

Convention collective

MARCHÉS FINANCIERS (activités des)



N° de brochure : 3257

N° IDCC : 2931

Date de dernière mise à jour : 2020-07-28

Sommaire

Convention collective nationale des activités de marchés financiers du 11 juin 2010	1
Préambule	1
Titre Ier Dispositions générales	1
Titre II Vie collective de la branche	2
Chapitre Ier Droit syndical	2
Chapitre II Institutions représentatives du personnel	4
Chapitre III Egalité professionnelle	4
Chapitre IV Médailles du travail professionnelles	4
Chapitre V Dispositifs de branche	5
Chapitre VI Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)	9
Titre III Structures paritaires	9
Chapitre Ier Observatoire des métiers	9
Chapitre II Commission paritaire	10
Titre IV Relations individuelles	11
Chapitre Ier Contrat de travail	11
Chapitre II Principes de déontologie	12
Chapitre III Harcèlements	12
Chapitre IV Classification et rémunération	12
Chapitre V Rupture du contrat de travail	14
Titre V Organisation du travail	15
Chapitre Ier Durée du travail et congés	15
Chapitre II Evolution de carrière	16
Chapitre III Formation professionnelle	16
Titre VI Garanties sociales	17
Chapitre Ier Maternité et adoption	17
Chapitre II Maladie	17
Chapitre III Invalidité. - Décès	17
Textes Attachés	18
Accord du 17 décembre 2013 relatif aux salaires minimaux hiérarchiques au 1er janvier 2014	18
Annexe I Dispositions transitoires du 11 juin 2010	18
Annexe	18
Annexe II Garanties des régimes de prévoyance et de frais de santé du 11 juin 2010	20
Annexe	20
Annexe III Tableau descriptif des garanties du régime frais de santé du 11 juin 2010	24
Protocole du 11 juin 2010 de gestion administrative du régime conventionnel frais de santé	25
Frais de santé et prévoyance Protocole du 11 juin 2010	25
Protocole du 11 juin 2010 de gestion administrative du régime conventionnel prévoyance	31
Protocole du 11 juin 2010	31
Avenant n° 1 du 16 juin 2011 relatif aux frais de santé	41
Préambule	41
Avenant n° 1 du 16 juin 2011 relatif au régime de prévoyance	41
Préambule	41
Avenant n° 1 du 5 décembre 2013 portant modification de l'article 13 de la convention et du B de l'annexe I	41
Préambule	42
Adhésion par lettre du 12 juin 2017 de la CGT Bourse investissement à la convention collective des activités de marchés financiers du 11 juin 2010	42
Avenant n° 2 du 31 août 2017 relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé	42
Préambule	42
Accord du 26 mars 2018 relatif à la prorogation des mandats des membres du comité interentreprises de la Bourse (CIE Bourse)	46
Préambule	46
Accord du 13 décembre 2018 relatif à la désignation d'un opérateur de compétences (OPCO)	46
Préambule	46
Accord du 4 juillet 2019 relatif à la prorogation des mandats des membres du comité interentreprises de la Bourse (CIE Bourse)	47
Textes Salaires	48
Accord du 9 décembre 2010 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2011	48
Accord du 17 décembre 2012 relatif aux salaires minima hiérarchiques au 1er janvier 2013	48
Accord du 5 janvier 2015 relatif aux salaires minima hiérarchiques au 1er janvier 2015	49
Accord du 8 décembre 2015 relatif aux salaires minima hiérarchiques au 1er janvier 2016	49
Accord du 8 décembre 2016 relatif aux salaires minima hiérarchiques au 1er janvier 2017	50
Accord du 16 janvier 2018 relatif aux salaires minima hiérarchiques au 1er janvier 2018	50
Accord du 17 janvier 2019 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2019	50
Accord du 3 décembre 2019 relatif aux salaires minima hiérarchiques au 1er janvier 2020	51
Accord professionnel du 20 décembre 2018 relatif à l'OPCO (ATLAS)	51
Préambule	51
Annexe	59
Textes Attachés	59
Accord professionnel du 18 juin 2019 relatif à l'affectation à des CFA de fonds collectés par OPCABAIA (pour le compte de l'OPCO ATLAS)	59
Textes parus au JORF	JO-1
Liste des sigles	SIG-1
Liste thématique	THEM-1
Liste chronologique	CHRO-1
Index alphabétique	ALPHA-1

Convention collective nationale des activités de marchés financiers du 11 juin 2010

Signataires	
Organisations patronales	AMAFI ; SPI-MT.
Organisations de salariés	CFDT Bourse ; CFTC Marchés financiers ; CGC Marchés financiers ; FO Bourse.
Organisations adhérentes	CGT Bourse investissement, par lettre du 12 juin 2017 (BO n°2017-30).

Préambule

En vigueur étendu

Le 12 décembre 2008, l'association française des marchés financiers (AMAFI), héritière de l'association française des sociétés de bourse (AFSB), précédemment signataire de la convention collective nationale de la bourse (CCNB), signée le 26 octobre 1990, et ayant fait l'objet d'un arrêté d'extension le 21 février 1991 (Journal officiel du 24 février 1991), a procédé à la dénonciation de la CCNB, conformément aux conditions applicables.

La recherche d'un nouveau cadre conventionnel régissant les relations entre les employeurs et leurs salariés est en effet apparu indispensable sur le fondement du constat, largement partagé entre l'AMAFI et les partenaires sociaux, qu'il était désormais nécessaire de faire évoluer la convention collective nationale de la bourse afin de prendre en compte les profondes évolutions qui sont intervenues depuis, non seulement dans l'environnement économique et juridique de la profession couverte par le texte, mais aussi au niveau de la réglementation sociale.

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

La présente convention collective nationale des activités de marchés financiers (CCNM), signée le 11 juin 2010, est le fruit de ce processus de discussion et de négociation entre les représentants des salariés et ceux des employeurs. Comme la CCNB se situait dans le prolongement direct de la convention des agents de change de mai 1979, la CCNM se situe dans le prolongement direct de la CCNB. Elle traduit les différentes évolutions qu'a connues la branche depuis 1990 tout en s'attachant à accommoder celles à venir : l'abandon du terme « bourse » dans sa dénomination constitue ainsi le reflet d'une activité qui est désormais incorporée dans l'ensemble plus large des « marchés financiers ».

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

Titre Ier Dispositions générales

Article 1er

En vigueur étendu

La présente convention (ci-après : « la CCNM ») règle sur le territoire national les rapports entre leur personnel et les entreprises agréées pour exercer à titre principal l'une au moins des activités suivantes :

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

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

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

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

Article 2

En vigueur étendu

La CCNM est conclue pour une durée indéterminée, sauf révision ou dénonciation conformément aux modalités prévues ci-après.

Toutefois, des annexes ou des avenants peuvent être conclus pour une durée déterminée à la condition qu'ils le prévoient expressément.

La CCNM entre en vigueur le 1er juillet 2010.

Article 3

En vigueur étendu

Article 3.1

En vigueur étendu

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

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

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

Article 3.2

En vigueur étendu

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

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

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

- l'article 1er relatif au champ d'application ;

- l'article 13 relatif au comité d'entreprise ;
- l'article 21 relatif aux activités sociales et culturelles ;
- l'article 22 et les annexes II et III relatives à la prévoyance et aux frais de santé ;
- les articles 47 et 48 relatifs à la classification et aux catégories ;
- l'article 64 relatif à la mise à la retraite.

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

Les négociations consécutives à la dénonciation s'engagent au plus tard dans un délai de 2 mois à compter de l'avis de dénonciation.

La CCNM ou les dispositions partiellement dénoncées restent en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention ou, à défaut d'accord, pendant une durée de 18 mois à compter de la date de dépôt auprès de l'administration du travail de la dénonciation, ces 18 mois incluant une période de préavis de 3 mois.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-10 du code du travail.
(Arrêté du 27 février 2012, art. 1er)

Titre II Vie collective de la branche

Chapitre Ier Droit syndical

Article 4

En vigueur étendu

Les signataires reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit de chaque salarié et employeur d'adhérer aux organisations syndicales de salariés ou d'employeurs de son choix, dans le respect de la réglementation en vigueur.

Cette reconnaissance s'effectue dans le respect des dispositions relatives à la lutte contre les discriminations à tout moment de la carrière, énoncées dans l'article 15 de la CCNM.

L'exercice de la liberté syndicale, notamment en matière de communication et de réunion, se fait dans le respect de la réglementation en vigueur.

Article 5

En vigueur étendu

Les conditions dans lesquelles une organisation syndicale est considérée représentative au niveau de la branche (ci-après : « les organisations syndicales de branche ») sont définies conformément à la réglementation en vigueur.

Article 6

En vigueur étendu

Article 6.1

En vigueur étendu

Chaque organisation syndicale de branche peut désigner 2 représentants syndicaux de branche. Elle dispose d'un crédit mensuel de 30 heures de délégation qu'elle répartit à sa convenance entre ses représentants.

Pour que le ou les salariés concernés bénéficient d'heures de délégation conventionnelles, chaque organisation syndicale de branche communique, pour chacun des représentants syndicaux de branche qu'elle désigne à l'organisation patronale de branche, le nom de celui-ci, le nombre d'heures qui lui est attribué ainsi que les coordonnées de son employeur. Cette communication est effectuée au moins 1 fois par an avant le 30 juin de l'année en cours, chaque organisation syndicale de branche ayant la possibilité de modifier à tout moment, pour prise d'effet le mois suivant, le nom de son ou ses représentants et, le cas échéant, la répartition du crédit d'heures entre eux.

L'organisation patronale de branche informe sans délai le ou les employeurs concernés de la qualité de représentant syndical de branche d'un ou de plusieurs de leurs salariés.

Article 6.2

En vigueur étendu

Les conditions d'exercice du droit syndical dans les Entreprises sont régies conformément à la réglementation en vigueur, notamment en termes de désignation, de nombre et de moyens d'exercice des missions des délégués syndicaux.

Aucun représentant du personnel ou délégué syndical ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion personnelle ou de mutation.

Article 6.3

En vigueur étendu

Dans les Entreprises comptant entre 11 et 25 salariés, le délégué du personnel qui est désigné conformément aux dispositions légales comme délégué syndical bénéficie, pour l'exercice de ses 2 mandats, d'un crédit d'heures total de 15 heures par mois.

Dans les Entreprises comptant entre 26 et 49 salariés, les 2 délégués du personnel qui sont désignés conformément aux dispositions légales comme délégué syndical bénéficient chacun, pour l'exercice de leurs 2 mandats, d'un crédit d'heures total de 15 heures par mois (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2143-6 du code du travail.
(Arrêté du 27 février 2012, art. 1er)

Article 6.4

En vigueur étendu

Chaque organisation syndicale de branche non représentative dans une Entreprise d'au moins 50 salariés peut constituer une section syndicale et désigner un représentant de la section syndicale chargé de la représenter dans l'Entreprise. (1)

Dans les Entreprises de moins de 50 salariés, une organisation syndicale de branche non représentative dans l'Entreprise concernée peut désigner, pour la durée de son mandat, un délégué du personnel comme représentant de section syndicale. (2)

Le représentant de la section syndicale est doté des mêmes prérogatives que le délégué syndical à l'exception du pouvoir de négocier et conclure des accords collectifs.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, il dispose, pour l'exercice de ses fonctions, d'un crédit d'heures de 4 heures par mois.

(1) Alinéa exclu de l'extension, comme étant contraire aux dispositions du premier alinéa de l'article L. 2142-1-1 du code du travail.
(Arrêté du 27 février 2012, art. 1er)

(2) Alinéa de l'extension, comme contrevenant aux dispositions de l'article L. 2142-1-4 du code du travail.
(Arrêté du 27 février 2012, art. 1er)

Article 7

En vigueur étendu

Chaque organisation syndicale de branche reçoit de l'organisation patronale de branche une allocation de fonctionnement pour l'accomplissement des missions d'intérêt général qu'elle mène au niveau de la branche.

Le montant annuel de cette allocation est égal à 7,5 fois le Smic mensuel brut en vigueur au 1er janvier de l'année de son versement. Ce montant est réparti

en échéances égales, versées trimestriellement au début de chaque trimestre. Pour recevoir l'intégralité de cette allocation, chaque organisation syndicale de branche doit avoir participé à au moins 75 % des réunions organisées au niveau de la branche, qu'il s'agisse de réunions paritaires ou de réunions de négociation. A défaut, l'allocation est versée au prorata de sa participation à ces réunions, les éventuelles régularisations étant effectuées sur les versements dus au titre de l'année suivante.

Article 8

En vigueur étendu

Les crédits d'heures conventionnels, ainsi que les heures de réunion consacrées à la vie collective de la branche (observatoire des métiers et commissions paritaires), sont de plein droit considérés comme temps de travail et payés à échéance normale. L'organisation patronale de branche envoie les convocations à ces réunions aux organisations syndicales de branche ainsi qu'à leurs représentants qui lui ont été désignés conformément à l'article 6.1 de la CCNM. Elle tient des feuilles de présence pour ces réunions, et assure a posteriori l'information des employeurs concernés lorsque l'un de leurs salariés y a participé en tant que représentant d'une organisation syndicale de branche.

Au sein des Entreprises, chaque section syndicale dispose, au profit de son délégué syndical appelé à participer à la négociation d'une convention ou d'un accord d'entreprise, d'un crédit d'heures supplémentaire pour la préparation des réunions. Ce crédit est égal au temps fixé pour la durée de celles-ci.

Par ailleurs, sur demande écrite de l'organisation syndicale de branche adressée à l'employeur concerné, les titulaires de mandats syndicaux sont autorisés à s'absenter pour participer aux congrès et assemblées générales de leur organisation. Ces absences ne sont pas imputables sur leurs droits à congé et ne donnent lieu à aucune retenue de salaire.

Article 9

En vigueur étendu

Tout salarié appelé à remplir un mandat dans le cadre d'une organisation syndicale de branche dans des conditions telles qu'il ne peut plus occuper son emploi au sein de son Entreprise peut demander la suspension de son contrat de travail.

