédération CFTC Banques (CFTC) et du Syndicat National de la Banque et du Crédit (SNB-CFE-CGC).

<sup>2</sup> Etablissements agréés en qualité de banque, de banque mutualiste ou coopérative ou de caisse de crédit municipal.

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.

### 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 bis 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 présupposé 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 libèreront, 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 2 quater : Détection, prévention et gestion des risques psychosociaux au travail

### Article 6 terdecies

#### La détection des risques psychosociaux

Les risques psychosociaux au travail recouvrent des risques professionnels d'origine et de nature variées, qui mettent en jeu l'intégrité physique et la santé mentale des salariés et qui peuvent avoir de ce fait des effets négatifs sur le bon fonctionnement des entreprises et sur la vie des salariés. Il s'agit notamment du stress, du harcèlement moral et sexuel, de la violence et de la souffrance au travail, de l'épuisement professionnel, des incivilités et des agressions physiques et verbales.

#### 1. L'identification des facteurs de risques

Certaines situations de travail sont susceptibles, plus que d'autres, de générer des tensions ou des troubles révélant l'existence sous-jacente de risques psychosociaux. Ces facteurs de risques peuvent être de trois natures :

- Un facteur de risque de nature organisationnelle : à titre d'exemple, charge de travail, objectifs, gestion du temps...
- Un facteur de risque de nature environnementale : à titre d'exemple, changements et réorganisations au sein des entreprises en mutation (plans sociaux, restructuration...), changements des méthodes et d'introduction ou de développement de nouvelles technologies, changements liés à l'adaptation aux évolutions réglementaires...
- Un facteur de risque de nature relationnelle : à titre d'exemple, relations entre les salariés quel que soit leur lien ou leur rapport hiérarchique et relations entre les salariés et les tiers.

Une attention toute particulière sera portée aux conditions de travail dans lesquelles s'exercent certaines activités spécifiques (personnel en relation directe avec la clientèle dont les salariés itinérants...).

#### 2. Les outils et indicateurs

- *Un état des lieux au niveau de l'entreprise*

Afin d'identifier les facteurs de risques psychosociaux, d'en déceler la présence, d'évaluer leur dimension individuelle et collective, ainsi que leurs impacts, et de mesurer les niveaux d'exposition, les employeurs devront, dans l'année qui suit l'entrée en vigueur du présent accord, disposer d'un état des lieux, au travers de l'analyse des situations existantes au sein de celles-ci. La réalisation de cet état des lieux sera renseignée à l'occasion de la collecte sur les données sociales.

Pour l'établissement de cet état des lieux, les employeurs utiliseront les données factuelles disponibles relatives au fonctionnement de l'entreprise et à la santé des salariés, en ayant recours à des indicateurs permettant d'identifier la présence de risques

psychosociaux. A titre d'exemple, les employeurs pourront se référer aux indicateurs proposés par l'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS), dont la liste figure sur un document disponible en téléchargement sur le site de l'ASF<sup>3</sup>.

Pour déceler la présence de risques psychosociaux, les employeurs pourront s'appuyer sur des données figurant dans des documents déjà disponibles dans l'entreprise lorsque l'effectif de celle-ci en impose la tenue : bilan social, document unique d'évaluation des risques professionnels, comptes-rendus des séances et rapport annuel d'activité des institutions représentatives du personnel (comptes-rendus de travaux, conclusions d'enquêtes...).

Le rapport du médecin du travail, les entretiens annuels réalisés avec les salariés, le niveau d'absentéisme, le taux de rotation des effectifs constituent des sources d'information et de réflexion particulièrement utiles auxquelles les entreprises pourront se référer.

Les employeurs auront la faculté de mettre en œuvre des questionnaires anonymes remplis par les salariés volontaires lors des visites médicales périodiques.

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

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

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

- **Le suivi au niveau de la branche**

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

#### Article 6 quaterdecies

##### La démarche de prévention et de gestion des risques psychosociaux

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

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

Plusieurs acteurs interviennent conjointement dans le déroulement de ce processus qui suppose des moyens d'action adaptés.

#### 1. Les différents acteurs

- **La Direction de l'entreprise**

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

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

- **Le personnel et ses représentants**

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

---

<sup>3</sup> asf-france.com

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

- ***La médecine du travail***

Lié par le secret médical et acteur incontournable de toutes les questions relatives à la santé des salariés, la médecine du travail prend une part active à la lutte contre les risques psychosociaux, notamment en contribuant à l'identification de situations de stress au travail.

- Et le cas échéant, tout organisme extérieure lié à la santé (ANACT...).

## **2. Les moyens d'action : le plan d'action**

- ***Les principes généraux :***

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

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

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

- ***Les cas particuliers de l'état de stress et du harcèlement au travail***

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

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

- ***Le droit à la déconnexion***

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

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

Les modalités de l'exercice du droit à la déconnexion sont définies par accord d'entreprise ou à défaut par une charte établie par l'employeur. Cette charte prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.

## **3. Le rôle prioritaire de la formation et de la communication**

Les signataires de la présente convention insistent tout particulièrement sur la nécessité de sensibiliser l'ensemble des acteurs de l'entreprise - et en particulier l'encadrement et la Direction - afin de développer la prise de conscience et la compréhension des risques psychosociaux, de leurs causes possibles et de la manière de les prévenir et d'y faire face. Cette sensibilisation passe par des dispositifs adaptés de formation et de communication qui sont autant de conditions essentielles à la réussite de la mise en œuvre des mesures de lutte contre de tels risques.

La Direction de l'entreprise devra informer l'ensemble du personnel de la démarche de prévention et de gestion des risques psychosociaux mise en place.

## 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 organisations syndicales représentatives de salariés signataires de la présente convention collective. 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>4</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>5</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>6</sup>.

---

<sup>4</sup> Voir annexe I, page 40.

<sup>5</sup> Voir aussi articles 43, 44, 44 bis et 45 - Livre I (voir pages 24 à 26).

<sup>6</sup> Voir annexe II, page 40.

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.

## 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 qualifications professionnelles

#### Article 14

Les différentes qualifications professionnelles reconnues et attribuées aux salariés visés par la présente Convention sont classées dans le tableau figurant en annexe III<sup>7</sup> à la présente Convention. Les responsabilités confiées et emplois occupés par ces salariés doivent être en adéquation avec leurs qualifications.

### Chapitre 2 : Rémunération du travail

#### Section I : Rémunérations minimales garanties<sup>8</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'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 sont déterminées en multipliant le coefficient hiérarchique du salarié par la valeur unitaire du point et en ajoutant au montant ainsi obtenu une somme fixe. La valeur du point ainsi que celle de la somme fixe figurent en annexe IV à la présente Convention. Elles font l'objet d'une négociation annuelle dans le cadre de la Commission Nationale Paritaire.

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. S'agissant des rapports entre rémunérations minimales garanties et salaires réellement perçus, et au regard des niveaux de qualification figurant dans le tableau de l'annexe III à la présente convention, établis sur la base des dispositions de l'article 14 ci-dessus, le minimum d'un niveau ne constitue pas le maximum des niveaux inférieurs. Les salaires réellement perçus par les

---

<sup>7</sup> Voir annexe III au Livre I, page 41.

<sup>8</sup> Voir grille des rémunérations minimales garanties en annexe IV, page 45.



intéressés peuvent donc s'échelonner, à partir du minimum, sans limitation supérieure.

6. Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux V.R.P.

## Annexe

Primes exclues du champ d'application de l'article 15, alinéa 4, dont certains salariés pourraient bénéficier, en application soit de la Convention Collective, soit d'un accord particulier :

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

### Section II : Prime d'ancienneté

#### Article 16

*L'article 16, ayant fait l'objet d'une dénonciation, a été supprimé.*

## 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

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

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

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

## Section III : Essai

### Article 19

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

Sous réserve des dispositions du code du travail relatives à la période d'essai applicable aux contrats de travail à durée déterminée et sauf convention particulière intervenue entre les parties, la période d'essai est d'une durée maximum de :

- pour tout membre du personnel relevant de la qualification « *Technicien* », 3 mois de travail effectif,
- pour tout membre du personnel relevant de la qualification « *Cadre* », situé aux coefficients 350 à 700, 4 mois de travail effectif,
- pour tout membre du personnel relevant de la qualification « *Cadre* », situé aux coefficients 850 et 900, 6 mois de travail effectif.

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

La période d'essai n'est pas renouvelable.

## 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>9</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.

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

---

<sup>9</sup> Voir l'article L 511-33 du code monétaire et financier.

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. Les droits et prolongations éventuelles

##### - *Droit à congés exceptionnels*

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

##### - *Prolongations éventuelles*

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

	A	B
	Droits à congés exceptionnels	Prolongation éventuelle
		a)
	<i>Sans réduction d'appointement</i>	<i>Sans réduction d'appointement après 1 an d'ancienneté</i>
Mariage ou PACS du salarié	4 jours ouvrés	+ 6 jours ouvrés
Naissance d'un enfant du salarié* ou adoption d'un enfant par le salarié*	3 jours ouvrés	+1 jour ouvré
Mariage d'un enfant du salarié	1 jour ouvré	+ 1 jour ouvré
		b)
	<i>Sans réduction d'appointement</i>	<i>Sans réduction d'appointement quelle que soit l'ancienneté</i>
Décès du conjoint du salarié, du partenaire du salarié en cas de PACS ou du concubin	4 jours ouvrés	+ 3 jours ouvrés
Décès d'un enfant <ul style="list-style-type: none"> <li>• du salarié,</li> <li>• de son conjoint,</li> <li>• de son partenaire en cas de PACS,</li> <li>• de son concubin</li> </ul>	5 jours ouvrés	+3 jours ouvrés
Décès du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur du salarié	3 jours ouvrés	+ 1 jour ouvré
Décès du beau-père ou de la belle-mère du salarié	3 jours ouvrés	
Annnonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	2 jours ouvrés	

\* Il s'agit du salarié ne bénéficiant pas du congé de maternité ou d'adoption.