A l'expiration de ce mandat, l'intéressé est réintégré dans l'Entreprise, dans des conditions d'emploi égales ou équivalentes à celles qui étaient les siennes avant sa mise en disponibilité. Avant son retour dans l'Entreprise, il peut demander à bénéficier d'un entretien de carrière avec un responsable des ressources humaines afin de faciliter sa réintégration professionnelle. Lors de sa réintégration, sa rémunération annuelle est réévaluée d'un montant au moins égal à la moyenne des augmentations générales accordées dans l'Entreprise pendant la suspension de son contrat de travail.

Article 10

En vigueur étendu

Chaque organisation syndicale de branche peut demander à l'organisation patronale de branche l'ouverture de négociations de branche sur un ou plusieurs thèmes précis. L'organisation patronale de branche fait part sans délai de cette demande aux autres organisations syndicales de branche.

Lorsqu'elle est saisie d'une demande de négociation émanant d'au moins 3 organisations syndicales de branche, l'organisation patronale de branche informe l'ensemble des organisations syndicales de branche dans le délai de 1 mois et provoque la tenue d'une réunion de négociation dans les 2 mois qui suivent la réception de la demande. Lorsque la demande de négociation émane de moins de 3 organisations syndicales de branche, si l'organisation patronale de branche n'est pas favorable à l'ouverture des négociations, elle en informe l'ensemble des organisations syndicales de branche dans le délai de 1 mois ; au cas contraire, elle provoque la tenue d'une réunion de négociation dans les 2 mois qui suivent la réception de la demande.

Article 11

En vigueur étendu

Article 11.1

En vigueur étendu

Dans les Entreprises au sein desquelles une ou plusieurs organisations syndicales ont procédé à la désignation d'un ou de plusieurs délégués syndicaux dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur, les accords collectifs sont négociés par le ou les délégués syndicaux. Ces accords entrent en vigueur dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Article 11.2

En vigueur étendu

Dans les Entreprises ou établissements de moins de 200 salariés, dépourvus de délégué syndical ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical, les accords collectifs sont négociés avec les élus titulaires du comité d'Entreprise ou de la délégation unique du personnel. En l'absence de telles institutions, cette négociation peut être menée avec les délégués du personnel titulaires.

Ces accords portent sur les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail.

Il appartient à l'Entreprise d'informer les organisations syndicales de branche de l'engagement de toute négociation de cette nature.

L'accord conclu au terme d'une telle négociation doit être validé par la commission paritaire de branche. *En cas de négociation avec les délégués du personnel, à défaut de comité d'entreprise, l'accord doit être conclu avec les délégués du personnel représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections.* (1) A défaut, il est réputé non écrit.

Le temps passé à la négociation d'accords collectifs par les membres titulaires du comité d'Entreprise ou les délégués du personnel titulaires n'est pas imputable sur le crédit d'heures de délégation lié à l'exercice de leurs fonctions représentatives. Ils bénéficient à cet effet d'un crédit d'heures spécifique dans la limite maximale de 10 heures par mois.

(1) Phrase exclue de l'extension, comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2232-22 du code du travail.
(Arrêté du 27 février 2012, art. 1er)

Article 11.3

En vigueur étendu

Dans les Entreprises ou établissements de plus de 200 salariés, dépourvus de délégué syndical ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical, et ayant des institutions représentatives du personnel, la négociation d'accord collectif peut être menée avec un représentant de la section syndicale, désigné et mandaté conformément à la réglementation en vigueur.

Il appartient à l'Entreprise d'informer les organisations syndicales de branche de l'engagement de toute négociation de cette nature.

Pour être valable, l'accord signé doit répondre aux conditions d'approbation et de dépôt fixées par la loi, laquelle prévoit notamment l'approbation par les salariés de l'Entreprise à la majorité des suffrages exprimés. A défaut, il est réputé non écrit.

Le temps passé à la négociation d'accords collectifs par les représentants de sections syndicales n'est pas imputable sur le crédit d'heures de délégation lié à l'exercice de leurs fonctions représentatives. Ils bénéficient à cet effet d'un crédit d'heures spécifique dans la limite maximale de 10 heures par mois.

Article 11.4

En vigueur étendu

Dans les Entreprises ou établissements dépourvus de délégué syndical et d'institutions représentatives du personnel en raison d'une carence aux élections professionnelles, des accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être conclus avec un salarié mandaté par une organisation syndicale de branche *ou à défaut par une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel* (1). Chaque organisation syndicale de branche *ou, le cas échéant, chaque organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel* (1) ne peut mandater qu'un seul salarié.

Il appartient à l'Entreprise d'informer les organisations syndicales de branche de l'engagement de toute négociation de cette nature.

Les qualités du salarié mandaté sont celles définies par la loi. Il bénéficie d'un crédit d'heures de 10 heures maximum par mois aux fins d'exercer sa mission.

Pour être valable, l'accord signé doit répondre aux conditions d'approbation et de dépôt fixées par la loi, laquelle prévoit notamment l'approbation par les

salariés de l'Entreprise à la majorité des suffrages exprimés. A défaut, il est réputé non écrit.

Les règles de la dénonciation et de la révision des accords ainsi signés s'appliquent conformément à la réglementation en vigueur.

Ces accords portent sur les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail.

(1) Termes exclus de l'extension, comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2232-24 du code du travail.
(Arrêté du 27 février 2012, art. 1er)

Chapitre II Institutions représentatives du personnel

Article 12

En vigueur étendu

Les dispositions relatives au nombre de délégués, à l'électorat, à l'éligibilité et aux conditions d'exercice du mandat de délégué du personnel sont réglées en application de la réglementation en vigueur.

En vue des élections, il est fait appel aux organisations syndicales *de branche* (1) pour l'établissement d'un protocole préélectoral, dans les conditions prévues à l'article L. 2314-3 du code du travail.

(1) Termes exclus de l'extension, comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2314-3 du code du travail.
(Arrêté du 27 février 2012, art. 1er)

Article 13

En vigueur non étendu

La constitution et le fonctionnement des comités d'entreprise sont régis conformément à la réglementation en vigueur.

En vue des élections, il est fait appel aux organisations syndicales pour l'établissement d'un protocole préélectoral, dans les conditions prévues à l'article L. 2324-4 du code du travail.

Le taux de la dotation versée par les employeurs à leur comité d'entreprise pour les activités sociales et culturelles est fixé à 1,40 % des salaires bruts fixés à compter du 1er janvier 2015, auquel s'ajoute 0,2 % au titre du budget de fonctionnement. Entre la date d'entrée en vigueur de la CCNM et le 1er janvier 2015, le taux de la dotation versée pour les activités sociales et culturelles est fixé dans les conditions prévues au B de l'annexe I concernant les dispositions transitoires.

Article 14

En vigueur étendu

Le CHSCT est chargé de la protection de la santé, de la sécurité des salariés et de l'amélioration de leurs conditions de travail.

La constitution, la désignation des membres et le fonctionnement des CHSCT sont régis conformément à la réglementation en vigueur.

Chapitre III Egalité professionnelle

En vigueur étendu

Les signataires affirment que la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique.

Article 15

En vigueur étendu

Aucun salarié ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat.

En aucun cas, l'employeur ne peut prendre de mesure discriminatoire en ce qui concerne notamment le recrutement, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, les mutations, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de licenciement.

Les Entreprises s'engagent à être vigilantes quant à l'application de cette réglementation et ne cautionneront aucun comportement, ni propos pouvant être qualifiés de discriminant.

Article 16

En vigueur étendu

Chaque Entreprise veille au respect de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans le travail. Cet engagement implique notamment le respect des principes suivants :

- interdictions des discriminations en matière d'embauche ;
- absence de différenciation en matière de rémunération et de déroulement de carrière ;
- obligations d'élaboration d'un rapport écrit et de négociation avec le comité d'entreprise.

Ce rapport écrit doit comporter une analyse reposant sur des indicateurs pertinents, tels que :

- données chiffrées permettant de mesurer les écarts ;
- données explicatives sur les évolutions constatées ou à prévoir, le cas échéant ;
- données éventuelles tenant compte de la situation particulière de l'entreprise ;
- mesures adoptées au cours de l'année écoulée afin d'assurer l'égalité professionnelle, objectifs prévus pour l'année à venir, définition des actions à mener et évaluation de leur coût.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient la définition et la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

(Arrêté du 27 février 2012, art. 1er)

Chapitre IV Médailles du travail professionnelles

Article 17

En vigueur étendu

L'organisation patronale de branche décerne des médailles du travail professionnelles destinées à récompenser l'ancienneté des salariés au sein d'une ou de plusieurs Entreprises.

Les médailles du travail professionnelles sont :

- la médaille d'argent, accordée après 25 années de service ;
- la médaille d'or, accordée après 35 années de service.

Article 18

En vigueur étendu

Les médailles du travail professionnelles sont attribuées aux salariés qui en font la demande à leur employeur et qui remplissent les conditions d'ancienneté

requis (25 ou 35 ans), en pleine activité.

Les années d'interruption d'activité des salariés admis à l'invalidité ou à la longue maladie au titre de la sécurité sociale sont, dans le cas où l'intéressé reprend son activité, assimilées, à concurrence de 5 années, à des années de service pour l'application du présent chapitre.

Le temps de service national est assimilé à une période d'activité s'il s'inscrit entre deux périodes d'activité au sein d'une Entreprise.

Article 19

En vigueur étendu

Les médailles du travail professionnelles sont décernées sur demande de l'employeur, accompagnée d'une attestation de carrière établie par ses soins et adressée à l'organisation patronale de branche.

Lorsque l'attestation établit que les conditions d'attribution sont réunies, l'organisation patronale de branche délivre un diplôme décernant la médaille du travail professionnelle. Ce diplôme est envoyé par l'organisation patronale de branche à l'employeur qui le remet à l'intéressé.

Article 20

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Chapitre V Dispositifs de branche

Article 21

En vigueur étendu

Article 21.1

En vigueur étendu

Il est constitué un comité interentreprises (ci-après : « CIE ») assurant la gestion des activités sociales et culturelles communes, conformément à la réglementation en vigueur.

(1) Article 21 exclu de l'extension, comme étant contraire aux dispositions des articles L. 2323-83 et R. 2323-28 du code du travail.
(Arrêté du 27 février 2012, art. 1er)

Article 21.2

En vigueur étendu

Toute Entreprise est de plein droit adhérente au CIE. Les conditions de matérialisation de cette adhésion, notamment en termes d'accès aux prestations sociales et culturelles fournies par le CIE, sont fixées par le règlement intérieur prévu à l'article 21.12 de la CCNM.

Toute entreprise non assujettie à la CCNM peut demander à adhérer au CIE. L'assemblée plénière du CIE se prononce sur cette demande. La décision est prise à la majorité des membres présents.

(1) Article 21 exclu de l'extension, comme étant contraire aux dispositions des articles L. 2323-83 et R. 2323-28 du code du travail.
(Arrêté du 27 février 2012, art. 1er)

Article 21.3

En vigueur étendu

Une entreprise adhérente peut se retirer du CIE sur décision prise par les salariés de l'entreprise se prononçant lors d'un vote à bulletin secret à la majorité absolue des salariés titulaires d'un contrat de travail avec l'entreprise au jour du vote. L'initiative de ce vote est prise par :

- le comité d'entreprise agissant à la majorité des membres présents lorsqu'il en existe un ;
- les délégués du personnel à défaut ;
- le chef d'entreprise à défaut.

En ce dernier cas, le chef d'entreprise invite, par lettre recommandée avec avis de réception, envoyée au moins 1 mois avant le vote, les organisations syndicales à assister aux opérations de vote.

La décision de retrait n'est effective qu'au terme de l'exercice suivant pour autant qu'elle ait été prise au moins 2 mois avant la clôture de l'exercice en cours.

En cas de changement dans la situation juridique d'une entreprise adhérente (fusion, absorption) justifiant la sortie du CIE, celle-ci ne sera effective qu'au moment où les salariés concernés cessent de relever des dispositions de la CCNM, et au plus tôt au terme d'un délai de préavis de 2 mois. Jusqu'à ce moment, l'entreprise fusionnée ou absorbée reste tenue de verser les sommes dues au CIE, conformément à l'article 21.15 de la CCNM, et ses salariés et leurs ayants droit restent bénéficiaires des prestations du CIE. En tout état de cause, tout trimestre commencé en qualité d'adhérent est dû au regard de l'article 21.15 de la CCNM.

(1) Article 21 exclu de l'extension, comme étant contraire aux dispositions des articles L. 2323-83 et R. 2323-28 du code du travail.
(Arrêté du 27 février 2012, art. 1er)

Article 21.4

En vigueur étendu

Le CIE est organisé autour de :

- l'assemblée générale ;
- l'assemblée plénière ;
- le président ;
- le secrétaire ;
- le bureau.

(1) Article 21 exclu de l'extension, comme étant contraire aux dispositions des articles L. 2323-83 et R. 2323-28 du code du travail.
(Arrêté du 27 février 2012, art. 1er)

En vigueur étendu

L'assemblée générale est composée d'un ou de plusieurs représentants de chaque entreprise adhérente au CIE. Le ou les représentants sont les élus titulaires de chaque comité d'entreprise lorsqu'il existe. A défaut, ils sont le ou les délégués du personnel titulaires. Dans les entreprises dépourvues d'institution représentative du personnel, la direction de chaque entreprise désigne un représentant pour participer à l'assemblée générale.

Le règlement intérieur prévu à l'article 21.12 de la CCNM précise les conditions dans lesquelles la qualité de représentant à l'assemblée générale est établie.

Chaque représentant d'une entreprise peut être porteur des pouvoirs des autres représentants de son entreprise, empêchés d'assister à l'assemblée générale.

L'assemblée générale est présidée par le président du CIE, représentant de l'organisation patronale de branche.

L'ordre du jour de l'assemblée générale est établi par l'assemblée plénière.

L'assemblée générale se réunit aussi souvent qu'il est nécessaire et au moins 1 fois par an, sur convocation du président et du secrétaire du CIE, adressée avec l'ordre du jour. La convocation et les documents relatifs à l'ordre du jour sont adressés, au moins 15 jours avant la date de la réunion, aux comités

d'entreprise ou aux délégués du personnel lorsqu'ils sont connus et, à défaut, aux employeurs, à charge pour eux de la transmettre à leurs élus.

L'assemblée générale est en outre convoquée dès lors qu'un quart des entreprises adhérentes demande sa convocation sur un ordre du jour déterminé.

En tout état de cause, avant la fin du premier semestre de chaque année, les comptes annuels du CIE, accompagnés des rapports des commissaires aux comptes, le rapport d'activité, ainsi que, le cas échéant, le règlement intérieur prévu à l'article 21.12 de la CCNM sont présentés à l'assemblée générale. Sur la base de ces informations, elle donne quitus à l'assemblée plénière de sa gestion.

Les décisions sont prises à la majorité des voix exprimées. Le scrutin secret est de droit s'il est demandé par un représentant d'une entreprise adhérente.

L'assemblée générale ne peut valablement délibérer sur première convocation que si le quart des représentants des entreprises adhérentes sont présents ou représentés. Aucune condition de quorum n'est exigée sur deuxième convocation, intervenant au plus tôt 15 jours après la première convocation.

Les délibérations de l'assemblée générale sont consignées dans un procès-verbal, signé et paraphé par le président et le secrétaire du CIE. Les extraits des procès-verbaux sont certifiés conformes par le président et adressés aux représentants des Entreprises.

(1) Article 21 exclu de l'extension, comme étant contraire aux dispositions des articles L. 2323-83 et R. 2323-28 du code du travail.
(Arrêté du 27 février 2012, art. 1er)

En vigueur étendu

Le CIE est administré par une assemblée plénière.

L'assemblée plénière comprend :

- un président ou son suppléant, ayant la qualité de cadre dirigeant d'une Entreprise, représentant de l'organisation patronale de branche ;
- 15 membres titulaires et 15 membres suppléants, désignés dans les conditions suivantes :
- un membre titulaire et un membre suppléant, ayant la qualité d'élu dans une Entreprise adhérente, désignés par chaque organisation syndicale de branche ;
- les sièges restants étant pourvus par des personnes élues au second degré conformément à l'article 21.7 de la CCNM.

La participation à l'assemblée plénière du CIE est de plein droit considéré comme temps de travail et payés à échéance normale, ces heures ne s'imputant pas sur les heures de délégation dont dispose l'élu dans son entreprise ou au niveau de la branche le cas échéant. L'organisation patronale de branche informe les employeurs concernés lorsque l'un de leurs salariés a participé à une réunion de l'assemblée plénière.

(1) Article 21 exclu de l'extension, comme étant contraire aux dispositions des articles L. 2323-83 et R. 2323-28 du code du travail.
(Arrêté du 27 février 2012, art. 1er)

En vigueur étendu

Seuls peuvent se porter candidats les membres titulaires d'un comité d'entreprise d'une Entreprise adhérente et, en l'absence de comité d'entreprise, les délégués du personnel titulaires au sein d'une Entreprise adhérente.

Les électeurs sont les membres titulaires des comités d'entreprise des Entreprises adhérentes, et, en l'absence de comité d'entreprise, les délégués du personnel titulaires des Entreprises adhérentes. Ils sont répartis en 2 collèges électoraux réunissant les employés, d'une part, les agents de maîtrise et les cadres, d'autre part.

Pour la constitution des listes électorales, en cas d'empêchement d'un membre titulaire du comité d'entreprise ou de comité d'entreprise incomplet ou d'absence totale de comité d'entreprise, il est fait appel pour chaque électeur, successivement, aux membres suppléants du comité d'entreprise, aux délégués du personnel titulaires, et aux délégués du personnel suppléants, et ce pour chaque collège.

Les élections sont réalisées au second degré au scrutin de liste à 2 tours. Chaque collège vote distinctement pour désigner, d'une part, les titulaires et, d'autre part, les suppléants. Les sièges sont répartis entre les collèges, proportionnellement à leurs effectifs respectifs calculés au 31 décembre de l'année précédant les élections et conformément au protocole préélectoral qui fixe les conditions de l'élection.

(1) Article 21 exclu de l'extension, comme étant contraire aux dispositions des articles L. 2323-83 et R. 2323-28 du code du travail.
(Arrêté du 27 février 2012, art. 1er)

En vigueur étendu

L'assemblée plénière élit parmi ses membres titulaires le secrétaire du CIE.

Le secrétaire du CIE dispose de responsabilités, énoncées dans le règlement intérieur prévu à l'article 21.12 de la CCNM, déléguées par l'assemblée plénière. A ce titre, il reçoit mandat pour accomplir les actes judiciaires et non judiciaires courants nécessaires à l'exercice de la personnalité morale du CIE. En cas d'absence ou d'indisponibilité, le secrétaire adjoint, ou à défaut le trésorier, ou à défaut le trésorier adjoint le remplace.

(1) Article 21 exclu de l'extension, comme étant contraire aux dispositions des articles L. 2323-83 et R. 2323-28 du code du travail.
(Arrêté du 27 février 2012, art. 1er)

En vigueur étendu

L'assemblée plénière élit en son sein le secrétaire adjoint, le trésorier et le trésorier adjoint du CIE.

(1) Article 21 exclu de l'extension, comme étant contraire aux dispositions des articles L. 2323-83 et R. 2323-28 du code du travail.
(Arrêté du 27 février 2012, art. 1er)

En vigueur étendu

Le bureau est composé du secrétaire du CIE, du secrétaire adjoint, du trésorier et du trésorier adjoint.

Le bureau veille à l'exécution des orientations et décisions fixées par l'assemblée plénière dans le cadre des pouvoirs qu'elle lui a délégués.

(1) Article 21 exclu de l'extension, comme étant contraire aux dispositions des articles L. 2323-83 et R. 2323-28 du code du travail.
(Arrêté du 27 février 2012, art. 1er)

En vigueur étendu

Le directeur administratif est nommé, sur proposition du bureau, par l'assemblée plénière du CIE, convoquée sur cette question au moins 15 jours calendaires auparavant.

La nomination du directeur administratif doit recueillir au moins les 2/3 des voix des membres présents.

Le directeur administratif est salarié du CIE. Il ne peut être membre de l'assemblée plénière.

Sous le contrôle du bureau, le directeur administratif assure la gestion administrative et financière du CIE, assure l'exécution des décisions de l'assemblée plénière et de l'assemblée générale, et représente le CIE auprès des tiers, dans les domaines ne relevant pas exclusivement de la compétence du secrétaire.

(1) Article 21 exclu de l'extension, comme étant contraire aux dispositions des articles L. 2323-83 et R. 2323-28 du code du travail.
(Arrêté du 27 février 2012, art. 1er)

En vigueur étendu

L'assemblée plénière du CIE établit et adopte, avec un minimum de 10 voix, un règlement intérieur fixant les modalités de fonctionnement du CIE qui ne relèvent pas de la CCNM. Le règlement intérieur détermine notamment les principes généraux d'adhésion des entreprises non assujetties à la CCNM.

Lors de la première réunion de l'assemblée plénière du CIE qui suit son renouvellement dans les conditions prévues à l'article 21.7 de la CCNM, la question d'une éventuelle modification du règlement intérieur est examinée.

Si l'assemblée plénière décide à la majorité relative de procéder à la modification du règlement intérieur, elle fixe également le délai dans lequel un projet de règlement modifié doit lui être présenté. Dans cette attente, le règlement intérieur précédent reste en vigueur.

Le CIE pour son compte personnel n'est pas considéré comme une entreprise adhérente ; ses salariés peuvent toutefois bénéficier des prestations du CIE sur décision de l'assemblée plénière statuant à la majorité des membres présents.

(1) Article 21 exclu de l'extension, comme étant contraire aux dispositions des articles L. 2323-83 et R. 2323-28 du code du travail.
(Arrêté du 27 février 2012, art. 1er)

En vigueur étendu

Les procès-verbaux approuvés des réunions de l'assemblée plénière du CIE sont adressés en double exemplaire au président et au secrétaire du comité d'entreprise de chaque entreprise adhérente. En l'absence de comité d'entreprise, les procès-verbaux sont adressés aux délégués du personnel, s'ils sont connus et, à défaut, à chaque employeur qui en remet un exemplaire à ses délégués du personnel.

(1) Article 21 exclu de l'extension, comme étant contraire aux dispositions des articles L. 2323-83 et R. 2323-28 du code du travail.
(Arrêté du 27 février 2012, art. 1er)

En vigueur étendu

Les commissions du CIE sont constituées selon les modalités prévues par le règlement intérieur mentionné à l'article 21.12 de la CCNM.

Pour accomplir les missions nécessaires à la vie de ces commissions, leurs membres titulaires qui sont salariés d'une Entreprise adhérente au CIE disposent, quel que soit le nombre de commissions auxquelles ils participent, d'un crédit d'heures dans les conditions suivantes :

- 8 heures par trimestre et par salarié exerçant dans une Entreprise adhérente comprenant au moins 100 salariés ;
- 6 heures par trimestre et par salarié exerçant dans une Entreprise adhérente comprenant de 50 à moins de 100 salariés ;
- 8 heures par trimestre pour l'ensemble des salariés exerçant dans une Entreprise adhérente comprenant moins de 50 salariés.

Lorsque dans une Entreprise adhérente comprenant moins de 50 salariés le crédit de 8 heures doit être réparti entre plusieurs membres titulaires, cette répartition est effectuée au prorata du nombre de salariés concernés, sauf accord contraire établis entre eux et remis à l'employeur.

Le CIE tient à jour la liste des commissions, de leurs membres titulaires et des Entreprises adhérentes au sein desquelles ils sont le cas échéant salariés. Il communique cette liste à l'organisation patronale de branche, et la tient informée des éventuelles modifications qui y sont apportées. Sur la base de cette information, dans les 2 jours de bourse qui suivent sa réception, l'organisation patronale de branche informe les Entreprises adhérentes concernées de la qualité de membre titulaire d'une commission d'un ou de plusieurs de leurs salariés.

(1) Article 21 exclu de l'extension, comme étant contraire aux dispositions des articles L. 2323-83 et R. 2323-28 du code du travail.
(Arrêté du 27 février 2012, art. 1er)

En vigueur étendu

Les comités d'entreprise versent au CIE 90 % de la dotation pour les activités sociales et culturelles prévue à l'article 13 de la CCNM.

En l'absence de comité d'entreprise, l'employeur verse intégralement au CIE la dotation prévue à l'article 13 de la CCNM.

Les cotisations sont versées trimestriellement, au plus tard le 15 du mois suivant la fin de chaque trimestre.

(1) Article 21 exclu de l'extension, comme étant contraire aux dispositions des articles L. 2323-83 et R. 2323-28 du code du travail.
(Arrêté du 27 février 2012, art. 1er)

Article 22

En vigueur étendu

Article 22.1

En vigueur étendu

La CCNM institue des régimes collectifs obligatoires de prévoyance et de frais de santé (ci-après : « les régimes ») bénéficiant à tous les salariés des Entreprises, sans condition d'ancienneté.

(1) L'article 22, rendu inapplicable compte tenu de l'impossibilité d'étendre les dispositions de l'article 22-4, en tant qu'elles contreviennent aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, est renvoyé à la négociation.

(Arrêté du 27 février 2012, art. 1er)

Article 22.2

En vigueur étendu

Les dispositions définissant les régimes prévoyance et frais de santé ont une durée indéterminée. Elles prendront effet le premier jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension prévu par l'article L. 2261-15 du code du travail, y compris pour les arrêts de travail en cours à cette date et pour les périodes indemnisées qui lui sont postérieures.

(1) L'article 22, rendu inapplicable compte tenu de l'impossibilité d'étendre les dispositions de l'article 22-4, en tant qu'elles contreviennent aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, est renvoyé à la négociation.

(Arrêté du 27 février 2012, art. 1er)

Article 22.3

En vigueur étendu

Les entreprises sont libres d'adhérer à l'organisme assureur de leur choix. L'adhésion doit permettre l'application intégrale du dispositif conventionnel.

En vigueur étendu

Sont bénéficiaires des régimes les salariés inscrits à l'effectif de l'entreprise, à l'exception de ceux dont le contrat de travail est suspendu. Toutefois, les garanties sont maintenues lorsque durant la suspension de son contrat de travail le salarié bénéficie :

- soit d'un maintien de salaire total ou partiel ;
- soit d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers.

(1) L'article 22, rendu inapplicable compte tenu de l'impossibilité d'étendre les dispositions de l'article 22-4, en tant qu'elles contreviennent aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, est renvoyé à la négociation.

(Arrêté du 27 février 2012, art. 1er)

Article 22.7

En vigueur étendu

Les régimes comprennent :

- d'une part, les garanties de prévoyance (capital décès, rente éducation, invalidité et incapacité permanente, incapacité temporaire de travail) ;
- d'autre part, la garantie frais de santé.

Pour la garantie décès, le salarié choisit lors de son affiliation soit un capital décès seul, soit un capital décès et une rente éducation. Le salarié a à tout moment la possibilité de modifier l'option ainsi choisie. Si lors du décès du salarié, aucun enfant n'est à la charge du salarié ou si les enfants à charge ont plus de 19 ans, l'option capital décès seul sera en tout état de cause appliquée.

Le régime frais de santé garantit le salarié et sa famille à l'exclusion de son conjoint ou de son concubin ou son partenaire lié par un Pacs :

- bénéficiant à titre personnel des prestations du régime de la sécurité sociale jusqu'à l'issue de la période transitoire (31 décembre 2019) ;

- exerçant une activité professionnelle ou non à la charge effective, totale et permanente du salarié.

Ce dernier peut toutefois adhérer à titre facultatif.

Le régime frais de santé s'inscrit dans le cadre des contrats dits « responsables » et répondent à l'ensemble des conditions mentionnées à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale et des textes réglementaires d'application. Les garanties santé seront automatiquement adaptées en fonction des évolutions législatives et réglementaires régissant les garanties des contrats dits responsables.

Les régimes sont souscrits sans sélection médicale, ni questionnaire médical. Les cotisations ne sont pas établies en fonction de l'âge du participant.

Les garanties des régimes sont décrites dans les annexes II et III.

Une notice d'information est établie par l'organisme à destination des salariés et distribuée à ceux-ci par chaque employeur, conformément à l'article L. 932-6 du code de la sécurité sociale.

En vigueur étendu

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations de prévoyance est le salaire brut annuel soumis à cotisations de sécurité sociale, après éventuelle déduction forfaitaire spécifique de 20 %, perçu au cours des 12 mois ayant précédé l'arrêt de travail ou le décès.