## 2. Les possibilités

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

a) Sans réduction d'appointement après 1 an d'ancienneté

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

b) Sans réduction d'appointement quelle que soit l'ancienneté

Décès d'un ascendant du salarié autre qu'au premier degré	2 jours ouvrés
Décès d'un descendant du salarié autre qu'au premier degré	2 jours ouvrés

Article 30 bis

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

- La durée du congé est d'un jour par année civile, quel que soit le nombre d'enfants, en cas de maladie ou d'accident d'un enfant de moins de quatorze ans. Cette durée est portée à deux jours par année civile, quel que soit le nombre d'enfants, en présence d'un enfant en situation de handicap sans limite d'âge. Ce congé peut être fractionné en demi-journées.
- La durée du congé est de deux jours par année civile, quel que soit le nombre d'enfants, en cas d'hospitalisation, y compris d'hospitalisation de jour, d'un enfant de moins de dix-huit ans. Aucune limite d'âge n'est appliquée pour un enfant en situation de handicap.

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

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

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

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

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 les membres du personnel relevant de la qualification « *Technicien* » et à l'article 4

du Livre II pour les membres du personnel relevant de la qualification « *Cadre* ».

## 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

La rupture de la période d'essai, qu'elle soit à l'initiative du salarié ou de l'employeur, doit être notifiée par écrit.  
La rupture de la période d'essai s'effectue dans le respect des délais de prévenance légaux en vigueur.

### 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>10</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 relevant de la qualification « *Technicien* » : 1 mois.
  - Pour tout membre du personnel relevant d la qualification « *Cadre* » : 3 mois.
- ✓ En cas de **licenciement** :
  - Pour tout membre du personnel relevant de la qualification « *Technicien* », et sauf en cas de faute grave :
    - 1 mois, si l'ancienneté est inférieure à 2 ans,
    - 2 mois, après 2 ans d'ancienneté.
  - Pour tout membre du personnel relevant de la qualification « *Cadre* », et sauf en cas de faute grave : 3 mois.

---

<sup>10</sup> Voir annexe V, page 46.

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- Membres du personnel relevant de la qualification « *Technicien* » :

Pendant la durée du préavis, le salarié est autorisé à s'absenter pour recherche d'emploi deux heures par jour<sup>11</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- Membres du personnel relevant de la qualification « *Cadre* » :

Pendant la durée du préavis, le cadre est autorisé à s'absenter, chaque mois, un nombre d'heures égal à la durée 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.

## 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 – accords d'entreprise ou contrats individuels -, tout membre du personnel relevant de la qualification « *Technicien* » 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 relevant de la qualification « *Technicien* »<sup>12</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.

<sup>11</sup> Voir également article 37, alinéa 2, page 22.

<sup>12</sup> Pour les membres du personnel relevant de la qualification « *Cadre* », se reporter à l'article 4 du Livre II de la présente Convention Collective.

## § 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, quelle que soit sa qualification (« *Technicien* » 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 relevant de la qualification « *Technicien* » et 4-Livre II pour le personnel relevant de la qualification « *Cadre* ».

Dans le cas où le montant cumulé de l'indemnité ou, le cas échéant, des indemnités de licenciement perçues, et des sommes versées par l'Etat et les 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 adhérant 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 1<sup>er</sup> 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.

## Titre IV

### Structures paritaires

#### Chapitre 1 : Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI)

### Article 43

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) est composée :

- d'une part, d'une délégation syndicale comprenant au plus trois représentants de chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, signataires ou adhérentes 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 CPPNI ne se réunit valablement que si chacune des délégations, syndicale et patronale, est représentée par au moins 50% de ses membres.

Elle se réunit au moins trois fois par an dans le cadre des négociations de branche prévues par le code du travail, sur convocation du Secrétariat, adressée aux participants 10 jours ouvrés au moins avant la date de la réunion. Elle définit son calendrier de négociations conformément aux dispositions législatives en vigueur.

L'ordre du jour de chaque réunion de la CPPNI comprend, notamment, l'approbation du projet de compte-rendu de la précédente réunion.

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

La CPPNI examine les questions relatives à la rémunération du travail afin de satisfaire aux dispositions de la Convention Collective et aux obligations législatives et réglementaires en vigueur sur la négociation collective.

La CPPNI se prononce sur les demandes d'interprétation des dispositions de la présente Convention Collective. Elle peut rendre un avis, à la demande d'une juridiction, sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif de branche dans les conditions

prévues par le code de l'organisation judiciaire.

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

La CPPNI représente la branche, notamment vis-à-vis des pouvoirs publics.

La CPPNI exerce :

- un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi.
- au moins une fois par an, les missions du Comité paritaire de pilotage de l'observatoire prospectif paritaire des métiers et des qualifications et de l'Observatoire paritaire de la diversité.

La CPPNI établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise relatifs à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires (durée et aménagement du travail, travail de nuit, travail à temps partiel et travail intermittent), au repos quotidien, aux jours fériés, aux congés payés et autres congés et au compte épargne temps. Ce bilan fait état en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et participe à la régulation en formulant, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Les accords visés ci-dessus sont transmis à la CPPNI conformément aux dispositions réglementaires en vigueur. L'adresse de transmission est la suivante : CPPNI@asf-france.com.

## 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 organisations syndicales représentatives 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 oeuvre 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 organisations syndicales représentatives de salariés signataires de la présente convention collective.

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 organisations syndicales représentatives 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 organisations syndicales représentatives 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 salariés et demandent aux entreprises d'étudier et de mettre en oeuvre, après consultation des représentants du personnel, les moyens permettant à l'ensemble du personnel - techniciens et cadres - 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 oeuvre 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 organisations syndicales représentatives 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 oeuvre 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 11 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 oeuvre 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 :

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

16 à 20 ans révolus	55% de la RMG prévue par la convention collective pour le coefficient hiérarchique mentionné au contrat de travail
21 à 25 ans révolus	70% de la RMG prévue par la convention collective pour le coefficient hiérarchique mentionné au contrat de travail

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

16 à 20 ans révolus	65% de la RMG prévue par la convention collective pour le coefficient hiérarchique mentionné au contrat de travail
21 à 25 ans révolus	80% 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)<sup>13</sup>*

#### 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 oeuvre 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 1er 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 1er 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 1er janvier des années suivant cette année civile.

<sup>13</sup> La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a remplacé le Droit Individuel à la Formation (DIF) par le Compte Personnel de Formation (CPF).

- 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 oeuvre

La mise en oeuvre 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 bénéficier, 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>14</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 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.

<sup>14</sup> Ce catalogue indicatif figure en annexe VI, page 52.

## 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 oeuvre

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 oeuvre

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 oeuvre 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 oeuvre 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

L'entretien professionnel a pour but d'identifier les compétences et les qualifications à développer des salariés pour favoriser leur évolution professionnelle notamment au sein de l'entreprise.

Cet entretien doit être proposé à chaque salarié au minimum tous les deux ans. Il est réalisé par l'entreprise dans des conditions définies par accord d'entreprise ou, à défaut, par l'employeur selon des modalités définies préalablement, conformes à la législation et à la réglementation en vigueur.

L'entretien professionnel est consacré à examiner les perspectives d'évolution professionnelle de chaque salarié notamment en termes de qualifications et d'emploi. Il comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience.

L'entretien porte notamment sur :

- Le bilan des actions de formation réalisées depuis le précédent entretien,
- les compétences actuelles du salarié,
- les hypothèses d'évolution professionnelle, en termes de responsabilités et de qualification, à court, moyen et long terme, et leurs modalités de mise en oeuvre,
- 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.

Il ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

L'entretien professionnel doit être distinct de l'entretien d'évaluation, auquel il ne se substitue pas. Il est réalisé par l'entreprise

représentée soit par un membre de la direction des ressources humaines soit par le supérieur hiérarchique.

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 : temps de préparation suffisant, support...

Une copie du compte rendu est remise au salarié (version papier ou sous format PDF imprimable ou via un outil informatique mis à disposition du salarié).

Le salarié peut solliciter un entretien, au moins une fois tous les six ans, avec un membre de la DRH pour évoquer avec lui les sujets abordés lors de son entretien professionnel avec son responsable hiérarchique.

Afin de préparer au mieux son entretien professionnel, le salarié peut bénéficier, en dehors du temps de travail et à son initiative, du conseil en évolution professionnelle dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Ce conseil gratuit est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation. Le conseil accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles. Il facilite l'accès à la formation en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par le salarié et les financements disponibles, et il facilite le recours, le cas échéant, au CPF.

Le conseil en évolution professionnelle est assuré par :

- les organismes de placement spécialisés dans l'insertion des personnes handicapées, avec avis consultatif,
- « Pôle emploi »,
- les missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes,
- les organismes agréés pour la prise en charge du congé individuel de formation,
- l'APEC (Association Pour l'Emploi des Cadres),
- des opérateurs régionaux désignés par les régions.

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

Lors de son embauche, chaque salarié est informé du bénéfice de cet entretien.

Cet entretien professionnel doit être systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue :

- d'un congé de maternité,
- d'un congé parental d'éducation à temps plein ou à temps partiel,
- d'un congé de soutien familial,
- d'un congé d'adoption,
- d'un congé sabbatique,
- d'une période de mobilité volontaire sécurisée,
- d'un arrêt longue maladie défini par la loi,
- d'un mandat syndical.

Tous les six ans, cet entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée de six ans s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Cet état des lieux permet, d'une part, de vérifier que le salarié a, au cours des six dernières années, bénéficié de tous les entretiens professionnels cités ci-dessus et, d'autre part, d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation,
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience,
- bénéficié d'une progression salariale ou d'une progression professionnelle.

Cet état des lieux donne lieu à la rédaction d'un document établi par la Direction. Une copie de ce document est remise au salarié (version papier ou sous format PDF imprimable ou via un outil informatique mis à disposition du salarié).