Le salaire de référence est limité aux tranches A et B, soit à 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Lorsque la période de 12 mois est incomplète, il est procédé à une reconstitution du salaire de référence.

(1) L'article 22, rendu inapplicable compte tenu de l'impossibilité d'étendre les dispositions de l'article 22-4, en tant qu'elles contreviennent aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, est renvoyé à la négociation.

(Arrêté du 27 février 2012, art. 1er)

Article 22.9

En vigueur étendu

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

La ventilation de la cotisation par garantie est la suivante :

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

Soit une ventilation pour la part employeur :

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

Soit une ventilation pour la part salarié :

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

La cotisation du régime obligatoire frais de santé est calculée sur le plafond de sécurité sociale, elle est financée entre employeurs et salariés à raison de 50 % et de 50 % respectivement.

La ventilation de la cotisation par garantie est la suivante à compter du 1er janvier 2018 :

Régime frais de santé	Structure de cotisations	Taux conventionnel Plafond de la sécurité sociale	Taux appelé Plafond de la sécurité sociale
Régime général	Famille sécurité sociale - Oblig. Conjoint-Fac (*)	2,05 %	1,64 %
		1,40 %	1,40 %
Alsace Moselle	Famille sécurité sociale - Oblig. Conjoint-Fac (*)	1,60 %	1,28 % 0,79 %
		0,79 %	

(*) La cotisation du régime facultatif garantissant le conjoint, ou le concubin, ou le partenaire lié par un Pacs bénéficiant à titre personnel du régime de sécurité sociale jusqu'à l'issue de la période transitoire (31 décembre 2019) ou exerçant une activité professionnelle ou non à la charge effective, totale et permanente du salarié, ne donne lieu à aucun financement employeur.

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

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

Article 22.10

En vigueur étendu

Les cotisations des régimes pour les adhésions obligatoires et facultatives sont payables trimestriellement à terme échu et sont recouvrées auprès de l'Entreprise, seule responsable du paiement des cotisations.

Chaque règlement doit être accompagné :

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

(1) L'article 22, rendu inapplicable compte tenu de l'impossibilité d'étendre les dispositions de l'article 22-4, en tant qu'elles contreviennent aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, est renvoyé à la négociation.

(Arrêté du 27 février 2012, art. 1er)

En vigueur étendu

Les taux de cotisation sont maintenus par l'organisme pour une période de 5 ans pour la prévoyance (2010, 2011, 2012, 2013, 2014), et pour une période de

2 ans pour les frais de santé (2010, 2011) sous réserve qu'il n'y ait pas d'évolution de la réglementation et/ou des régimes obligatoires de la sécurité sociale durant ces années.

Après la période de maintien des taux de cotisations assurée par l'organisme (frais de santé pour 2010 et 2011 et prévoyance pour 2010 à 2014), les cotisations seront automatiquement révisées annuellement, sans qu'il soit nécessaire qu'un avenant à la CCNM soit établi, dans la stricte proportion des résultats techniques du régime et après approbation du comité de gestion sous réserve que l'augmentation ne dépasse pas 10 % du montant de la cotisation précédemment définie. Dans la même limite, le comité de gestion pourra décider, pour éviter une augmentation des cotisations, de diminuer à due concurrence actuarielle les garanties.

(1) L'article 22, rendu inapplicable compte tenu de l'impossibilité d'étendre les dispositions de l'article 22-4, en tant qu'elles contreviennent aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, est renvoyé à la négociation.
(Arrêté du 27 février 2012, art. 1er)

En vigueur étendu

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

Il est composé d'un représentant de chacune des organisations syndicales signataires de la convention collective nationale des activités de marchés financiers et d'un nombre égal de représentants des Entreprises, désignés par l'organisation patronale de branche. Par ailleurs, par décision prise à la majorité de ses membres, le comité de gestion peut décider de s'adjoindre des observateurs, qui ne disposent pas du droit de vote. En ce cas, chaque organisation syndicale non signataire de la CCNM désigne un représentant en qualité d'observateur.

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

Le comité se réunit au moins 1 fois par an avant le 15 septembre de chaque année. Des réunions exceptionnelles peuvent être organisées à la demande d'un de ses membres pour traiter des questions spécifiques ou urgentes, ou à la demande de l'organisme pour une révision des garanties et/ou des cotisations.

Le comité peut inviter à ses réunions des représentants de l'organisme ou toute autre personne qu'il juge utile.

Les convocations sont faites par l'organisation patronale de branche, en accord avec le président du comité. La convocation précise l'ordre du jour.

Les décisions du comité sont prises à la majorité simple.

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

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

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

Il examine les problèmes d'interprétation et d'application des régimes, et définit les aides à financer par le fonds social.

Il est également habilité à réexaminer le choix de l'organisme effectué en vertu de l'article 22.3 de la CCNM.

(1) L'article 22, rendu inapplicable compte tenu de l'impossibilité d'étendre les dispositions de l'article 22-4, en tant qu'elles contreviennent aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, est renvoyé à la négociation.
(Arrêté du 27 février 2012, art. 1er)

En vigueur étendu

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

En cas de dénonciation de l'organisme, et sauf signature d'un accord de substitution, les présentes dispositions des régimes de prévoyance et de frais de santé resteront en vigueur durant une période de 1 an à compter de la date d'expiration de la période de négociation, conformément aux articles L. 2261-10 et L. 2261-11 du code du travail.

(1) L'article 22, rendu inapplicable compte tenu de l'impossibilité d'étendre les dispositions de l'article 22-4, en tant qu'elles contreviennent aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, est renvoyé à la négociation.
(Arrêté du 27 février 2012, art. 1er)

Chapitre VI Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

Article 23

En vigueur étendu

Les Entreprises entrant dans le champ d'application de la réglementation engagent une négociation portant sur :

- les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'Entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi ainsi que sur les salaires ;
- la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- les mesures d'accompagnement associées (formation, VAE, bilan de compétences, accompagnement de la mobilité) ;
- de manière facultative : les modalités d'information - consultation du comité d'entreprise - applicables en cas de projet de licenciement économique ;
- les conditions d'accès et de maintien dans l'emploi des salariés âgés et de leur accès à la formation professionnelle.

Article 24

En vigueur étendu

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

- des accords sans perspective ou menace à terme de suppression d'emplois, ces accords s'appuyant sur des outils traditionnels de la mobilité ;
- des accords qui encouragent la mobilité en identifiant des menaces sur certains emplois ou métiers ; l'Entreprise cherche alors à accompagner, de manière anticipée, l'évolution ou la disparition de certains emplois, en privilégiant l'accompagnement de projets individuels de mobilité et le recours au volontariat ;
- des accords qui organisent, de manière anticipée, la gestion d'une restructuration certaine ; les emplois menacés sont identifiés et l'accord vise, par le recours à du volontariat accompagné, à donner davantage de temps pour faciliter le reclassement dans un autre emploi des salariés concernés.

Ces accords nécessitent la mise en place d'outils ou de politiques spécifiques afin de donner une visibilité sur l'évolution des métiers et les besoins de compétences en découlant, et les modalités d'information du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi.

Article 25

En vigueur étendu

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

Titre III Structures paritaires

Chapitre Ier Observatoire des métiers

En vigueur étendu

Les innovations techniques et technologiques propres au secteur des marchés financiers, la diversité des produits, des services, entraînent une transformation continue des métiers ; aussi afin d'anticiper ces changements en termes de qualifications, de besoins de formation et d'amélioration de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, il est constitué un observatoire des métiers.

Article 26

En vigueur étendu

L'observatoire des métiers a pour mission d'éclairer les instances paritaires de la branche professionnelle sur l'évolution des emplois et des qualifications.

L'observatoire des métiers est une structure de veille active sur l'évolution des métiers (tendances, évolutions...), sur les facteurs susceptibles de faire évoluer les métiers et les qualifications. Il a pour missions de réaliser des études ponctuelles ou récurrentes sur certains métiers ou d'organiser des groupes de travail sur un point précis.

Pour ce faire, afin de permettre aux salariés d'avoir des points de repères dans leur profession et d'y guider leur carrière, il procède notamment à l'étude de :

- l'évolution des métiers repères et des emplois ;
- l'identification des emplois sensibles ;
- la mise à jour de la nomenclature des métiers repères le cas échéant ;
- l'identification des qualifications nécessaires et des compétences ;
- la mesure des conséquences éventuelles sur l'emploi ;
- la définition des orientations souhaitables en matière de formation, reconversion et mobilité professionnelle ;
- l'analyse de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au sein de la branche ;
- l'analyse de l'emploi des seniors ;
- l'analyse de la pénibilité au travail.

L'observatoire des métiers appuie son analyse sur des informations fournies par les Entreprises à sa demande. Les informations ainsi demandées sont communiquées à l'organisation patronale de branche au plus tard dans les 5 semaines suivant la demande. Elles sont traitées par l'organisation patronale de branche de manière à garantir la confidentialité des données propres à chaque Entreprise.

Article 27

En vigueur étendu

L'observatoire des métiers est composé de façon paritaire d'un représentant de chacune des organisations syndicales de branche et de représentants de l'organisation patronale de branche. Il est présidé par un représentant de l'organisation patronale de branche.

Il se réunit au moins 1 fois par an et décide, à la majorité de ses membres, des études à réaliser et de leur diffusion éventuelle.

Les heures de réunion du comité de pilotage, auxquelles s'ajoutent 2 heures de préparation par réunion, sont considérées de plein droit comme temps de travail effectif et payées à l'échéance normale. Ces heures ne s'imputent pas sur les 30 heures de crédit conventionnel accordées au titre de l'article 6.1 de la CCNM. L'organisation patronale de branche informe les employeurs concernés lorsque l'un de leurs salariés a participé à une réunion du comité de pilotage.

L'observatoire des métiers précise ses conditions de fonctionnement dans un règlement intérieur.

Article 28

En vigueur étendu

L'observatoire des métiers établit un procès-verbal de ses réunions. Après approbation, le procès-verbal est transmis en double exemplaire aux Entreprises, à charge pour ces dernières de le remettre à leurs représentants du personnel si elles en ont.

Les modalités de diffusion de chaque étude réalisée par l'observatoire des métiers sont définies par le comité de pilotage paritaire prévu à l'article 27 de la convention collective nationale des activités de marchés financiers.

Lorsqu'une mise à disposition publique est décidée, ces études sont placées sur la partie publique du site internet de l'organisation patronale de branche.

Chapitre II Commission paritaire

Article 29

En vigueur étendu

La commission paritaire est composée d'un nombre équivalent de représentants des Entreprises, désignés par l'organisation patronale de branche, et de représentants des salariés, désignés, selon les modalités prévues par l'article 6.1 de la CCNM, par les organisations syndicales de branche, à raison d'un membre par organisation.

Article 30

En vigueur étendu

La commission paritaire est compétente pour :

- formuler des avis sur les problèmes d'interprétation de la CCNM et des accords de branche, à la demande soit d'une organisation syndicale de branche, soit de l'organisation patronale de branche ;
- remplir une mission de conciliation en cas de conflit collectif du travail dans une Entreprise ou au niveau de la branche, et qui n'aurait pu être réglé dans l'Entreprise, à la demande, selon les cas, du chef d'entreprise ou de l'organisation patronale de branche, ou d'au moins une organisation syndicale de branche ;
- valider les accords collectifs qui lui sont soumis dans les conditions de l'article 11 de la convention collective nationale des activités de marchés financiers en vérifiant, sans pouvoir opérer aucune modification, que les procédures en matière de négociation collective ont été respectées et que l'accord qui lui est soumis est conforme à la réglementation en vigueur ;
- formuler des avis en cas de licenciement individuel d'un salarié pour faute grave ou lourde, en se prononçant sur la qualification des fautes professionnelles invoquées ;
- formuler des avis sur le caractère avéré ou non des situations de discrimination syndicale auxquelles pourraient être confrontés des salariés au titre de leurs activités syndicales.

La saisine de la commission paritaire en ce qui concerne d'éventuelles situations de discrimination syndicale est nécessairement faite sur présentation d'un dossier conforme à un format qu'elle détermine.

Article 31

En vigueur étendu

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

Dans ses attributions de validation des accords collectifs, la commission paritaire est saisie dans les 15 jours de la signature de l'accord par la partie signataire la plus diligente. Elle se prononce dans les 4 mois de sa saisine. A défaut de décision rendue dans ce délai, l'accord est réputé avoir été validé. Les membres de la commission paritaire sont tenus au secret sur les dispositions des accords qui leur sont soumis.

Lorsqu'elle siège pour rendre un avis sur un licenciement individuel, la commission paritaire est saisie par le salarié, dans les 15 jours de la notification de son licenciement, et se réunit au plus tard dans les 45 jours de la saisine. A l'issue de la réunion, elle rend un avis sur le caractère « grave » ou « lourd » de la faute invoquée ; en cas de partage des voix, l'avis reflète les positions de chaque délégation.

Article 32

En vigueur étendu

Les heures de réunion de la commission paritaire, auxquelles s'ajoutent 2 heures de préparation par réunion, sont considérées de plein droit comme temps de travail effectif et payées à l'échéance normale. Ces heures ne s'imputent pas sur les 30 heures de crédit conventionnel accordées au titre de l'article 6.1 de la convention collective nationale des activités de marchés financiers. L'organisation patronale de branche informe les employeurs concernés lorsque l'un de leurs salariés a participé à une réunion de la commission paritaire.

Titre IV Relations individuelles

Chapitre Ier Contrat de travail

Article 33

En vigueur étendu

Toute personne embauchée est tenue de présenter les pièces justifiant de son identité et de ses diplômes ou toutes pièces équivalentes pour les salariés ressortissants d'Etats étrangers.

En cas de modification ultérieure dans ces informations, le salarié est tenu d'en informer son employeur sans délai.

Toute personne embauchée fait l'objet d'un examen médical conforme à la réglementation en vigueur, et ce au plus tard avant l'expiration de la période d'essai.

L'employeur porte à la connaissance des salariés les textes et accords collectifs qui leur sont applicables, ainsi que le règlement intérieur de l'entreprise.