Dans l'hypothèse où le salarié n'a pas bénéficié, au cours de ces six années, des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures précitées, il a droit à un abondement supplémentaire de son compte personnel de formation dans les conditions suivantes :

- dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le salarié bénéficie d'un abondement de 100 heures s'il est à temps plein ou de 130 heures s'il est à temps partiel,

- dans les entreprises de moins de 50 salariés, le salarié bénéficie d'un abondement de 50 heures s'il est à temps plein ou de 65 heures s'il est à temps partiel.

## 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 prévue 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 : Comité 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.

#### Principe :

Le salarié bénéficie d'un renouvellement de la visite d'information et de prévention initiale prévue à l'article 18 de la convention collective. Cette visite pratiquée par un membre de l'équipe pluridisciplinaire est organisée par l'employeur selon une périodicité qui ne peut excéder cinq ans conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Indépendamment des examens d'aptitude à l'embauche et périodiques ainsi que des visites d'information et de prévention, le salarié bénéficie, à sa demande ou à celle de l'employeur, d'un examen par le médecin du travail.

#### Cas particuliers :

- Tout salarié dont l'état de santé, l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels il est exposé le nécessitent, notamment les salariés handicapés, les salariés qui déclarent être titulaires d'une pension d'invalidité et les salariés de nuit mentionnés dans la loi, bénéficie, à l'issue de la visite d'information et de prévention, de modalités de suivi adaptées déterminées dans le cadre du protocole élaboré par le médecin du travail conformément aux dispositions législatives, selon une périodicité qui n'excède pas une durée de trois ans.
- Toute femme enceinte, venant d'accoucher ou allaitante, à l'issue de la visite d'information et de prévention, ou, à tout moment si elle le souhaite, est orientée sans délai vers le médecin du travail.
- Tout salarié affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues

ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail, bénéficie d'un suivi individuel renforcé de son état de santé comprenant un examen médical d'aptitude effectué par le médecin du travail préalablement à l'affectation sur le poste. Il se substitue à la visite d'information et de prévention. Lorsque le salarié a bénéficié d'une visite médicale d'aptitude dans les deux ans précédant son embauche, l'organisation d'un nouvel examen médical d'aptitude n'est pas requise sous réserve que les conditions prévues par les dispositions réglementaires soient réunies. Le salarié bénéficie, à l'issue de l'examen médical d'embauche, d'un renouvellement de cette visite effectuée par le médecin du travail selon une périodicité qui ne peut être supérieure à 4 ans. Une visite intermédiaire est effectuée par un professionnel de santé au plus tard deux ans après la visite avec le médecin du travail.

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.

★



## LIVRE II

### DISPOSITIONS PARTICULIERES APPLICABLES AUX SALARIES RELEVANT DE LA QUALIFICATION « CADRE »

#### 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 : Remplacements provisoires

###### Article 2

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 3

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 : Indemnité de licenciement

###### Article 4

Sous réserve de dispositions plus favorables résultant de conventions particulières - accords d'entreprise ou contrats individuels - , en cas de licenciement, tout membre du personnel relevant de la qualification « 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.

### Section III : Retraite

#### Article 5

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 IV : Déplacements

#### § 1 : Dispositions générales

#### Article 6

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 7

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 6 novembre 2015 - dont la liste figure en pages 55 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 41 - 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 organisations syndicales représentatives de salariés signataires de la présente convention collective 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 d'un montant maximum de 150 euros par nuitée, petit déjeuner inclus.

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



## ANNEXE III

(annexe à l'article 14 - Livre I)

### Classification des qualifications professionnelles

La classification des qualifications professionnelles de la présente convention collective repose sur des critères classants, objectifs et explicites, qui sont précisés dans la notice introductive figurant ci-après. Cette classification doit ainsi permettre de mieux appréhender les différentes qualifications au sein des entreprises relevant de ladite convention.

L'utilisation conjointe de cette classification des qualifications professionnelles et des différentes opportunités offertes par la convention collective (notamment ses dispositions relatives à la formation professionnelle continue - articles 46 à 46 sexties -, au déroulement de carrière - article 6 septies -, et à la promotion - article 21 -) doit permettre aux salariés de la profession de disposer, tout particulièrement lors de l'entretien professionnel visé à l'article 46 sexties, des éléments de compréhension nécessaires à la construction d'un parcours professionnel et à la mise en œuvre des moyens facilitant la réalisation de celui-ci.

La classification des qualifications professionnelles figurant ci-dessous ne préjuge pas du nombre et de la structure des collèges électoraux définis par les protocoles d'accords préélectorales établis dans les entreprises.

#### Notice introductive

##### De l'utilisation des critères classant dans le processus de qualification dynamique

1. La détermination de la qualification du salarié à l'embauche résulte d'une analyse réalisée par l'employeur au vu du dossier de ce salarié, par référence à plusieurs critères, selon un agencement propre à chaque situation de fait.

Seront ainsi retenus les critères suivants :

- a. Des critères liés aux connaissances et compétences du salarié,
    - Connaissances acquises, tant sur le plan technique que sur le plan général, d'une part par la formation (formation initiale dans le cadre du système éducatif et formation continue), d'autre part par l'expérience professionnelle ;
    - Compétences, notamment du point de vue de la dimension relationnelle et des capacités d'interaction avec les autres.
  - b. Des critères liés à l'articulation entre les caractéristiques du poste de travail et la structure globale de l'entreprise, relatifs aux modalités selon lesquelles seront prises et assumées les responsabilités découlant du niveau de qualification fixé :
    - Marge d'autonomie dont dispose le salarié, de laquelle dépend le fait qu'il se trouve en situation de simple exécution, de coordination ou de décision ;
    - Autorité naturelle du salarié et périmètre d'influence, d'où des situations s'échelonnant de la simple animation à l'encadrement d'un nombre variable de salariés.
  - c. Des critères liés au degré de complexité des tâches à accomplir, dans la perspective de certains résultats attendus :
    - Sur le plan de la technicité, mise en œuvre de démarches de réflexion plus ou moins expertes (du simple professionnel au spécialiste, puis à l'expert) en vue de comprendre l'environnement de travail, de recenser et de traiter des informations de natures diverses ;
    - Sur le plan relationnel, gradation allant de la simple transmission d'informations à la phase d'explication / argumentation, puis au stade ultime de la négociation.
2. L'employeur réexamine régulièrement, en liaison avec le salarié et à la lumière, notamment, des critères évoqués ci-dessus, la qualification retenue. En cas de différend persistant, la commission paritaire de conciliation prévue à l'article 45 de la présente convention peut être saisie.

\*

## Contenu de la classification

### I - TECHNICIENS

#### I.1. Technicien

##### Coefficient 230

**Technicien niveau A** : Le technicien à ce coefficient traite des opérations qui exigent, le plus souvent, d'utiliser des outils simples et des techniques de base, pouvant parfois nécessiter une formation spécialisée, éventuellement sanctionnée par un diplôme, ainsi qu'une expérience pratique suffisante.

##### Coefficient 235

**Technicien niveau B** : Le technicien à ce coefficient traite des opérations nécessitant des connaissances théoriques et pratiques et comportant une part d'initiative.

##### Coefficient 240

**Technicien niveau C** : Le technicien à ce coefficient traite des opérations nécessitant la maîtrise de techniques particulières et la mise en œuvre de connaissances approfondies et pouvant, le cas échéant, lui permettre une fonction d'animation et de supervision sur un petit nombre de salariés de la qualification « *Technicien niveau A* ».

##### Coefficient 245

**Technicien niveau D** : Le technicien à ce coefficient traite des opérations nécessitant la maîtrise de techniques spécialisées et la mise en œuvre de larges connaissances dans une spécialité et pouvant, le cas échéant, lui permettre une fonction d'animation et de supervision sur un petit nombre de salariés des qualifications « *Technicien niveau A* » et « *Technicien niveau B* ».

##### Coefficient 250

**Technicien niveau E** : Le technicien à ce coefficient traite des opérations nécessitant, outre la maîtrise de techniques spécialisées et la mise en œuvre de larges connaissances dans une spécialité, une grande expérience de cette spécialité et pouvant lui permettre une fonction d'animation et de supervision sur un nombre restreint de salariés relevant en principe des qualifications précédentes.

#### I.2. Technicien confirmé

##### Coefficient 265

**Technicien confirmé niveau A** : Le technicien à ce coefficient traite des opérations nécessitant des connaissances générales dans plusieurs techniques ou approfondies dans une spécialité et pouvant lui permettre une fonction d'animation et/ou d'encadrement d'un petit groupe de salariés relevant en principe des qualifications précédentes.

##### Coefficient 280

**Technicien confirmé niveau B** : Le technicien à ce coefficient traite des opérations nécessitant des connaissances approfondies dans plusieurs techniques et pouvant lui permettre une fonction d'animation et/ou d'encadrement d'un petit groupe de salariés relevant en principe des qualifications précédentes.

##### Coefficient 295

**Technicien confirmé niveau C** : Le technicien à ce coefficient traite des opérations nécessitant des connaissances approfondies ainsi qu'une grande expérience dans plusieurs techniques et pouvant lui permettre une fonction d'animation et d'encadrement d'un groupe de salariés relevant en principe des qualifications précédentes.

#### I.3. Technicien supérieur

##### Coefficient 310

**Technicien supérieur niveau A** : Le technicien à ce coefficient traite des opérations complexes nécessitant des connaissances approfondies, comportant une certaine part d'initiative et lui permettant une fonction d'animation et d'encadrement d'un groupe de salariés relevant en principe des qualifications précédentes.

#### Coefficient 325

*Technicien supérieur niveau B* : Le technicien à ce coefficient traite des opérations complexes nécessitant des connaissances approfondies ainsi qu'une expérience suffisante, comportant une part d'initiative et lui permettant une fonction d'animation et d'encadrement d'un groupe de salariés relevant en principe des qualifications précédentes.

#### Coefficient 340

*Technicien supérieur niveau C* : Le technicien à ce coefficient traite des opérations complexes nécessitant des connaissances approfondies ainsi qu'une grande expérience, comportant une large part d'initiative et lui permettant une fonction d'animation et d'encadrement d'un groupe composé d'un nombre important de salariés relevant en principe des qualifications précédentes.