Article 34

En vigueur étendu

Les conditions d'engagement sont fixées par écrit et précisent :

- la date d'engagement ;
- la nature du contrat ;
- l'intitulé du poste ;
- la catégorie occupée ;
- la durée de la période d'essai et l'éventualité de son renouvellement ;
- éventuellement, la nécessité d'un agrément ou d'une certification professionnelle, dont l'obtention doit avoir lieu avant la fin de la période d'essai, sauf en cas de retard imputable à l'organisme certificateur ;
- la rémunération ;
- le lieu de travail et le cas échéant les conditions de mobilité ;
- la durée du travail à laquelle est soumis l'intéressé ;
- le ou les régimes de retraite et de prévoyance ;
- la convention collective de rattachement ;
- la durée du préavis.

Le contrat de travail (ou la lettre d'engagement) est établi en double exemplaire, dont l'un est remis au salarié.

Article 35

En vigueur étendu

L'employeur peut instituer une interdiction de concurrence à l'égard d'un salarié relevant d'une catégorie cadre pour le cas où il viendrait à cesser ses fonctions. Cette interdiction a pour objectif d'assurer la sauvegarde des intérêts légitimes de l'entreprise.

L'engagement de non-concurrence fait l'objet d'une clause spécifique dans le contrat de travail du salarié. Cette clause est insérée avec l'accord des 2 parties, soit dans le contrat initial, soit par avenant. Elle ne peut être rédigée de façon à empêcher un collaborateur de réaliser une activité professionnelle.

La clause de non-concurrence est assortie de limitations précises au regard de la situation du salarié :

- limitation géographique de l'engagement ;
- limitation de l'engagement dans le temps ;
- limitation de l'engagement au regard de la nature de l'activité et des spécificités de l'emploi du salarié.

En contrepartie de cette obligation de non-concurrence, le salarié perçoit, pendant toute la durée d'application de la clause, une indemnité mensuelle dont le montant est défini par les parties au moment de l'établissement de la clause mais qui est au moins égal à la moitié du dernier salaire brut mensuel fixe perçu.

La clause de non-concurrence comporte également la faculté pour l'employeur de lever l'interdiction de concurrence.

En cas de licenciement pour motif économique, l'employeur est tenu de lever l'interdiction de concurrence.

Article 36

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Article étendu sous réserve du respect du principe de l'accord exprès de l'autre partie au renouvellement de la période d'essai avant l'expiration de la période initiale, conformément à l'article L. 1221-21 du code du travail, tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation. (Arrêté du 27 février 2012, art. 1er)

Article 37

En vigueur étendu

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

En cas de vacance ou de création de poste susceptible d'être pourvu par affectation interne, l'employeur examine en priorité les profils des personnes travaillant dans l'Entreprise.

Article 38

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 39

En vigueur étendu

L'employeur peut mettre en place le télétravail dès lors que certains collaborateurs peuvent avoir vocation à réaliser une partie significative de leur activité

professionnelle, et ce de façon régulière, hors du cadre physique de l'entreprise.

Ce mode d'organisation du travail est mis en place conformément à la réglementation en vigueur et donne notamment lieu à la consultation du comité d'entreprise et du CHSCT, si de telles institutions existent au sein de l'entreprise. Il appartient en outre à l'employeur de mettre à disposition les moyens nécessaires à la réalisation du télétravail.

A titre individuel, le télétravail donne lieu à la signature d'un avenant au contrat de travail qui prévoit les conditions dans lesquelles cette organisation du travail est mise en place.

Article 40

En vigueur étendu

Les signataires constatent qu'il est d'usage, dans le secteur des marchés financiers, de recruter des jeunes en cours de scolarité pendant les périodes de vacances scolaires ou universitaires par un contrat de travail à durée déterminée spécifique, appelé contrat d'auxiliaire de vacances étudiant.

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

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

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

Les auxiliaires de vacances bénéficient des dispositions de la convention collective nationale des activités de marchés financiers à l'exception de celles relatives à la période d'essai, à la classification et à la rémunération.

Article 41

En vigueur étendu

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

Chapitre II Principes de déontologie

Article 42

En vigueur étendu

Le salarié est tenu de respecter, dans l'exercice de ses fonctions, des principes de déontologie propres aux activités de marchés financiers, résultant de la loi, du règlement et des règles et usages professionnels.

Ces principes, qui prennent la forme de règles de bonne conduite, ont pour objet d'assurer que le salarié agit avec équité, loyauté et diligence, au mieux des intérêts du client et favorise l'intégrité du marché.

Article 43

En vigueur étendu

L'Entreprise décline le cas échéant ces règles de bonne conduite en politiques, procédures et mesures adaptées à la nature, l'importance, la complexité et la diversité des services d'investissement qu'elle fournit ou des activités qu'elle exerce.

En ce cas, elle informe ses salariés de cette déclinaison.

Article 44

En vigueur étendu

Le salarié veille particulièrement au respect des règles de conduite en matière de :

- secret professionnel, tant à l'intérieur de l'entreprise qu'à l'égard des tiers ;
- conflit d'intérêts, tant en termes de leur prévention que, le cas échéant, de leur gestion ;
- lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme ;
- abus de marché, notamment au regard de ses obligations en termes de circulation d'informations privilégiées en dehors du cadre normal de ses fonctions ;
- transactions personnelles ;
- conditions dans lesquelles des cadeaux et avantages peuvent être reçus ou offerts par l'Entreprise.

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

Le salarié a en tout état de cause toujours la faculté de faire part, au responsable de la conformité de l'Entreprise, de ses interrogations sur les éventuels dysfonctionnements liés à la mise en œuvre des obligations de conformité au sein de l'Entreprise.

Chapitre III Harcèlements

Article 45

En vigueur étendu

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

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

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

Article 46

En vigueur étendu

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

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

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

Chapitre IV Classification et rémunération

Article 47

En vigueur étendu

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

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

Article 48

En vigueur étendu

Les emplois sont classés en 8 catégories :

- 2 catégories employés (I.A, I.B) ;
- 2 catégories maîtrise (II.A, II.B) ;

- 3 catégories cadres et cadres supérieurs (III.A, III.B, III.C) ;
- 1 catégorie cadres dirigeants (IV).

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

- le contenu de l'activité du poste ;
- l'autonomie et l'initiative requises par le poste ;
- la technicité requise par le poste ;
- la formation, adaptation et expérience requises par le poste ;
- le niveau de responsabilité requis par le poste.

Chaque salarié se voit attribuer une catégorie correspondant au poste qu'il occupe à titre permanent.

L'affectation d'un salarié, pour des raisons non inhérentes à la personne du salarié, à un emploi correspondant à une catégorie inférieure à la catégorie de son emploi précédent est sans conséquence sur sa classification.

Les 8 catégories sont décrites dans le tableau pages suivantes.

Tableau des critères classants
Employé

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

Article 49

En vigueur étendu

L'employeur classe :

- en catégorie I.B, tout salarié qui dans l'Entreprise relève de la catégorie I.A depuis au moins 5 ans ;
- en catégorie II.B, tout salarié qui dans l'Entreprise relève de la catégorie II.A depuis au moins 5 ans.

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

Article 50

En vigueur étendu

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

Article 51

En vigueur étendu

Les appointements fixes mensuels sont payables 12 fois dans l'année et sont fixés dans l'entreprise ; ils ne peuvent en aucun cas être inférieurs aux salaires minima hiérarchiques définis à l'article 50 de la convention collective nationale des activités de marchés financiers pour une activité exercée à temps complet.

Ils peuvent être majorés individuellement en fonction de l'appréciation de la qualité des services du collaborateur concerné.

Les appointements fixes mensuels peuvent dépasser le salaire minimum hiérarchique du ou des niveaux supérieurs au niveau de classement d'un salarié, sans entraîner pour autant le passage de celui-ci à un niveau supérieur.

Article 52

En vigueur étendu

Tout salarié dont les appointements fixes mensuels ne seraient pas modifiés pendant 3 années rémunérées consécutives peut demander à être reçu par l'employeur ou son représentant pour que son cas soit examiné ou que lui soient indiqués les motifs de cette absence d'augmentation. En toute hypothèse, il lui est attribué une augmentation de ses appointements fixes mensuels égale à 40 % du cumul en euros des augmentations appliquées au salaire minimum hiérarchique correspondant à sa classification au cours des 3 années considérées.

De même, tout salarié dont les appointements fixes mensuels ont été augmentés (mesures collectives et/ou individuelles) d'une somme inférieure à la garantie minimum ci-dessus se voit appliquer les dispositions ci-dessus, ses appointements étant complétés à due concurrence.

Cette garantie cesse de s'appliquer lorsque les appointements fixes mensuels dépassent de 50 % le salaire minimum hiérarchique correspondant à la classification de l'intéressé.

L'attribution d'une augmentation minimum garantie fixe le point de départ d'une nouvelle période triennale.

Article 53

En vigueur étendu

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

Article 54

En vigueur étendu

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

Chapitre V Rupture du contrat de travail

Article 55

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 56

En vigueur étendu

Pendant la période de préavis, le salarié qui en fait la demande est autorisé à s'absenter 2 heures par jour, en vue de la recherche d'un nouvel emploi.

Ces heures ne sont rémunérées qu'en cas de licenciement. En cas de démission, l'employeur peut demander au salarié qui souhaite bénéficier de cette facilité de lui fournir un engagement sur l'honneur que ces heures seront effectivement utilisées pour la recherche d'un nouvel emploi.

La détermination de ces heures et leur regroupement éventuel sont précisés par arrangement à l'amiable. En cas de désaccord, les 2 heures sont choisies un jour par le salarié, un jour par l'employeur.

Article 57

En vigueur étendu

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

Article 58

En vigueur étendu

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

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

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

Article 59

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

En vigueur étendu

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

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

En vigueur étendu

L'indemnité de licenciement est calculée sur la moyenne des appointements fixes bruts perçus par l'intéressé au cours des 12 derniers mois.

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

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

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

Article 60

En vigueur étendu

Le salarié licencié pour faute grave ou lourde a la faculté de saisir, par lettre recommandée avec avis de réception, la commission paritaire prévue aux articles 30 et 31 de la CCNM dans les 15 jours qui suivent la notification du licenciement.

Ce recours n'est pas suspensif.

Article 61

En vigueur étendu

En cas de licenciement rendu nécessaire par des difficultés économiques, des mutations technologiques ou des réorganisations internes, les Entreprises s'efforcent de faciliter les reclassements tant internes qu'externes.

A cette fin, indépendamment des différents dispositifs issus de la réglementation en vigueur, une bourse des emplois est mise en place par l'organisation patronale de branche : peuvent notamment y figurer les candidatures du personnel licencié pour motif économique, sous réserve qu'ils aient individuellement donné leur accord pour y figurer, ainsi que les offres d'emploi des Entreprises.

Les employeurs sont tenus d'examiner les candidatures y figurant avant de procéder à toute embauche, et d'informer l'organisation patronale de branche des embauches réalisées par ce biais.

Article 62

En vigueur étendu

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

Article 63

En vigueur étendu

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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

- 10 % des appointements fixes mensuels bruts par année de présence pour les 10 premières années ;
- 30 % des appointements fixes mensuels bruts par année de présence au-delà de 10 ans d'ancienneté.

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

Article 64

En vigueur étendu

En vigueur étendu

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

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

En cas de réponse négative du salarié dans le délai de 1 mois à compter de cette demande, ou à défaut de l'avoir interrogé dans les conditions prévues au précédent alinéa, l'employeur ne peut procéder à la mise à la retraite du salarié.

Le délai de préavis applicable à la mise à la retraite est fixé à 3 mois.

En vigueur étendu

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

Titre V Organisation du travail Chapitre Ier Durée du travail et congés

Article 65

En vigueur étendu

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

Les horaires de travail et leurs modalités d'organisation sont fixés par l'employeur conformément à la réglementation applicable et adaptés aux activités exercées par l'entreprise.

En cas de présence sur le lieu de travail demandée par l'employeur, pour une durée inférieure à 4 heures, le salarié se voit attribuer, en sus du paiement de ses heures de travail effectif, une indemnisation de son temps de déplacement.

L'internationalisation des marchés financiers et les évolutions de la réglementation peuvent conduire à l'élargissement de l'amplitude journalière des horaires d'ouverture des Entreprises et nécessiter un aménagement des horaires de travail, notamment par le recours à plusieurs équipes successives ou chevauchantes.

Article 66

En vigueur étendu

La période des congés est fixée, sauf autres dispositions fixées dans les entreprises, du 1er juin au 30 septembre ; toutefois, les salariés peuvent, s'ils le désirent, et avec l'accord de leur employeur, prendre leur congé en dehors de cette période.

Les congés de chaque année doivent être pris au plus tard le 31 mai de l'année suivante, ou au terme de l'exercice pris comme référence dans l'Entreprise.

Les dispositions relatives aux jours de congé supplémentaires dus en cas de fractionnement du congé principal en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année sont définies par les articles L. 3141-18 à L. 3141-20 du code du travail.

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

En tout état de cause, la fixation des dates de congé annuel reste subordonnée aux nécessités du service.

Article 67

En vigueur étendu

Conformément à la réglementation, tout salarié ayant 1 an de travail effectif a droit à un congé payé annuel de 30 jours ouvrables ou 25 jours ouvrés.

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

Article 68

En vigueur étendu

Tout salarié bénéficie, sur justification, d'une autorisation exceptionnelle d'absence, sans réduction de rémunération, dans les cas suivants :

autorisation exceptionnelle d'absence	congé payé annuel
Déménagement (1 fois par an maximum, hors mutation professionnelle).	1 jour ouvré
Mariage du salarié.	5 jours consécutifs ouvrés
Naissance ou arrivée d'un enfant en vue d'adoption.	3 jours ouvrés
Mariage d'un enfant.	2 jours ouvrés
Décès du conjoint, du partenaire de Pacs ou d'un enfant.	3 jours ouvrés
Décès des parents, des beaux-parents, d'un frère ou d'une sœur.	2 jours ouvrés
Décès d'autres descendants ou ascendants du salarié.	1 jour ouvré
Garde d'enfant à charge (au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale), malade ou handicapé, de moins de 16 ans.	5 jours ouvrés par année civile, quel que soit le nombre d'enfants
Préparation d'un contrôle des connaissances en vue de l'obtention d'une certification professionnelle au sens du règlement général de l'AMF.	1 jour ouvré
Préparation d'examens en vue de l'obtention d'un diplôme dans le cadre des plans de formation d'entreprise.	1 jour ouvré

Ces absences sont concomitantes à la survenance de l'événement.