## II – CADRES

### II. 1. Cadre débutant

#### Coefficient 350

Le cadre à ce coefficient est un salarié sans expérience professionnelle, engagé pour remplir des fonctions de cadre et possédant soit un diplôme d'une grande école nationale, soit un diplôme d'ingénieur, soit un diplôme universitaire sanctionnant des études d'un niveau au moins égal à « Bac + 4 ». Cette position d'attente ne peut durer plus de trente-six mois.

### II. 2. Cadre

#### Coefficient 360

*Cadre niveau A* : Le cadre à ce coefficient a précédemment exercé un emploi donnant lieu à classification en position « 1.3 – Technicien supérieur » et a acquis par des études ou par son expérience personnelle une formation technique appuyée sur des connaissances générales parfois reconnues par un diplôme, lui permettant de prendre en charge et de résoudre des problèmes complexes sans assumer toutefois une responsabilité complète et permanente. Il peut assurer une responsabilité d'encadrement d'un nombre réduit de techniciens.

#### Coefficient 400

*Cadre niveau B* : Le cadre à ce coefficient traite des opérations qui relèvent de situations nécessitant de prendre en charge et de résoudre des problèmes complexes, d'assurer une fonction exigeant des compétences acquises généralement dans un cursus de formation supérieure pouvant être complété par l'expérience. Il peut assurer une responsabilité d'encadrement d'une équipe de techniciens.

### II. 3. Cadre confirmé

#### Coefficient 450

*Cadre confirmé niveau A.a* : Le cadre à ce coefficient traite des opérations qui relèvent de situations complexes, nécessitant d'exercer un rôle d'assistance auprès d'une fonction d'autorité. Il peut assurer une responsabilité d'encadrement de cadres des niveaux précédents. Après six années à ce coefficient, le cadre se voit attribuer le coefficient 550.

#### Coefficient 550

*Cadre confirmé niveau A.b* : Le cadre à ce coefficient traite des opérations qui relèvent de situations complexes aux enjeux importants, nécessitant d'engager sa responsabilité pour le compte d'un décideur. Il peut assurer, dans le cadre d'une délégation d'autorité supérieure à celle du titulaire du niveau précédent, une responsabilité d'encadrement de cadres et de cadres confirmés des niveaux précédents.

#### Coefficient 625

*Cadre confirmé niveau A.c* : Le cadre à ce coefficient traite des opérations qui relèvent de situations complexes aux enjeux importants, nécessitant d'engager sa responsabilité dans une fonction disposant d'une délégation d'autorité suffisante pour assurer pratiquement une responsabilité d'encadrement accrue par rapport au titulaire du niveau précédent, qui ne peut toutefois être complète de façon permanente.

#### Coefficient 700

**Cadre confirmé niveau B :** Le cadre à ce coefficient traite des opérations qui relèvent de situations complexes aux enjeux variés et importants, nécessitant d'engager sa responsabilité de façon complète et permanente sous l'autorité directe d'un cadre d'un niveau ou d'une position supérieurs.

#### Coefficient 850

**Cadre confirmé niveau C :** Le cadre à ce coefficient traite des opérations qui relèvent de situations très complexes, pouvant assurer une autorité sur plusieurs cadres et cadres confirmés et prendre des décisions pouvant avoir des conséquences sur plusieurs domaines de responsabilité.

### II. 4. Cadre supérieur

#### Coefficient 900

Le cadre à ce coefficient traite des opérations qui relèvent de situations particulièrement complexes, nécessitant de diriger plusieurs services, d'assurer une autorité sur plusieurs cadres et cadres confirmés et de prendre des décisions-clés ayant des conséquences sur plusieurs domaines de responsabilité.

\*

### *Addendum*

*Tableau de concordance entre les coefficients hiérarchiques de l'ancienne classification des emplois  
et ceux de la nouvelle classification des qualifications :*

Ancienne classification	Nouvelle classification
Coefficients 150, 165 et 180	Coefficient 230
Coefficient 195	Coefficient 235
Coefficient 210	Coefficient 240
Coefficient 225	Coefficient 245
Coefficient 240	Coefficient 250
Coefficient 255	Coefficient 265
Coefficient 275	Coefficient 280
Coefficient 295	Coefficient 295
Coefficient 310	Coefficient 310
Coefficient 325	Coefficient 325
Coefficient 340	Coefficient 340
Coefficient 300	Coefficient 350
Coefficient 360	Coefficient 360
Coefficient 400	Coefficient 400
Coefficient 450	Coefficient 450
Coefficient 550	Coefficient 550
Coefficient 625	Coefficient 625
Coefficient 700	Coefficient 700
Coefficient 850	Coefficient 850
Coefficient 900	Coefficient 900





## ANNEXE IV

(annexe à l'article 15 - Livre I)

### Rémunérations minimales garanties

Au 1<sup>er</sup> janvier 2021, la valeur du point est de 54,929 euros ; celle de la somme fixe est de 6 236,73 euros pour les coefficients 230 à 245 de la grille de classification des qualifications professionnelles.

Au 1<sup>er</sup> avril 2021, la valeur du point est de 55,478 euros ; celle de la somme fixe est de 6 299,09 euros pour les coefficients 230 à 245 de la grille de classification des qualifications professionnelles.

En conséquence, les montants annuels bruts des rémunérations minimales garanties pour les coefficients 230 à 245 de la grille de classification des qualifications professionnelles sont les suivants :

#### Au 1<sup>er</sup> janvier 2021 (+0,10%)

Coefficient 230 .....	18 871 euros
Coefficient 235 .....	19 146 euros
Coefficient 240 .....	19 420 euros
Coefficient 245 .....	19 695 euros

#### Au 1<sup>er</sup> avril 2021 (+1%)

Coefficient 230 .....	19 060 euros
Coefficient 235 .....	19 337 euros
Coefficient 240 .....	19 614 euros
Coefficient 245 .....	19 892 euros

Au 1<sup>er</sup> avril 2021, la valeur du point est de 55,424 euros ; celle de la somme fixe est de 6 292,81 euros. En conséquence, à la même date, les montants annuels des rémunérations minimales garanties sont, en euros, les suivants :

Coefficient 250 .....	20 149
Coefficient 265 .....	20 981
Coefficient 280 .....	21 812
Coefficient 295 .....	22 643
Coefficient 310 .....	23 475
Coefficient 325 .....	24 306
Coefficient 340 .....	25 137
Coefficient 350 .....	25 692
Coefficient 360 .....	26 246
Coefficient 400 .....	28 463
Coefficient 450 .....	31 234
Coefficient 550 .....	36 777
Coefficient 625 .....	40 933
Coefficient 700 .....	45 090
Coefficient 850 .....	53 404
Coefficient 900 .....	56 175



## ANNEXE V

(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 20 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 oeuvre 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 oeuvre 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 oeuvre 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 Mémoire 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 12-1 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 12-1 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.

---

<sup>15</sup> 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 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.

#### 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 1<sup>er</sup> 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 VI <sup>16</sup>

(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

---

<sup>16</sup> La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a remplacé le Droit Individuel à la Formation (DIF) par le Compte Personnel de Formation (CPF).



- 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

✓ **MATHEMATIQUES 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)



## INDEX

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

Absences (art. 24, Livre I) .....	19
Absences autorisées pour recherche d'emploi (art. 39, Livre I) .....	25
Absences exceptionnelles (maternité, adoption) (art. 32, Livre I) .....	24
Actions de formation (DIF) (annexe VI) .....	56
Adoption (art. 32, Livre I) .....	24
Adoption (congrés d') (art. 30, Livre I) .....	22
Autorisations d'absence (liberté syndicale) (art. 8, Livre I) .....	14
Avantages acquis (art. 50, Livre I) .....	39
Catalogue indicatif d'actions de formation au titre du DIF (annexe VI) .....	56
Champ d'application de la Convention (art. 1 et 2, Livre I) .....	6 et 7
Classification des qualifications professionnelles	
- Technicien (art. 14, Livre I et annexe au Livre I) .....	16 et 46
- Cadre (art. 1, 2 et 3, Livre II) .....	41
Comité d'entreprise (art. 13, Livre I) .....	16
Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (art. 48, Livre I) .....	39
Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) (art. 43, Livre I) .....	27
Commission Nationale Paritaire de l'emploi (CNPE) (art. 44, Livre I) .....	28
Communication syndicale (art. 9, Livre I) .....	15
Conciliation (Commission paritaire de) (art. 45, Livre I) .....	28
Congés exceptionnels (art. 30 et 30 bis, Livre I) .....	21
Congés payés (art. 28 et 29, Livre I) .....	20 et 21
Contingent syndical annuel (art. 10 bis, Livre I et Annexe I) .....	15 et 44
Contrat de professionnalisation (art. 46 ter, Livre I) .....	30
Date d'application de la Convention (art. 52, Livre I) .....	40
Décès (congrés de) (art. 30, Livre I) .....	22
Délai-congé (cadres) (recommandations) .....	43
Délégué du personnel (art. 12, Livre I) .....	16
Délégué syndical (art. 7, Livre I) .....	14
Déménagement (congrés de) (art. 30, Livre I) .....	23
Démission (art. 35, 38 et 39, Livre I) .....	24 et 25
Dénonciation de la Convention (art. 5 et 6, Livre I) .....	7
Déplacements (cadres) (art. 6 et 7, Livre II) .....	42
Déplacements des salariés en avion (recommandations) .....	43
Dépôt de la Convention (art. 51, Livre I) .....	40
DIF (droit individuel à la formation) (art. 46 quater, Livre I) .....	32
Différends - collectifs et individuels - (règlement des) (art. 45, Livre I) .....	28
Discipline générale (art. 22 à 27, Livre I) .....	18 et 19
Diversité dans l'entreprise (art. 6 bis à 6 septies, Livre I) .....	7 à 9
Droit individuel à la formation (DIF) (art. 46 quater, Livre I) .....	32
Droit syndical (art. 10, 10 bis et 10 ter, Livre I) .....	15
Durée de la Convention (art. 3, Livre I) .....	7
Durée du préavis (art. 38, Livre I) .....	25
Durée du travail (art. 20, Livre I) .....	18