Par ailleurs, lorsqu'un salarié passe un examen en vue de l'obtention d'une certification professionnelle au sens du règlement général de l'AMF, le temps nécessaire à cet examen est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à échéance normale.

Article 69

En vigueur étendu

Le 1er Mai est jour férié et chômé.

Les jours fériés définis à l'article L. 3133-1 du code du travail sont rémunérés (à l'exception, le cas échéant, du jour retenu pour la journée de solidarité).

Ces jours sont chômés (à l'exception, le cas échéant, du jour retenu pour la journée de solidarité) lorsqu'ils tombent un jour ouvré, sauf si l'Entreprise reste ouverte du fait de l'ouverture des principaux marchés, chambre de compensation ou systèmes de règlement-livraison dont dépend son activité. Dans ce dernier cas, l'employeur prévoit, au minimum, une journée de fermeture de remplacement ou attribuée à chacun un congé compensatoire de même durée pris individuellement.

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

Les principes énoncés au présent article s'appliquent quelles que soient les autres mesures de compensation mises en œuvre dans les Entreprises.

Chapitre II Evolution de carrière

En vigueur étendu

Les Entreprises se trouvent dans un contexte en constante évolution. Elles doivent rapidement s'adapter aux aléas économiques, aux innovations permanentes des produits et des technologies, à une réglementation en croissance. Pour aider leurs salariés à évoluer et pour rester compétitive sur leurs marchés, les Entreprises doivent anticiper la transformation des métiers et veiller à l'adaptation permanente des compétences de leurs collaborateurs.

C'est dans ce cadre que plusieurs types d'entretien peuvent être mis en place au sein des Entreprises.

Article 70

En vigueur étendu

Tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'Entreprise bénéficie d'un entretien individuel d'évaluation-appréciation au moins 1 fois tous les ans. La procédure d'évaluation est soumise pour avis au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel, lorsque ceux-ci exercent les compétences de l'une des deux autres institutions représentatives du personnel, en cas de carence, conformément à la réglementation en vigueur.

Cet entretien annuel est l'occasion d'un échange entre le responsable et le collaborateur, en vue d'évaluer la performance du collaborateur et de fixer ses objectifs tout en tenant compte de ses aspirations individuelles et des besoins de l'équipe au sein de laquelle il est placé.

L'entretien annuel permet, à partir du projet professionnel du salarié, dès lors que celui-ci est validé par sa hiérarchie, de formuler, le cas échéant, des demandes d'actions de formation ou de préparer son départ en formation. Il permet également une meilleure compréhension entre le salarié concerné et sa hiérarchie directe et contribue à inscrire chaque salarié dans une logique de progrès.

Cet entretien, qui a un caractère contradictoire, sans que les avis exprimés par le salarié puissent donner lieu à sanction, n'exclut pas les possibilités offertes par l'article 72 de la CCNM.

Les conclusions de cet entretien sont consignées dans des documents standardisés correspondant au modèle défini par l'Entreprise.

Ce document est soumis aux observations et à la signature du salarié concerné. Dans l'hypothèse où celui-ci manifesterait un désaccord avec son supérieur hiérarchique, il pourra alors bénéficier d'un nouvel entretien au niveau hiérarchique immédiatement supérieur.

Une synthèse des résultats de ces entretiens portant sur les souhaits exprimés en matière de formation fait l'objet d'une communication au comité d'entreprise, ou, à défaut, aux délégués du personnel, lors de l'élaboration du plan de formation annuel.

Article 71

En vigueur étendu

Dans un souci d'anticipation des évolutions de l'environnement des entreprises, et d'accompagnement des salariés, les Entreprises peuvent mettre en place des entretiens individuels de carrière entre les salariés et une personne chargée des ressources humaines en son sein.

Cet entretien a pour objectif de faire le point sur la situation professionnelle du salarié, son développement professionnel, ses aspirations (carrière, rémunération, reconnaissance des mérites, validation de l'expérience...). Cette approche vise à contribuer à la motivation des salariés, à les accompagner dans leur parcours professionnel et à maîtriser le taux de rotation du personnel.

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

Lorsque cet entretien fait l'objet d'une formalisation écrite, le salarié est associé à cette formalisation, notamment par la prise en compte de ses éventuelles observations.

Les entretiens de carrière se déroulent selon une périodicité définie dans chaque Entreprise et sont confidentiels. A l'issue de ces entretiens, initiés par la direction chargée des ressources humaines, cette dernière et le salarié étudient l'opportunité d'associer le manager à cette démarche.

Article 72

En vigueur étendu

L'employeur ou son représentant reçoit tout salarié qui demande à lui présenter une requête ou une réclamation.

Le salarié peut se faire accompagner par un délégué du personnel ou, à défaut, par un représentant syndical appartenant à l'entreprise ou, à défaut, par un salarié de l'entreprise.

Chapitre III Formation professionnelle

Article 73

En vigueur étendu

La formation professionnelle continue est organisée dans le cadre de la réglementation en vigueur, des accords de branche et des accords d'entreprise susceptibles d'être conclus entre les partenaires sociaux, visant le développement de la formation professionnelle.

Elle fait l'objet d'une négociation triennale de branche. Dans ce cadre, les objectifs et les moyens destinés à la formation professionnelle font, le cas échéant, l'objet d'un accord de branche.

Article 74

En vigueur étendu

La formation professionnelle fait l'objet d'un plan de formation au sein des entreprises, ayant principalement pour objet :

- l'adaptation au poste de travail ;
- l'entretien et le perfectionnement des connaissances ;
- le développement des compétences.

Conformément à la réglementation, ce plan est soumis, tous les ans, pour consultation, au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel ou aux délégués syndicaux.

Article 75

En vigueur étendu

En fonction des caractéristiques propres de certaines fonctions, l'employeur peut décider d'accorder à un salarié la possibilité de suivre une formation en dehors du cadre du plan de formation.

Dans cette hypothèse, une clause de dédit-formation peut être signée entre l'employeur et le salarié, compte tenu de l'investissement réalisé par l'Entreprise.

L'objet d'une telle clause est notamment de prévoir les modalités de remboursement par le salarié des frais engagés par l'employeur. La clause précise, outre

la date, la nature et la durée de la formation, son coût réel, ainsi que les modalités de remboursement à la charge du salarié démissionnaire.

Titre VI Garanties sociales

Chapitre Ier Maternité et adoption

En vigueur étendu

Au-delà de la réglementation relative à la protection des salariées en état de grossesse, les femmes en couches et la maternité, les dispositions suivantes s'appliquent dans les Entreprises.

Article 76

En vigueur étendu

Les femmes enceintes bénéficient, à compter du 4^e mois de grossesse, d'une réduction du temps de travail de 1/2 heure par demi-journée ou de 1 heure par jour, sans réduction de salaire.

Article 77

En vigueur étendu

En vigueur étendu

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

Sous réserve que la salariée ait au moins 9 mois d'ancienneté dans l'entreprise à la date présumée de son accouchement, ce congé donne lieu à versement par l'employeur d'une indemnité complétant les indemnités journalières prévues par la réglementation de la sécurité sociale à concurrence du salaire fixe mensuel normal.

Lorsque le congé fait suite à une suspension du contrat de travail sans rémunération par l'employeur, le bénéfice du versement par l'employeur du complément des indemnités journalières de la sécurité sociale est subordonné à la reprise effective du travail entre ces 2 périodes, cette reprise devant avoir lieu pendant une durée au moins égale à celle nécessaire à l'ouverture des droits auxdites indemnités journalières, conformément à la réglementation en vigueur.

En vigueur étendu

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

Les possibilités de partage du congé entre les 2 parents adoptants se font conformément à la réglementation en vigueur.

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

Article 78

En vigueur étendu

A l'issue de ces congés, les salariés sont réintégrés dans leur emploi, ou dans un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, le cas échéant réévaluée compte tenu de la réglementation.

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

Chapitre II Maladie

Article 79

En vigueur étendu

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

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

Le maintien de salaire peut également être suspendu si le salarié ne se soumet pas aux contrôles médicaux initiés par la sécurité sociale ou par l'employeur.

Article 80

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

(Arrêté du 27 février 2012, art. 1^{er})

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

(Arrêté du 27 février 2012, art. 1^{er})

Article 81

En vigueur étendu

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

Article 82

En vigueur étendu

En cas de reprise du travail à temps partiel pour raison médicale autorisée par la sécurité sociale et le médecin du travail, les salariés bénéficient d'une prise en charge par l'organisme liée au taux d'activité du salarié. Cette prise en charge est dès lors plafonnée à 50 % du salaire de référence, tel que défini à l'article 22.8 de la convention collective nationale des activités de marchés financiers, en complément des indemnités journalières de la sécurité sociale, et dans la limite du salaire net qu'aurait perçu le salarié s'il avait travaillé à temps complet.

Chapitre III Invalidité. - Décès

Article 83

En vigueur étendu

A partir de la date de reconnaissance de l'état d'invalidité permanente par la sécurité sociale, le salarié classé en invalidité bénéficie, en complément de la rente d'invalidité de la sécurité sociale et à compter de la prise d'effet du classement, du versement d'une rente par le régime de prévoyance (les garanties et revalorisations sont détaillées dans l'annexe II).

Article 84

En vigueur étendu

Les garanties en cas de décès d'un salarié répondent au double objectif, d'une part, d'assurer une couverture financière immédiate, permettant de faire face aux dépenses courantes et, d'autre part, de reconstituer le revenu familial (les garanties et revalorisations sont détaillées dans l'annexe II).

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

Signataires	
Organisations patronales	L'AMAFI,
Organisations de salariés	La CFTC marchés financiers ; La CFE-CGC marchés financiers ; La CGT Bourse-Investissements ; La CGT-FO Bourse,

Article 1er

En vigueur non étendu

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

Article 2

En vigueur non étendu

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

(En euros.)

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

Article 3

En vigueur non étendu

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

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

(En euros.)

Catégorie	Echelon	Salaire
A	3	1 611
	4	1 685
B	3	1 654
	4	1 730
D	1	1 975
	2	2 074
	3	2 173
	4	2 270
E	2	2 393
	4	2 622

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

Article 4

En vigueur non étendu

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

Annexe I Dispositions transitoires du 11 juin 2010

Annexe

En vigueur non étendu

Annexe I

Dispositions transitoires

A. - Maintien des dispositions transitoires de la convention collective nationale de la bourse pour les personnels ayant l'ancienneté requise à la date de son adoption

A. 1. - Indemnité de licenciement

Pour les salariés ayant au moins 2 ans d'ancienneté à la date de la signature de la convention collective nationale de la bourse (26 octobre 1990), l'indemnité de licenciement quel que soit le motif, sauf faute grave ou lourde, sera calculée de la manière suivante :

- sur la base de l'article 37 de l'ancienne convention des agents de change de mai 1979 et en fonction de l'ancienneté atteinte à la date d'adoption de la convention collective nationale de la bourse (c'est-à-dire 1/2 mois par semestre ou fraction de semestre pour les 8 premières années puis 3/4 de mois par semestre ou fraction de semestre pour les années suivantes) ;

- et sur la base de la CCNM (art. 59.2) au titre de la période postérieure à cette date pour une durée maximum égale au temps restant à courir avant que le salarié n'atteigne 24 ans d'ancienneté, ou 60 ans d'âge.

En tout état de cause le montant total de l'indemnité de licenciement versée ne pourra dépasser 24 mois de salaire brut fixe.

A. 2. - Calcul des congés payés

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

- a) Régime légal et conventionnel ;
- b) 3 semaines consécutives en saison et 3 semaines hors saison.

Pour l'appréciation de l'ancienneté de 10 ans, il est convenu que toute année commencée à la date du 1er juin est réputée accomplie.

B. - Taux de dotation aux comités d'entreprise

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

- 1,77 % jusqu'au 31 décembre 2010 ;
- 1,75 % du 1er janvier 2011 et jusqu'au 31 décembre 2011 ;
- 1,65 % du 1er janvier 2012 et jusqu'au 31 décembre 2012 ;
- 1,60 % du 1er janvier 2013 et jusqu'au 31 décembre 2013 ;
- 1,50 % du 1er janvier 2014 et jusqu'au 31 décembre 2014 ;
- 1,40 % à partir du 1er janvier 2015.

Les signataires conviennent de se réunir au cours du premier trimestre 2013 afin d'examiner l'opportunité de réviser cet échéancier, plus particulièrement en vue d'instaurer une année supplémentaire de transition.

Les entreprises nouvellement assujetties à la CCNM appliquent le taux en vigueur au moment de leur entrée dans son champ d'application.

C. - Médailles professionnelles

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

D. - Règlement intérieur du CIE

Au plus tard dans les 3 mois qui suivent l'adoption de la CCNM, la question d'une éventuelle modification du règlement intérieur est examinée par l'assemblée plénière dans les conditions prévues à l'article 21.12 de la CCNM.

E. - Crédit d'heures des membres titulaires de commissions du CIE

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

F. - Devenir des clauses de non-concurrence antérieures qui seraient non conformes à la CCNM

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

G. - Classification

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

G. 1. - Correspondance entre anciennes et nouvelles classifications

A la date d'effet de la CCNM, la classification des personnels non cadres présents dans les Entreprises est automatiquement modifiée de la manière suivante :

- les salariés des catégories A et B relèvent de la catégorie I. A ;
- les salariés des catégories C et D relèvent de la catégorie I. B ;
- les salariés des 1er et 2e échelons de la catégorie E relèvent de la catégorie II. A ;
- les salariés des 3e et 4e échelons de la catégorie E relèvent de la catégorie II. B ;
- les salariés de la catégorie F relèvent de la catégorie III. A ;
- les salariés de la catégorie G relèvent de la catégorie III. B ;
- les salariés de la catégorie H relèvent de la catégorie III. C.

L'affectation à la catégorie IV des cadres dirigeants relève de la seule appréciation de l'employeur.