Egalité professionnelle hommes / femmes (art. 6 octies à 6 duodecimes, Livre I) .....	9 à 11
Embauchage (dispositions générales) (art. 17, Livre I) .....	17
Emploi (accord national interprofessionnel) (Annexe V) .....	50
Emploi des jeunes (recommandations) .....	43
Entretien professionnel (art. 46 sexties, Livre I) .....	37
Essai (art. 19 et 34, Livre I) .....	18 et 24
Examen professionnel (congés pour) (art. 30, Livre I) .....	23
<b>F</b> ormation professionnelle (dispositions générales) (art. 46, Livre I) .....	29
Frais de déplacement, repas et hébergement (art. 11, Livre I et Annexe II) .....	16 et 44
<b>H</b> istorique des modifications apportées à la Convention (historique) .....	63
Horaires de travail (art. 20, Livre I et art. 3, Livre II) .....	18 et 41
Hygiène, sécurité et conditions de travail (art. 48 et 49, Livre I) .....	39
<b>I</b> ndemnité de licenciement :	
- Dispositions générales (art. 40, Livre I et art. 4, Livre II) .....	26 et 41
- Indemnité complémentaire (salariés de plus de 55 ans) (art. 41, Livre I) .....	26
- Cas de fusion ou de concentration (recommandations) .....	43
Interprétation de la Convention (art. 43, Livre I) .....	27
<b>L</b> iberté syndicale, liberté d'opinion (art. 7 à 11, Livre I) .....	14 à 16
Licenciements collectifs (art. 36, 38 et 39, Livre I) .....	25
Licenciements individuels (art. 36, 38 et 39, Livre I) .....	25
<b>M</b> aladie (art. 24 et 31, Livre I) .....	19 et 23
Mariage (congés de) (art. 30, Livre I) .....	23
Maternité (art. 32, Livre I) .....	24
<b>N</b> aissance (congés de) (art. 30, Livre I) .....	22
<b>O</b> rganismes paritaires (participation aux) (art. 11, Livre I) .....	15
PACS (congés exceptionnels) (art. 30, Livre I) .....	21
Passeport formation (art. 46 sexties, Livre I) .....	36
Périodes de professionnalisation (art. 46 quinquies, Livre I) .....	34
Préavis (durée du) (art. 38, Livre I) .....	25
Prime d'ancienneté (art. 16, Livre I) .....	17
Primes de diplôme (art. 47, Livre I) .....	38
Promotion (art. 21, Livre I) .....	18
<b>R</b> èglement intérieur (art. 22 et 23, Livre I) .....	18 à 19
Rémunérations minimales garanties (art. 15, Livre I et annexe IV) .....	16 et 49
Requêtes et réclamations (art. 26, Livre I) .....	19
Retards du salarié (art. 24, Livre I) .....	19
Retraite (art. 42, Livre I) .....	27
Révision de la Convention (art. 4 et 6, Livre I) .....	7
Risques psychosociaux (art. 6 terdecies à 6 quaterdecies, Livre I) .....	11 à 14
Rupture ou cessation du contrat de travail (art. 34 à 41, Livre I) .....	24 à 26
<b>S</b> anctions (art. 27, Livre I) .....	19
Secret professionnel (art. 25, Livre I) .....	19

Service national (art. 33, Livre I) .....	24
Structures paritaires (art. 43, 44 et 45, Livre I) .....	27 à 29
Temps de préparation (réunions CNP et CNPE) (art. 44 bis, Livre I) .....	28
Tuteur (art. 46 ter et 46 quinquies, Livre I) .....	30 et 34
Validation des acquis de l'expérience (VAE) (art. 46 sexties, Livre I) .....	36
Visite médicale (art. 18 et 49, Livre I) .....	17 et 39



## 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 (Association Française des Sociétés financières)	CFDT (Fédération CFDT des Banques et Assurances)	CFTC (Fédération CFTC Banques)	CGT (Fédération CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance (FSPBA-CGT))	CGT-FO (Fédération des Employés et Cadres)	SNB-CFE-CGC (Syndicat National de la Banque et du Crédit)	UNSA (Union Nationale des Syndicats Autonomes / Fédération Banques et Assurances)
Article 1	Accord du 19 mars 1980 sur l'extension de la Convention collective nationale des sociétés financières au Départements d'Outre-Mer sous réserve des dispositions de la législation en vigueur	+	+	+	+	+	+	
	Accord du 19 février 1985 modifiant l'article 1 <sup>er</sup> de la Convention collective nationale des sociétés financières (Champ d'application)	+	+	+	+	+	+	
	Accord du 20 décembre 2002 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières	+	+	+	+	+		
	Accord du 17 septembre 2004 portant modification de l'article 1 <sup>er</sup> de la Convention collective nationale des sociétés financières (Champ d'application)	+	+	+	+	+	+	
	Accord du 16 mai 2012 portant modification de l'article 1 <sup>er</sup> de la convention collective nationale des sociétés financières (Champ d'application)	+	+	+	+	+	+	
	Accord du 12 mars 2014 modifiant les dispositions de l'article 1 <sup>er</sup> de la Convention Collective nationale des sociétés financières (Champ d'application)	+	+		+	+		+
	Accord du 15 mars 2019 relatif à l'article 1 <sup>er</sup> de la Convention Collective	+	+		+	+	+	+
Article 5	Accord du 26 février 1988 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières (mise en conformité de la convention avec les dispositions législatives, réglementaires et contractuelles en vigueur, amélioration d'ensemble du dispositif conventionnel et institutionnalisation de la Commission Nationale Paritaire)	+	+	+		+		
Article 6	Accord du 26 février 1988 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières (mise en conformité de la convention avec les dispositions législatives, réglementaires et contractuelles en vigueur, amélioration d'ensemble du dispositif conventionnel et	+	+	+		+		

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 (Association Française des Sociétés financières)	CFDT (Fédération CFDT des Banques et Assurances)	CFTC (Fédération CFTC Banques)	CGT (Fédération CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance (FSPBA-CGT))	CGT-FO (Fédération des Employés et Cadres)	SNB-CFE-CGC (Syndicat National de la Banque et du Crédit)	UNSA (Union Nationale des Syndicats Autonomes / Fédération Banques et Assurances)
	institutionnalisation de la Commission Nationale Paritaire)							
Article 6 suite	Accord du 18 septembre 2015 relatif à la classification des classifications professionnelles	+				+	+	
Articles 6 bis à 6 septies	Accord du 20 février 2008 sur la diversité dans l'entreprise	+	+	+	+	+	+	
Articles 6 octies à 6 duodecies	Accord du 1 <sup>er</sup> juin 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	+	+		+	+		
Articles 6 terdecies à 6 quaterdecies	Accord paritaire de branche du 21 janvier 2019 relatif aux risques psychosociaux	+	+		+	+	+	+
Article 7	Accord du 21 juillet 1969 (liberté syndicale, liberté d'opinion)	+	+	+	+	+	+	
	Accord du 26 février 1988 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières (mise en conformité de la convention avec les dispositions législatives, réglementaires et contractuelles en vigueur, amélioration d'ensemble du dispositif conventionnel et institutionnalisation de la Commission Nationale Paritaire)	+	+	+		+		
	Accord du 2 avril 2004 modifiant des dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières (Liberté syndicale, liberté d'opinion)	+	+	+	+	+		
Article 8	Accord du 21 juillet 1969 (liberté syndicale, liberté d'opinion)	+	+	+	+	+	+	
	Accord du 16 septembre 1971 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières	+	+	+	+	+	+	
	Accord du 26 février 1988 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières (mise en conformité de la convention avec les dispositions législatives, réglementaires et contractuelles en vigueur, amélioration d'ensemble du dispositif conventionnel et institutionnalisation de la Commission Nationale Paritaire)	+	+	+		+		
	Accord du 20 décembre 2002 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières	+	+	+	+	+		
Articles 9 et 10	Accord du 21 juillet 1969 (liberté syndicale, liberté d'opinion)	+	+	+	+	+	+	
	Accord du 26 février 1988 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés finan-	+	+	+		+		



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 (Association Française des Sociétés financières)	CFDT (Fédération CFDT des Banques et Assurances)	CFTC (Fédération CFTC Banques)	CGT (Fédération CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance (FSPBA-CGT))	CGT-FO (Fédération des Employés et Cadres)	SNB-CFE-CGC (Syndicat National de la Banque et du Crédit)	UNSA (Union Nationale des Syndicats Autonomes / Fédération Banques et Assurances)
	cières (mise en conformité de la convention avec les dispositions législatives, réglementaires et contractuelles en vigueur, amélioration d'ensemble du dispositif conventionnel et institutionnalisation de la Commission Nationale Paritaire)							
Article 10 bis	Accord du 20 décembre 2002 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières	+	+	+	+	+		
	Accord du 23 octobre 2014 modifiant les dispositions des articles 10 bis alinéas 1 <sup>er</sup> , 43 alinéa 1 <sup>er</sup> , 44 alinéa 2, 44 bis alinéa 1 <sup>er</sup> , 45 alinéas 2 et 3, 46 bis alinéa 6, et l'annexe I alinéa 1 <sup>er</sup> (Droit syndical - Commission nationale paritaire - Commission nationale paritaire de l'emploi - Commission paritaire de conciliation - Contingent syndicat annuel)	+	+		+	+	+	+
Article 10 ter	Accord du 20 décembre 2002 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières	+	+	+	+	+		
Article 11	Accord du 26 février 1988 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières (mise en conformité de la convention avec les dispositions législatives, réglementaires et contractuelles en vigueur, amélioration d'ensemble du dispositif conventionnel et institutionnalisation de la Commission Nationale Paritaire)	+	+	+		+		
	Accord du 20 décembre 2002 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières	+	+	+	+	+		
Article 14	Accord du 18 septembre 2015 relatif à la classification des classifications professionnelles	+				+	+	
Article 15	Accord du 30 octobre 1969 sur la valeur du point et les salaires minimaux garantis	+	+	+	+	+	+	
	Accord du 23 avril 1970 sur la valeur du point et les salaires minimaux garantis	+	+	+	+	+	+	
	Accord du 8 juillet 1970 sur la valeur du point et les salaires minimaux garantis	+	+	+	+	+	+	
	Accord du 8 octobre 1970 sur la valeur du point et les salaires minimaux garantis	+	+	+	+	+	+	
	Accord du 25 février 1971 sur la valeur du point et les salaires minimaux garantis	+	+	+	+	+	+	

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 (Association Française des Sociétés financières)	CFDT (Fédération CFDT des Banques et Assurances)	CFTC (Fédération CFTC Banques)	CGT (Fédération CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance (FSPBA-CGT))	CGT-FO (Fédération des Employés et Cadres)	SNB-CFE-CGC (Syndicat National de la Banque et du Crédit)	UNSA (Union Nationale des Syndicats Autonomes / Fédération Banques et Assurances)
Article 15 suite	Accord du 28 octobre 1971 sur la valeur du point et les salaires minimaux garantis	+	+	+	+	+	+	
	Accord du 28 septembre 1972 sur la valeur du point et les salaires minimaux garantis	+	+	+	+	+	+	
	Accord du 18 octobre 1972 sur la valeur du point et les salaires minimaux garantis	+	+	+	+	+	+	
	Accord du 30 janvier 1976 sur la valeur du point et les salaires minimaux garantis	+		+		+		
	Accord du 16 février 1976 sur la valeur du point et les salaires minimaux garantis	+		+		+		
	Accord du 26 avril 1976 sur la valeur du point et les salaires minimaux garantis	+		+		+		
	Accord du 22 juillet 1976 sur la valeur du point et les salaires minimaux garantis	+		+		+		
	Accord du 28 octobre 1976 sur la valeur du point et les salaires minimaux garantis	+		+		+		
	Accord du 20 janvier 1978 sur les salaires minimaux garantis et la prime d'ancienneté	+		+		+	+	
	Accord du 22 mars 1978 sur la valeur du point et les salaires minimaux garantis	+		+		+	+	
	Accord du 16 juin 1978 sur la valeur du point et les salaires minimaux garantis	+		+			+	
	Accord du 10 juillet 1978 sur les salaires minimaux garantis	+		+			+	
	Accord du 20 février 1979 sur la valeur du point et les salaires minimaux garantis	+		+			+	
	Accord du 29 juin 1979 sur les salaires	+	+	+	+	+	+	
	Accord du 19 mars 1980 sur l'extension de la Convention collective nationale des sociétés financières au Départements d'Outre-Mer sous réserve des dispositions de la législation en vigueur	+	+	+	+	+	+	
	Accord du 5 décembre 1980 sur les salaires	+	+	+	+	+	+	
	Accord du 8 avril 1981 sur les salaires	+		+			+	
	Accord du 17 décembre 1981 sur les salaires	+				+	+	
Accord du 11 avril 1984 sur la valeur du point et les salaires minimaux garantis	+	+	+		+	+		

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 (Association Française des Sociétés financières)	CFDT (Fédération CFDT des Banques et Assurances)	CFTC (Fédération CFTC Banques)	CGT (Fédération CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance (FSPBA-CGT))	CGT-FO (Fédération des Employés et Cadres)	SNB-CFE-CGC (Syndicat National de la Banque et du Crédit)	UNSA (Union Nationale des Syndicats Autonomes / Fédération Banques et Assurances)
	Accord du 19 avril 1985 sur les salaires	+					+	
Article 15 suite	Accord du 29 avril 1987 sur la valeur du point et les salaires minimaux garantis	+				+	+	
	Accord du 26 février 1988 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières (mise en conformité de la convention avec les dispositions législatives, réglementaires et contractuelles en vigueur, amélioration d'ensemble du dispositif conventionnel et institutionnalisation de la Commission Nationale Paritaire)	+	+	+		+		
	Accord du 15 décembre 1988 sur la valeur du point et les salaires minimaux garantis	+	+	+		+	+	
	Accord du 23 octobre 1990 sur la valeur du point et les salaires minimaux garantis	+	+	+		+	+	
	Accord du 21 mars 1991 sur la valeur du point et les salaires minimaux garantis	+	+	+		+	+	
	Accord du 22 mars 1991 sur la valeur du point et les salaires minimaux garantis	+	+	+		+	+	
	Accord du 3 août 1992 sur la valeur du point et les salaires minimaux garantis	+	+	+		+	+	
	Accord du 30 décembre 1994 sur les rémunérations minimales garanties et la prime d'ancienneté	+					+	
	Accord du 17 juillet 2001 sur les rémunérations minimales garanties et la prime d'ancienneté	+	+			+	+	
	Accord du 11 janvier 2005 sur les rémunérations minimales garanties	+	+	+	+	+	+	
	Accord du 26 octobre 2007 sur les rémunérations minimales garanties	+	+	+	+	+		
	Accord du 2 septembre 2013 relatif aux rémunérations minimales garanties	+	+		+	+	+	+
	Accord du 18 septembre 2015 relatif à la classification des classifications professionnelles	+				+	+	
	Accord du 24 février 2017 relatif aux rémunérations minimales garanties	+	+				+	
	Accord du 20 juillet 2018 relatif aux rémunérations minimales garanties	+	+		+	+	+	+
Accord du 24 octobre 2019 relatif aux rémunérations minimales garanties	+					+		

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 (Association Française des Sociétés financières)	CFDT (Fédération CFDT des Banques et Assurances)	CFTC (Fédération CFTC Banques)	CGT (Fédération CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance (FSPBA-CGT))	CGT-FO (Fédération des Employés et Cadres)	SNB-CFE-CGC (Syndicat National de la Banque et du Crédit)	UNSA (Union Nationale des Syndicats Autonomes / Fédération Banques et Assurances)
Article 15 suite	Accord du 5 mars 2021 relatif aux rémunérations minimales garanties	+	+		+	+	+	+
	Accord du 12 mai 2021 relatif aux rémunérations minimales garanties	+	+		+	+	+	+
Article 16	Accord du 20 janvier 1978 sur les salaires minima garantis et la prime d'ancienneté	+		+		+	+	
	Accord du 26 février 1988 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières (mise en conformité de la convention avec les dispositions législatives, réglementaires et contractuelles en vigueur, amélioration d'ensemble du dispositif conventionnel et institutionnalisation de la CNP)	+	+	+		+		
	Accord du 30 décembre 1994 sur les rémunérations minimales garanties et la prime d'ancienneté	+					+	
	Accord du 17 juillet 2001 sur les rémunérations minimales garanties et la prime d'ancienneté	+	+			+	+	
Article 17	Accord du 31 janvier 1974 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières	+	+	+	+	+	+	
Article 18	Accord du 16 septembre 1971 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières	+	+	+	+	+	+	
	Accord paritaire de branche du 6 novembre 2017 relatif à la visite médicale et à la médecine du travail	+	+	+	+		+	+
Article 19	Accord du 31 janvier 1974 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières	+	+	+	+	+	+	
	Accord du 26 février 1988 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières (mise en conformité de la convention avec les dispositions législatives, réglementaires et contractuelles en vigueur, amélioration d'ensemble du dispositif conventionnel et institutionnalisation de la Commission Nationale Paritaire)	+	+	+		+		
	Accord du 20 février 2015 relatif à la période d'essai	+	+		+	+		+
Article 21	Accord du 31 janvier 1974 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières	+	+	+		+		

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 (Association Française des Sociétés financières)	CFDT (Fédération CFDT des Banques et Assurances)	CFTC (Fédération CFTC Banques)	CGT (Fédération CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance (FSPBA-CGT))	CGT-FO (Fédération des Employés et Cadres)	SNB-CFE-CGC (Syndicat National de la Banque et du Crédit)	UNSA (Union Nationale des Syndicats Autonomes / Fédération Banques et Assurances)
Articles 22 et 23	Accord du 26 février 1988 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières (mise en conformité de la convention avec les dispositions législatives, réglementaires et contractuelles en vigueur, amélioration d'ensemble du dispositif conventionnel et institutionnalisation de la Commission Nationale Paritaire)	+	+	+		+		
Article 25	Accord du 26 février 1988 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières (mise en conformité de la convention avec les dispositions législatives, réglementaires et contractuelles en vigueur, amélioration d'ensemble du dispositif conventionnel et institutionnalisation de la Commission Nationale Paritaire)	+	+	+		+		
Article 27	Accord du 31 janvier 1974 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières	+	+	+	+	+	+	
	Accord du 26 février 1988 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières (mise en conformité de la convention avec les dispositions législatives, réglementaires et contractuelles en vigueur, amélioration d'ensemble du dispositif conventionnel et institutionnalisation de la Commission Nationale Paritaire)	+	+	+		+		
Articles 28 et 29	Accord du 24 février 1970 sur les congés payés	+	+	+	+	+	+	
	Accord du 26 février 1988 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières (mise en conformité de la convention avec les dispositions législatives, réglementaires et contractuelles en vigueur, amélioration d'ensemble du dispositif conventionnel et institutionnalisation de la Commission Nationale Paritaire)	+	+	+		+		
Article 30	Accord du 31 janvier 1974 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières	+	+	+	+	+	+	
	Accord du 26 février 1988 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières (mise en conformité de la convention avec les dispositions législatives, réglementaires et contractuelles en vigueur,	+	+	+		+		