G. 2. - Modification de la grille de salaires minima hiérarchiques

A la date d'effet de la convention collective nationale des activités de marchés financiers, la grille des salaires minima applicable est la suivante (à partir de la grille négociée pour 2010) :

- catégorie I. A : SMH = $(1\ 404 + 1\ 658)/2 = 1\ 531$ € ;
- catégorie I. B : SMH = $(1\ 532 + 2\ 177)/2 = 1\ 855$ € ;
- catégorie II. A : SMH = $(2\ 180 + 2\ 289)/2 = 2\ 234$ € ;
- catégorie II. B : SMH = $(2\ 398 + 2\ 507)/2 = 2\ 452$ € ;
- catégorie III. A : SMH = 2 668 € ;
- catégorie III. B : SMH = 3 256 € ;
- catégorie III. C : SMH = 4 087 € ;
- catégorie IV : hors classification, la rémunération des cadres dirigeants étant réglementée par ailleurs.

La modification des salaires minima hiérarchiques ne peut conduire à diminuer la rémunération de ceux qui sont déjà au-dessus du salaire minimum hiérarchique qui leur est applicable, mais contraint à réévaluer la situation des salariés ayant une rémunération actuelle inférieure au nouveau salaire de la catégorie à laquelle ils sont affectés.

Par ailleurs, et jusqu'à fin 2014, est maintenue une grille spécifique des salaires minima hiérarchiques au bénéfice des salariés des catégories I. A, I. B, II. A et II. B qui, à la date d'entrée en vigueur de la convention collective nationale des activités de marchés financiers, sont classés dans un échelon dont le salaire minimum hiérarchique, tel que fixé par l'accord du 7 décembre 2009, est supérieur à celui résultant de la nouvelle grille. Chaque élément de la grille ainsi maintenue évolue de la même façon que l'élément de la nouvelle grille auquel il se rapporte conformément au tableau ci-dessous :

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

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

Annexe

En vigueur étendu

Annexe II

Garanties des régimes de prévoyance et de frais de santé

A. - Le régime de prévoyance

A. 1. - Garantie décès

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

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

En cas de décès, le capital garanti est revalorisé conformément aux dispositions de la loi n° 2014-617 du 13 juin 2014 et du décret n° 2015-1092 du 28 août 2015. (Les dispositions de cet alinéa prennent effet au 1er janvier 2016 pour les seuls décès survenant à compter de cette date.)

1. Montant du capital décès

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

Capital décès toutes causes	Options	
	« Capital seul »	« Capital + rente éducation »
Célibataire, veuf ou divorcé sans enfant (CVD0)	250 %	250 %
Marié (1) sans enfant	300 %	300 %
Quelle que soit la situation de famille avec un enfant	450 %	300 %
Majoration par enfant à charge supplémentaire	+ 100 %	+ 60 %

(1) Est assimilé au mariage le concubinage notoire ou le lien par un Pacs si le salarié, à la date de son décès, est libre par ailleurs de tout lien de mariage ou de contrat Pacs et dans la mesure où le concubin notoire ou le partenaire du Pacs est désigné comme bénéficiaire en cas de décès du salarié.

2. Montant de la rente éducation

Si l'option avec rente éducation est retenue, en cas de décès, il est versé au profit de chaque enfant à charge à la date du décès une rente temporaire définie comme suit :

- 15 % du salaire de référence par enfant jusqu'au 12e anniversaire ;
- 20 % du salaire de référence par enfant jusqu'au 19e anniversaire ;
- 25 % du salaire de référence par enfant jusqu'au 26e anniversaire en cas de poursuite d'études.

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

3. Enfants à charge

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

- les enfants du salarié, ceux de son conjoint non divorcé ou du concubin notoire, non séparé de corps judiciairement, du partenaire lié par un Pacs ;
- s'ils sont âgés de moins de 21 ans ou s'ils sont atteints d'une infirmité telle qu'ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice ;
- ou si, âgés de moins de 26 ans, ils justifient de la poursuite de leurs études avec inscription régulière au régime de la sécurité sociale des étudiants ;
- ou encore si, âgés de moins de 26 ans, ils sont sous un contrat d'apprentissage ou en formation alternée : dans ces 2 cas, ils sont considérés comme étant à charge pendant la durée de celui-ci ou celle-ci ;
- les enfants du salarié décédé, nés dans les 300 jours suivant le décès.

4. Garantie invalidité absolue et définitive

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

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

- la reconnaissance par la sécurité sociale d'une invalidité de 3e catégorie ou d'une incapacité permanente d'un taux de 100 % au titre des accidents du travail ou des maladies professionnelles ;
- le mettant définitivement dans l'incapacité de se livrer à la moindre activité rémunératrice ;
- l'obligeant à recourir sa vie durant à l'aide d'une tierce personne pour accomplir les actes ordinaires de la vie.

5. Bénéficiaire en cas de décès

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

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

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

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

A. 2. - Garantie incapacité temporaire de travail

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

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

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

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

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

A. 3. - Garantie invalidité et incapacité permanente

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

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

Ce total d'indemnisation se compose du cumul :

- de la rente d'invalidité versée par la sécurité sociale ;
- du salaire perçu au titre d'une activité à temps partiel ;
- du montant des allocations chômage dans le cas d'une invalidité permettant d'exercer une activité rémunérée ;
- s'il y a lieu des indemnités journalières versées au titre de la garantie incapacité temporaire de travail ;
- et de la rente versée par le régime de prévoyance ou au titre d'un autre régime.

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

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

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

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

A. 4. - Maintien de la garantie décès-invalidité absolue et définitive

Les garanties décès-invalidité absolue et définitive sont maintenues à tout salarié en arrêt de travail percevant à ce titre des prestations de l'organisme assureur à compter du premier jour d'indemnisation, sous réserve que la date de cet arrêt soit située dans la période d'assurance ou que cet arrêt ait fait l'objet d'une reprise de la garantie maintien décès au titre des risques en cours à la date d'adhésion de l'entreprise.

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

A. 5. - Exclusions

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

- d'une participation active du salarié dans des événements de guerre civile ou étrangère, d'émeutes, d'actes de terrorisme, de rixes, à l'exclusion des cas de légitime défense ou d'assistance à personne en danger ;
- d'un fait intentionnellement causé ou provoqué par un bénéficiaire condamné à ce titre, en cas de décès du participant. Le capital ou les rentes seront toutefois versés, sur justification d'un jugement ayant autorité de la chose jugée déterminant toutes les responsabilités ;
- aux autres bénéficiaires désignés ;
- ou aux bénéficiaires subséquents selon l'étude des désignations prévues dans la clause bénéficiaire ;
- de la transmutation du noyau de l'atome.

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

A. 6. - Risques en cours à la date d'adhésion au régime

Pour le salarié en arrêt de travail à la date de prise d'effet des garanties de prévoyance, si son contrat de travail est en cours et s'il bénéficie de prestations du régime de sécurité sociale sans être indemnisé au titre d'un régime de prévoyance complémentaire, le présent régime prend en charge le versement des prestations complémentaires dans les conditions prévues au titre du présent régime.

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

Pour adhérer, les Entreprises qui avaient antérieurement un régime de prévoyance doivent communiquer à l'organisme l'état détaillé des personnes en arrêt de travail indemnisées ou non par le régime antérieur, et des bénéficiaires de prestations décès. L'organisme propose alors à l'Entreprise sa prime additionnelle à payer durant au maximum 3 ans permettant au régime de prendre en charge les engagements suivants :

- la revalorisation selon les modalités du présent régime des prestations versées sous réserve que celle-ci ne soit pas prise en charge par l'assureur existant ;
- le paiement des prestations pour les personnes en arrêt de travail non bénéficiaires de prestations au titre du régime existant ;
- les garanties incapacité temporaire de travail et invalidité-incapacité permanente dans le cas d'un arrêt de travail autre que celui déjà survenu et encore en cours ;
- la garantie décès dans le cas où les personnes ne seraient pas garanties par le régime existant ;
- la revalorisation selon les modalités du présent régime de la garantie décès du régime existant, ou le différentiel de garantie décès si la garantie décès du régime existant est inférieure à celle du présent régime, ou la garantie décès du présent régime en cas de transfert des provisions maintien décès constituées par l'assureur existant.

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

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

A. 7. - Revalorisation

Les rentes éducation, les indemnités journalières et les rentes d'invalidité complémentaires à celles de la sécurité sociale ainsi que la base de prestations sont revalorisées chaque 1^{er} janvier en fonction du taux de revalorisation des pensions du régime de base de la sécurité sociale.

La première revalorisation des prestations intervient le 1^{er} janvier suivant la date anniversaire du sinistre générateur des prestations. La revalorisation est effectuée sur la base du pourcentage de revalorisation des pensions du régime de base de la sécurité sociale constaté entre le 31 décembre de l'exercice au cours duquel s'est produit le sinistre et le 1^{er} janvier, date de la revalorisation.

B. - Le régime frais de santé

B. 1. - Bénéficiaires de la garantie frais de santé

Sont bénéficiaires les salariés mentionnés à l'article 22-6 de la CCNM ainsi que leurs familles.

Par famille, il faut comprendre :

- le conjoint, le partenaire d'un Pacs ou le concubin en qualité d'ayant droit du salarié au sens des anciennes dispositions de l'article L. 313-3 1°) du code de la sécurité sociale jusqu'à l'issue de la période transitoire (31 décembre 2019) ;
- le conjoint, le partenaire d'un Pacs ou le concubin sans activité professionnelle ou à la charge effective, totale et permanente du salarié. Un justificatif sera alors à produire (déclaration sur l'honneur par exemple).

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

- les enfants à charge c'est-à-dire :

- les enfants de moins de 21 ans, non-salariés et à charge du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin au sens des anciennes dispositions de l'article L. 313-3 2° et 3° du code de la sécurité sociale, jusqu'à l'issue de la période transitoire (31 décembre 2019) ;
- les enfants de moins de 21 ans, non-salariés, à la charge effective et permanente du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin. Des justificatifs seront à produire pour attester de la situation de l'enfant ;
- les enfants de moins de 25 ans placés en apprentissage dans les conditions déterminées par le code du travail, et à la charge effective et permanente du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin. Des justificatifs seront à produire pour attester de la situation de l'enfant ;
- les enfants de moins de 26 ans s'ils bénéficient d'un contrat de professionnalisation, que ses ressources n'excèdent pas 80 % du Smic ;
- les enfants atteints d'une infirmité permanente les empêchant de se livrer à une quelconque activité rémunératrice ;
- les enfants n'ayant pas dépassé la date anniversaire de leurs 26 ans s'ils sont non-salariés, reconnus à charge par l'administration fiscale ou non imposables et s'ils justifient de la poursuite d'études secondaires ou supérieures à temps plein dans un établissement public ou privé.

Au terme de leurs études, ces enfants sont couverts pendant une durée maximale de 1 an sous réserve d'être à la recherche d'un premier emploi ;

-- les enfants, remplissant l'une des conditions énumérées ci-dessus, au titre desquels le salarié verse une pension alimentaire.

- les ascendants et descendants à charge, tels que définis à l'article L. 313-3 4° du code de la sécurité sociale, figurant sur la carte de sécurité sociale du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin, jusqu'à l'issue de la période transitoire (31 décembre 2019) ;

- les ascendants et descendants à la charge effective, totale et permanente du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin et vivant sous le toit du salarié. Des justificatifs seront à produire pour attester de la situation de l'intéressé.

Le bénéficiaire du contrat peut être étendu, à la demande du salarié bénéficiaire du régime conventionnel, à titre facultatif, à son conjoint, partenaire lié par un Pacs ou concubin :

- bénéficiant à titre personnel des prestations du régime de la sécurité sociale jusqu'à l'issue de la période transitoire (31 décembre 2019) ;
- exerçant une activité professionnelle ou non à la charge effective, totale et permanente du salarié.

B. 2. - Dispenses d'affiliation

Une dispense d'affiliation du salarié est admise, à condition de formuler la dispense d'affiliation au moment de l'embauche, ou si elles sont postérieures, à la date de mise en place des garanties dans l'entreprise ou à la date à laquelle prennent effet les couvertures mentionnées aux 1° et 3° ci-dessous, pour :

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

2. Le salarié couvert par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou au moment de l'embauche si elle est postérieure. Dans ce cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;

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

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

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

c) Contrat d'assurance groupes, dits Madelin (loi n° 94-126 du 11 février 1994).

d) Régime local d'assurance maladie Alsace-Moselle (CSS, articles D. 325-6 et D. 325-7).

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

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

5. le salarié à temps partiel ou apprenti dont l'adhésion au régime frais de santé le conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de sa rémunération brute.

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

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

En tout état de cause, ces salariés seront tenus de cotiser au régime lorsqu'ils cesseront de justifier de leur situation.

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

B. 3. - Exclusions

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

Le présent régime respecte les conditions posées par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale relatif au contrat responsable.

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

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

B. 4. - Tableau des garanties

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

Les remboursements mentionnés dans ce tableau intègrent pour certains actes les prestations de la sécurité sociale en fonction des conditions d'indemnisation de celle-ci en vigueur à la date de signature de la convention collective nationale des activités de marchés financiers. La diminution ultérieure de cette indemnisation entraîne éventuellement une modification des cotisations du régime frais de santé.

B. 5. - Cas des salariés dont le contrat de travail est suspendu ou rompu (congéés légaux, invalidité, retraités, ayants droit d'un salarié décédé)

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

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

En cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à maintien de salaire par l'employeur ou versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, le salarié peut demander à l'Entreprise le maintien de sa garantie, pendant la durée de la suspension de son contrat de travail, sous réserve d'en faire la demande et de s'acquitter de l'intégralité des cotisations (part employeur et part salarié) définies à l'article 22.9 de la CCNM.

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

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

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

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

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

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

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

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

C. - Cas des salariés licenciés

a) Bénéficiaires

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

1. Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;
2. Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
3. Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;
4. L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après ;
5. L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

b) Mise en œuvre de la portabilité

Pour le régime frais de santé, ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficiait effectivement des garanties frais de santé à la date de cessation du contrat de travail.

Pour la mise en œuvre du dispositif auprès de l'organisme assureur, l'entreprise doit adresser à ce dernier une demande nominative de maintien de garantie pour chaque ancien salarié.

Pour bénéficier du maintien, le salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme gestionnaire, et notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lesquelles les prestations sont dues.

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

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

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

Pour le régime prévoyance, il est précisé que les garanties incapacité temporaire de travail prévues à l'article L. 1226-1 du code de travail *et celles prévues par la convention collective dites « maintien de salaire »* (3), ne sont pas prises en charge au titre de la présente portabilité.