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 (Association Française des Sociétés financières)	CFDT (Fédération CFDT des Banques et Assurances)	CFTC (Fédération CFTC Banques)	CGT (Fédération CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance (FSPBA-CGT))	CGT-FO (Fédération des Employés et Cadres)	SNB-CFE-CGC (Syndicat National de la Banque et du Crédit)	UNSA (Union Nationale des Syndicats Autonomes / Fédération Banques et Assurances)
Article 30 suite	amélioration d'ensemble du dispositif conventionnel et institutionnalisation de la Commission Nationale Paritaire)							
	Accord du 2 avril 2004 modifiant des dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières (Liberté syndicale, liberté d'opinion)	+	+	+	+	+	+	
	Accord du 17 décembre 2010 sur les congés exceptionnels	+	+	+	+	+	+	
	Accord du 22 mars 2017 sur les congés exceptionnels	+	+		+	+	+	+
Article 30 bis	Accord du 15 mars 2019 relatif au congé annuel pour enfant malade	+	+		+	+	+	+
Article 31	Accord du 31 janvier 1974 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières	+	+	+	+	+	+	
	Accord du 29 mars 1977 (indemnisation de la maladie et congé maternité)	+	+	+	+	+	+	
	Accord du 26 février 1988 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières (mise en conformité de la convention avec les dispositions législatives, réglementaires et contractuelles en vigueur, amélioration d'ensemble du dispositif conventionnel et institutionnalisation de la Commission Nationale Paritaire)	+	+	+		+		
	Accord du 3 octobre 2008 modifiant des dispositions de la convention collective nationale des sociétés financières sur la maladie	+	+	+	+	+	+	
	Accord du 18 septembre 2015 relatif à la classification des classifications professionnelles	+				+	+	
Article 32	Accord du 30 octobre 1969 sur la valeur du point et les salaires minimaux garantis	+	+	+	+	+	+	
	Accord du 31 janvier 1974 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières	+	+	+	+	+	+	
	Accord du 29 mars 1977 (indemnisation de la maladie et congé maternité)	+	+	+	+	+	+	
	Accord du 26 février 1988 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières (mise en conformité de la convention avec les dispositions législatives, réglementaires et contractuelles en vigueur, amélioration d'ensemble du	+	+	+		+		

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 (Association Française des Sociétés financières)	CFDT (Fédération CFDT des Banques et Assurances)	CFTC (Fédération CFTC Banques)	CGT (Fédération CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance (FSPBA-CGT))	CGT-FO (Fédération des Employés et Cadres)	SNB-CFE-CGC (Syndicat National de la Banque et du Crédit)	UNSA (Union Nationale des Syndicats Autonomes / Fédération Banques et Assurances)
	dispositif conventionnel et institutionnalisation de la Commission Nationale Paritaire)							
Article 33	Accord du 18 mars 1970 (Service militaire - Avantages acquis)	+	+	+	+	+	+	
	Accord du 26 février 1988 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières (mise en conformité de la convention avec les dispositions législatives, réglementaires et contractuelles en vigueur, amélioration d'ensemble du dispositif conventionnel et institutionnalisation de la Commission Nationale Paritaire)	+	+	+		+		
Article 34	Accord du 20 février 2015 relatif à la période d'essai	+	+		+	+		+
Article 35	Accord du 31 janvier 1974 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières	+	+	+	+	+	+	
	Accord du 26 février 1988 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières (mise en conformité de la convention avec les dispositions législatives, réglementaires et contractuelles en vigueur, amélioration d'ensemble du dispositif conventionnel et institutionnalisation de la Commission Nationale Paritaire)	+	+	+		+		
Articles 36 et 37	Accord du 26 février 1988 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières (mise en conformité de la convention avec les dispositions législatives, réglementaires et contractuelles en vigueur, amélioration d'ensemble du dispositif conventionnel et institutionnalisation de la Commission Nationale Paritaire)	+	+	+		+		
Articles 38 et 39	Accord du 26 février 1988 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières (mise en conformité de la convention avec les dispositions législatives, réglementaires et contractuelles en vigueur, amélioration d'ensemble du dispositif conventionnel et institutionnalisation de la Commission Nationale Paritaire)	+	+	+		+		
	Accord du 18 septembre 2015 relatif à la classification des classifications professionnelles	+				+	+	
Article 40	Accord du 16 septembre 1971 modifiant plusieurs dispositions 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 (Association Française des Sociétés financières)	CFDT (Fédération CFDT des Banques et Assurances)	CFTC (Fédération CFTC Banques)	CGT (Fédération CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance (FSPBA-CGT))	CGT-FO (Fédération des Employés et Cadres)	SNB-CFE-CGC (Syndicat National de la Banque et du Crédit)	UNSA (Union Nationale des Syndicats Autonomes / Fédération Banques et Assurances)
Article 40 suite	nationale des sociétés financières							
	Accord du 28 décembre 1976 sur les indemnités de licenciement	+	+	+	+	+	+	
	Accord du 26 février 1988 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières (mise en conformité de la convention avec les dispositions législatives, réglementaires et contractuelles en vigueur, amélioration d'ensemble du dispositif conventionnel et institutionnalisation de la Commission Nationale Paritaire)	+	+	+		+		
	Accord du 18 septembre 2015 relatif à la classification des classifications professionnelles	+				+	+	
Article 41	Accord du 24 février 1970 sur les congés payés	+	+	+	+	+	+	
	Accord du 26 février 1988 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières (mise en conformité de la convention avec les dispositions législatives, réglementaires et contractuelles en vigueur, amélioration d'ensemble du dispositif conventionnel et institutionnalisation de la Commission Nationale Paritaire)	+	+	+		+		
	Accord du 18 septembre 2015 relatif à la classification des classifications professionnelles	+				+	+	
Article 42	Accord du 26 février 1988 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières (mise en conformité de la convention avec les dispositions législatives, réglementaires et contractuelles en vigueur, amélioration d'ensemble du dispositif conventionnel et institutionnalisation de la Commission Nationale Paritaire)	+	+	+		+		
Article 43	Accord du 26 février 1988 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières (mise en conformité de la convention avec les dispositions législatives, réglementaires et contractuelles en vigueur, amélioration d'ensemble du dispositif conventionnel et institutionnalisation de la Commission Nationale Paritaire)	+	+	+		+		
	Accord du 20 décembre 2002 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières	+	+	+	+	+		



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 (Association Française des Sociétés financières)	CFDT (Fédération CFDT des Banques et Assurances)	CFTC (Fédération CFTC Banques)	CGT (Fédération CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance (FSPBA-CGT))	CGT-FO (Fédération des Employés et Cadres)	SNB-CFE-CGC (Syndicat National de la Banque et du Crédit)	UNSA (Union Nationale des Syndicats Autonomes / Fédération Banques et Assurances)
Article 43 suite	Accord du 23 octobre 2014 modifiant les dispositions des articles 10 bis alinéas 1 <sup>er</sup> , 43 alinéa 1 <sup>er</sup> , 44 alinéa 2, 44 bis alinéa 1 <sup>er</sup> , 45 alinéas 2 et 3, 46 bis alinéa 6, et l'annexe I alinéa 1 <sup>er</sup> (Droit syndical - Commission nationale paritaire - Commission nationale paritaire de l'emploi - Commission paritaire de conciliation - Contingent syndicat annuel)	+	+		+	+	+	+
	Accord du 16 mars 2018 relatif à la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation	+	+			+	+	
Article 44	Accord du 24 février 1970 sur les congés payés	+	+	+	+	+	+	
	Accord du 26 février 1988 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières (mise en conformité de la convention avec les dispositions législatives, réglementaires et contractuelles en vigueur, amélioration d'ensemble du dispositif conventionnel et institutionnalisation de la Commission Nationale Paritaire)	+	+	+		+		
	Accord du 20 décembre 2002 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières	+	+	+	+	+		
	Accord du 23 octobre 2014 modifiant les dispositions des articles 10 bis alinéas 1 <sup>er</sup> , 43 alinéa 1 <sup>er</sup> , 44 alinéa 2, 44 bis alinéa 1 <sup>er</sup> , 45 alinéas 2 et 3, 46 bis alinéa 6, et l'annexe I alinéa 1 <sup>er</sup> (Droit syndical - Commission nationale paritaire - Commission nationale paritaire de l'emploi - Commission paritaire de conciliation - Contingent syndicat annuel)	+	+		+	+	+	+
Article 44 bis	Accord du 20 décembre 2002 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières	+	+	+	+	+		
	Accord du 23 octobre 2014 modifiant les dispositions des articles 10 bis alinéas 1 <sup>er</sup> , 43 alinéa 1 <sup>er</sup> , 44 alinéa 2, 44 bis alinéa 1 <sup>er</sup> , 45 alinéas 2 et 3, 46 bis alinéa 6, et l'annexe I alinéa 1 <sup>er</sup> (Droit syndical - Commission nationale paritaire - Commission nationale paritaire de l'emploi - Commission paritaire de conciliation - Contingent syndicat annuel)	+	+		+	+	+	+
Article 45	Accord du 16 septembre 1971 modifiant plusieurs dispositions 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 (Association Française des Sociétés financières)	CFDT (Fédération CFDT des Banques et Assurances)	CFTC (Fédération CFTC Banques)	CGT (Fédération CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance (FSPBA-CGT))	CGT-FO (Fédération des Employés et Cadres)	SNB-CFE-CGC (Syndicat National de la Banque et du Crédit)	UNSA (Union Nationale des Syndicats Autonomes / Fédération Banques et Assurances)
Article 45 suite	nationale des sociétés financières							
	Accord du 26 février 1988 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières (mise en conformité de la convention avec les dispositions législatives, réglementaires et contractuelles en vigueur, amélioration d'ensemble du dispositif conventionnel et institutionnalisation de la Commission Nationale Paritaire)	+	+	+		+		
	Accord du 23 octobre 2014 modifiant les dispositions des articles 10 bis alinéas 1 <sup>er</sup> , 43 alinéa 1 <sup>er</sup> , 44 alinéa 2, 44 bis alinéa 1 <sup>er</sup> , 45 alinéas 2 et 3, 46 bis alinéa 6, et l'annexe I alinéa 1 <sup>er</sup> (Droit syndical - Commission nationale paritaire - Commission nationale paritaire de l'emploi - Commission paritaire de conciliation - Contingent syndicat annuel)	+	+		+	+	+	+
Article 46	Accord du 16 septembre 1971 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières	+	+	+	+	+	+	
	Accord du 18 septembre 2015 relatif à la classification des classifications professionnelles	+				+	+	
Article 46 bis	Accord du 24 mars 2005 portant création d'un Observatoire prospectif des métiers et des qualifications et de son Comité de pilotage	+	+	+	+	+	+	
	Accord du 23 octobre 2014 modifiant les dispositions des articles 10 bis alinéas 1 <sup>er</sup> , 43 alinéa 1 <sup>er</sup> , 44 alinéa 2, 44 bis alinéa 1 <sup>er</sup> , 45 alinéas 2 et 3, 46 bis alinéa 6, et l'annexe I alinéa 1 <sup>er</sup> (Droit syndical - Commission nationale paritaire - Commission nationale paritaire de l'emploi - Commission paritaire de conciliation - Contingent syndicat annuel)	+	+		+	+	+	+
Article 46 ter	Accord du 13 juillet 2005 sur la mise en œuvre du contrat de professionnalisation	+	+	+		+	+	
	Accord du 1 <sup>er</sup> décembre 2006 portant validation de l'accord du 13 juillet 2006 relatif à la validation des acquis de l'expérience, au passeport formation et à l'entretien professionnel	+	+		+	+		
Article 46 quater	Accord du 15 décembre 2005 sur le droit individuel à la formation	+	+		+	+		

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 (Association Française des Sociétés financières)	CFDT (Fédération CFDT des Banques et Assurances)	CFTC (Fédération CFTC Banques)	CGT (Fédération CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance (FSPBA-CGT))	CGT-FO (Fédération des Employés et Cadres)	SNB-CFE-CGC (Syndicat National de la Banque et du Crédit)	UNSA (Union Nationale des Syndicats Autonomes / Fédération Banques et Assurances)
	Accord du 1 <sup>er</sup> décembre 2006 portant validation de l'accord du 13 juillet 2006 relatif à la validation des acquis de l'expérience, au passeport formation et à l'entretien professionnel	+	+		+	+		
Article 46 quinquies	Accord du 13 juillet 2006 relatif aux périodes de professionnalisation	+	+		+	+		
	Accord du 1 <sup>er</sup> décembre 2006 portant validation de l'accord du 13 juillet 2006 relatif à la validation des acquis de l'expérience, au passeport formation et à l'entretien professionnel	+	+		+	+		
Article 46 sexies	Accord du 13 juillet 2006 relatif aux périodes de professionnalisation	+	+		+	+		
	Accord du 1 <sup>er</sup> décembre 2006 portant validation de l'accord du 13 juillet 2006 relatif à la validation des acquis de l'expérience, au passeport formation et à l'entretien professionnel	+	+		+	+		
Article 46 sexies suite	Accord du 22 mars 2017 sur l'entretien professionnel	+	+		+	+		
Article 47	Accord du 26 février 1988 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières (mise en conformité de la convention avec les dispositions législatives, réglementaires et contractuelles en vigueur, amélioration d'ensemble du dispositif conventionnel et institutionnalisation de la Commission Nationale Paritaire)	+	+	+		+		
	Accord du 30 décembre 1994 sur les rémunérations minimales garanties et la prime d'ancienneté	+					+	
	Accord du 18 septembre 2015 relatif à la classification des classifications professionnelles	+				+	+	
Article 48	Accord du 16 septembre 1971 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières	+	+	+	+	+	+	
	Accord du 26 février 1988 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières (mise en conformité de la convention avec les dispositions législatives, réglementaires et contractuelles en vigueur, amélioration d'ensemble du dispositif conventionnel et institutionnalisation de la Commission Nationale Paritaire)	+	+	+		+		
Article 49	Accord du 31 janvier 1974 modifiant plusieurs dispositions de	+	+	+	+	+	+	

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 (Association Française des Sociétés financières)	CFDT (Fédération CFDT des Banques et Assurances)	CFTC (Fédération CFTC Banques)	CGT (Fédération CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance (FSPBA-CGT))	CGT-FO (Fédération des Employés et Cadres)	SNB-CFE-CGC (Syndicat National de la Banque et du Crédit)	UNSA (Union Nationale des Syndicats Autonomes / Fédération Banques et Assurances)
	la Convention collective nationale des sociétés financières							
	Accord paritaire de branche du 6 novembre 2017 relatif à la visite médicale et à la médecine du travail	+	+	+	+		+	+
Article 50	Accord du 18 mars 1970 (Service militaire - Avantages acquis)	+	+	+	+	+	+	
Articles 51 et 52	Accord du 26 février 1988 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières (mise en conformité de la convention avec les dispositions législatives, réglementaires et contractuelles en vigueur, amélioration d'ensemble du dispositif conventionnel et institutionnalisation de la Commission Nationale Paritaire)	+	+	+		+		
Article 2 Livre II	Accord du 26 février 1988 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières (mise en conformité de la convention avec les dispositions législatives, réglementaires et contractuelles en vigueur, amélioration d'ensemble du dispositif conventionnel et institutionnalisation de la Commission Nationale Paritaire)	+	+	+		+		
	Accord du 30 décembre 1994 sur les rémunérations minimales garanties et la prime d'ancienneté	+					+	
Article 3 Livre II	Accord du 18 septembre 2015 relatif à la classification des classifications professionnelles	+				+	+	
Article 4 Livre II	Accord du 26 février 1988 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières (mise en conformité de la convention avec les dispositions législatives, réglementaires et contractuelles en vigueur, amélioration d'ensemble du dispositif conventionnel et institutionnalisation de la Commission Nationale Paritaire)	+	+	+		+		
	Accord du 18 septembre 2015 relatif à la classification des classifications professionnelles	+				+	+	
Article 5 Livre II	Accord du 26 février 1988 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières (mise en conformité de la convention avec les dispositions législatives, réglementaires et contractuelles en vigueur, amélioration d'ensemble du dispositif conventionnel et institutionnalisation de la Commission Nationale Paritaire)	+	+	+		+		

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 (Association Française des Sociétés financières)	CFDT (Fédération CFDT des Banques et Assurances)	CFTC (Fédération CFTC Banques)	CGT (Fédération CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance (FSPBA-CGT))	CGT-FO (Fédération des Employés et Cadres)	SNB-CFE-CGC (Syndicat National de la Banque et du Crédit)	UNSA (Union Nationale des Syndicats Autonomes / Fédération Banques et Assurances)
	Accord du 30 décembre 1994 sur les rémunérations minimales garanties et la prime d'ancienneté	+					+	
	Accord du 18 septembre 2015 relatif à la classification des classifications professionnelles	+				+	+	
Article 6 Livre II	Accord du 20 janvier 1978 sur les salaires minima garantis et la prime d'ancienneté	+		+		+	+	
	Accord du 26 février 1988 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières (mise en conformité de la convention avec les dispositions législatives, réglementaires et contractuelles en vigueur, amélioration d'ensemble du dispositif conventionnel et institutionnalisation de la Commission Nationale Paritaire)	+	+	+		+		
	Accord du 30 décembre 1994 sur les rémunérations minimales garanties et la prime d'ancienneté	+					+	
	Accord du 17 juillet 2001 sur les rémunérations minimales garanties et la prime d'ancienneté	+	+			+	+	
Article 7 - Livre II	Accord du 18 septembre 2015 relatif à la classification des classifications professionnelles	+				+	+	
Recommandations	Accord du 26 février 1988 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières (mise en conformité de la convention avec les dispositions législatives, réglementaires et contractuelles en vigueur, amélioration d'ensemble du dispositif conventionnel et institutionnalisation de la Commission Nationale Paritaire)	+	+	+		+		
Annexe I	Accord du 20 décembre 2002 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières	+	+	+	+	+		
	Accord du 6 novembre 2015 relatif aux frais d'hébergement	+	+	+	+	+	+	+
Annexe III	Accord du 20 décembre 2002 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières	+	+	+	+	+		
	Accord du 18 septembre 2015 relatif à la classification des classifications professionnelles	+				+	+	
Annexe IV	Accord du 20 décembre 2002 modifiant plusieurs dispositions 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 (Association Française des Sociétés financières)	CFDT (Fédération CFDT des Banques et Assurances)	CFTC (Fédération CFTC Banques)	CGT (Fédération CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance (FSPBA-CGT))	CGT-FO (Fédération des Employés et Cadres)	SNB-CFE-CGC (Syndicat National de la Banque et du Crédit)	UNSA (Union Nationale des Syndicats Autonomes / Fédération Banques et Assurances)
Annexe IV suite	nationale des sociétés financières							
	Accord du 18 septembre 2015 relatif à la classification des classifications professionnelles	+				+	+	
	Accord du 24 février 2017 relatif aux rémunérations minimales garanties	+	+				+	
	Accord du 20 juillet 2018 relatif aux rémunérations minimales garanties	+	+		+	+	+	+
	Accord du 24 octobre 2019 relatif aux rémunérations minimales garanties	+					+	
	Accord du 5 mars 2021 relatif aux rémunérations minimales garanties	+	+		+	+	+	+
	Accord du 12 mai 2021 relatif aux rémunérations minimales garanties des coefficients 230 à 245	+	+		+	+	+	+
Annexe V	Accord du 20 décembre 2002 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières	+	+	+	+	+		
	Accord du 18 septembre 2015 relatif à la classification des classifications professionnelles	+				+	+	
Annexe VI	Accord du 15 décembre 2005 sur le droit individuel à la formation	+	+		+	+		
	Accord du 1 <sup>er</sup> décembre 2006 portant validation de l'accord du 13 juillet 2006 relatif à la validation des acquis de l'expérience, au passeport formation et à l'entretien professionnel	+	+		+	+		