La garantie incapacité temporaire de travail étant définie en relais des obligations conventionnelles de maintien de salaire, il est appliqué une franchise de 90 jours continus pour le participant bénéficiant du maintien de sa couverture prévoyance au titre de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale. (4)

c) Durée de la portabilité

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

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

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- à la reprise d'une nouvelle activité rémunérée de l'ancien salarié, que celle-ci donne droit ou non à des garanties de prévoyance ou frais de santé complémentaires, dès lors qu'elle met fin au droit à indemnisation du régime d'assurance chômage ;
- en cas de cessation de paiement des allocations du régime d'assurance chômage pour tout autre motif (notamment en cas de retraite, de radiation des listes de Pôle emploi, de décès) ;
- en cas de manquement par l'ancien salarié à son obligation de fourniture des justificatifs de prise en charge par le régime d'assurance chômage auprès de l'organisme assureur ;
- à la date d'effet de la résiliation de l'adhésion de l'entreprise (5).

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

d) Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations prévoyance reste constitué par le salaire défini pour chaque garantie, précédant la date de cessation du contrat de travail, à l'exclusion des sommes devenues exigibles du fait de la cessation du contrat de travail.

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

e) Financement

Le financement de ce dispositif fait l'objet de mutualisation intégré aux cotisations des salariés actifs (part patronale et part salariale).

D. - Période de couverture

Pour ouvrir droit aux prestations prévoyance et frais de santé, la date du sinistre (décès, arrêt de travail, soins de santé) doit survenir tant que les régimes sont en vigueur et tant que le salarié concerné fait partie des salariés bénéficiaires.

E. - Résiliation

En cas de changement d'organisme assureur ou de conclusion d'un nouvel accord de l'organisme :

- le salaire de référence servant au calcul des prestations cesse d'être revalorisé à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement de la désignation ;
 - les garanties en cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive telles que définies à l'article A. 1 de l'annexe II de la convention collective nationale des activités de marchés financiers sont maintenues au niveau atteint pour les bénéficiaires de prestations incapacité temporaire totale et invalidité-incapacité permanente tant que se poursuit l'arrêt de travail ou le classement en invalidité ; - les prestations incapacité, invalidité, rentes éducation continuent à être servies par l'organisme mais cessent d'être revalorisées à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement de la désignation.
- En application de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, les parties signataires organiseront la poursuite de la revalorisation des rentes en cours de service, au minimum selon la clause de revalorisation définie dans le présent régime de prévoyance.

F. - Affiliation aux garanties optionnelles

Au-delà des garanties conventionnelles, l'organisme peut proposer aux Entreprises des contrats standards optionnels facultatifs, négociés avec l'organisation patronale de branche, concernant tant la prévoyance que les frais de santé.

(1)

(2)

(1) L'article B. 2 'Dispenses d'affiliation' est modifié à compter du 1er janvier 2016.

(2) L'article C 'Cas des salariés licenciés' est modifié en conséquence à compter du 1er juin 2014 pour le régime frais de santé et à compter du 1er juin 2015 pour le régime prévoyance.

(3) Les mots « et celles prévues par la convention collective dites maintien de salaire » sont exclus de l'extension en tant qu'ils sont contraires aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

(Arrêté du 12 août 2019 - art. 1)

(4) Alinéa exclu de l'extension en tant qu'il est contraire aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

(Arrêté du 12 août 2019 - art. 1)

(5) Les mots « - à la date de la résiliation de l'adhésion de l'entreprise » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale et de l'article 2 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques.

(Arrêté du 12 août 2019 - art. 1)

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

En vigueur étendu

Annexe III

Tableau descriptif des garanties du régime frais de santé

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

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

Hospitalisation		
Frais de séjour		100 % BR
Honoraires		100 % BR
Forfait journalier		100 % FR
Participation forfaitaire pour les soins coûteux		18 €
Soins courants		
Généralistes		100 % BR
Spécialistes		100 % BR
Participation forfaitaire pour les soins coûteux		18 €
Radiologie, actes de spécialisés		100 % BR
Analyses, auxiliaires		100 % BR
Prothèses auditives		400 % BR
Autres prothèses		400 % BR
Pharmacie		
		100 % BR ou TFR
Transport		
		100 % BR
Dentaire		
Soins dentaires remboursés par la sécurité sociale : soins dentaires, actes de prophylaxie, bucco-dentaire, acte d'endodontie, parodontologie		100 %
Orthodontie remboursée par la sécurité sociale		125 % BR
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale : - couronnes, bridges et inter de bridges - couronne sur implant - prothèses dentaires amovibles (y compris transitoires) Réparations sur prothèses Inlays-cores		200 % BR dans la limite de 30 % PMSS par an et par bénéficiaire
Optique		
Un équipement (1 monture + 2 verres) tous les 2 ans, sauf en cas de changement de vue ou pour les mineurs (un équipement tous les ans)		
Verres (par verres)	Simple	65 €
	Complexes	80 €
	Très complexes	115 €
Montures		115 €
Lentilles prises en charge par la sécurité sociale		3,5 % PMSS par an et par bénéficiaire 100 % de la BR au-delà du forfait
Prévention		
Prise en charge		

BR : base de remboursement de la sécurité sociale.
TFR : tarif forfaitaire de responsabilité.
PMSS : plafond de la sécurité sociale en vigueur au 1er janvier de l'année.

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

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

responsable.

Protocole du 11 juin 2010 de gestion administrative du régime conventionnel frais de santé

Signataires	
Organisations patronales	L'AMAFI ; Le SPI-MT,
Organisations de salariés	La CGT Bourse investissement ; La CFTC Marchés financiers ; La CFDT Bourse ; La CGC Marchés financiers ; La CGT-FO Bourse,

Exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L.2221-1 du code du travail selon lesquelles l'objet des conventions et accords collectifs est la détermination des relations collectives entre employeurs et salariés. (article 1er, arrêté du 27 février 2012).

Frais de santé et prévoyance Protocole du 11 juin 2010

En vigueur non étendu

et APRI-Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, dont le siège social se situe au 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff, représentée par le directeur du domaine assurance de personnes, soumise au contrôle de l'autorité de contrôle prudentiel (ACP) située au 61, rue Taitbout, 75009 Paris, ci-après dénommée l'« institution »,

Dispositions communes

(1) C'est-à-dire en tant qu'ayants droit d'un ascendant, d'un collatéral ou à la suite d'un placement par la DDASS.

Objet du protocole

Article 1er

En vigueur non étendu

Ce protocole de gestion est établi conformément aux dispositions du régime conventionnel de frais de santé (dénommé ci-après : « régime conventionnel ») prévu par la convention collective nationale des activités de marchés financiers (dénommée ci-après : « accord »), signée le 11 juin 2010.

Il a pour but de définir notamment les règles relatives aux modalités de fonctionnement administratif du régime conventionnel, aux exclusions et aux notices d'information.

Commission paritaire de gestion

Article 2

En vigueur non étendu

Il est institué, tel que prévu à l'article 22.12 de l'accord, une commission paritaire de gestion du régime conventionnel.

2.1. Composition et fonctionnement

La commission paritaire de gestion est composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales signataires de la convention et d'un nombre égal de représentants des Entreprises, désignés par l'AMAFI. Par ailleurs, par décision prise à la majorité de ses membres, la commission paritaire de gestion peut décider de s'adjoindre des observateurs, qui ne disposent pas du droit de vote. En ce cas, chaque organisation syndicale non signataire de la convention est appelée à désigner un représentant en qualité d'observateur.

La commission paritaire de gestion est présidée alternativement, pour une durée de 2 ans, par un représentant des organisations syndicales de salariés et un représentant des entreprises. La première présidence est déterminée par tirage au sort.

La commission paritaire de gestion se réunit au moins 1 fois par an avant le 15 septembre de chaque année. Des réunions exceptionnelles peuvent être organisées à la demande d'un de ses membres pour traiter des questions spécifiques ou urgentes, ou à la demande de l'institution pour une révision des garanties et/ou des cotisations.

La commission paritaire de gestion peut inviter à ses réunions des représentants de l'institution ou toute autre personne qu'elle juge utile.

Les convocations sont faites par l'AMAFI, en accord avec le président de la commission paritaire de gestion. La convocation précise l'ordre du jour.

Les décisions de la commission paritaire de gestion sont prises à la majorité simple.

L'institution pourra soumettre chaque année à la commission paritaire de gestion ses propositions de modification du régime conventionnel. Toute modification de l'accord ne pourra être effectuée que sous réserve du respect des dispositions de son article 22.11.

2.2. Compétence et attributions

La commission paritaire de gestion a pour objet d'examiner et traiter toutes questions relatives au fonctionnement du régime conventionnel institué par le présent protocole, notamment l'étude et l'analyse du rapport d'information sur les comptes des résultats globaux des régimes conventionnels qui doit être fourni par l'institution chaque année, au plus tard le 31 juillet de l'année N + 1 pour le rapport relatif à l'année N.

Ladite commission est habilitée à effectuer toute proposition d'aménagement des régimes conventionnels, tant au niveau des garanties que des cotisations, et à analyser et valider les propositions de modifications faites par l'institution. Pour ce faire, la commission paritaire de gestion peut demander à l'institution toute information utile d'ordre administratif, financier, ou social.

Elle examine les problèmes d'interprétation et d'application des régimes conventionnels, et définit les aides à financer par le fonds social.

Elle est également habilitée à réexaminer le choix de l'organisme désigné.

Date d'effet, durée et modification du protocole

Article 3

En vigueur non étendu

Il est convenu entre les signataires de l'accord et l'institution que le présent protocole prendra effet à compter du 1er juillet 2010.

Le présent protocole se renouvelle au 1er janvier de chaque année par tacite reconduction.

Le présent protocole pourra être dénoncé par chacune des parties, au moyen d'une lettre recommandée avec avis de réception, adressée à l'autre partie 3 mois avant la date du renouvellement.

Chacune des parties pourra, chaque année, proposer tout projet de modification du présent protocole par lettre recommandée avec avis de réception adressée à l'autre partie au moins 3 mois avant la date du renouvellement.

Le présent protocole pourra être modifié par voie d'avenant.

Toute modification de l'accord entraînera celle du présent protocole, après accord de l'institution.

Contrat solidaire et responsable

Article 4

En vigueur non étendu

L'institution propose à ses membres des régimes frais de soins de santé qui respectent l'ensemble des conditions posées par les pouvoirs publics pour répondre à la définition de « contrat solidaire » et de « contrat responsable ».

Par « contrat solidaire », on entend un contrat frais de soins de santé dont les cotisations ne sont pas fixées en fonction de l'état de santé des personnes assurables.

Par « contrat responsable », on entend un contrat frais de soins de santé qui répond à l'ensemble des conditions mentionnées à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale et les textes réglementaires d'application.

Bénéficiaires

Article 5

En vigueur non étendu

Les bénéficiaires du régime conventionnel définis au B.1 de l'annexe II de l'accord sont les salariés mentionnés à l'article 22.6 de l'accord ainsi que leur famille.

La famille est définie comme suit :

- le conjoint à charge du salarié au sens de la sécurité sociale. Est assimilé à celui-ci le partenaire lié par un Pacs ainsi que le concubin notoire au sens de la sécurité sociale ;

- le(s) enfant(s) à charge, c'est-à-dire :

- l'enfant légitime, naturel reconnu ou non, adoptif ou recueilli du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par Pacs ou de son concubin, s'il est effectivement à charge du salarié, c'est-à-dire si celui-ci pourvoit à ses besoins et assure son entretien, à la date du sinistre et s'il remplit l'une des conditions suivantes :

- bénéficiaire des prestations sécurité sociale sous le numéro d'immatriculation du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin ;

- ne pas avoir dépassé la date anniversaire de ses 25 ans s'il est en apprentissage ;

- ne pas avoir dépassé la date anniversaire de ses 26 ans s'il bénéficie d'un contrat de professionnalisation, et que ses ressources n'excèdent pas 80 % du Smic ;

- être atteint d'une infirmité permanente l'empêchant de se livrer à une quelconque activité rémunératrice, ayant entraîné à ce titre le bénéficiaire jusqu'à l'âge de 20 ans des avantages de la sécurité sociale en qualité d'ayant droit du salarié ;

- ne pas avoir dépassé la date anniversaire de ses 26 ans s'il est non salarié, reconnu à charge par l'administration fiscale ou non imposable et s'il justifie de la poursuite d'études secondaires ou supérieures à temps plein dans un établissement public ou privé,

- l'enfant, s'il remplit l'une des conditions énumérées ci-dessus, au titre duquel le salarié verse une pension alimentaire.

Le bénéficiaire du contrat peut être étendu, à la demande du salarié bénéficiaire du régime conventionnel, à titre facultatif, à son conjoint, partenaire lié par un Pacs ou concubin bénéficiant à titre personnel des prestations du régime de la sécurité sociale.

Obligations des entreprises adhérentes

Article 6

En vigueur non étendu

Adhésion des entreprises

L'adhésion des entreprises du secteur sera obligatoire à compter du 1er juillet 2010.

Selon les dispositions mentionnées à l'article 22.4.1 de l'accord :

1. Les entreprises disposant déjà d'un régime complémentaire frais de santé au jour de la signature de l'accord comprenant des garanties au moins équivalentes à celles fixées par l'accord peuvent ne pas remettre en cause leurs propres garanties et ne pas rejoindre l'institution. Dans ce cas, l'entreprise fournit à l'institution une attestation établie conjointement avec le ou les organismes qu'elle a désignés pour la gestion et l'assurance de ses régimes propres. Cette attestation garantit que :

- les niveaux de prestations de leur(s) régime(s) sont au moins équivalents, globalement, à celles accordées par le régime conventionnel ;

- que le montant de la quote-part salariale de la cotisation due pour ces prestations est inférieur ou égal à celle prévue pour les garanties du régime conventionnel.

2. Les entreprises n'ayant pas mis en place de régime complémentaire frais de santé obligatoire ou ayant un régime avec des garanties inférieures, préalablement à la signature de l'accord, doivent rejoindre le régime conventionnel ou mettre leur régime en conformité au plus tard 15 mois après sa date d'entrée en vigueur.

Du fait de la comparaison des garanties telle que mentionnée au point 1 ci-avant, une entreprise a la possibilité d'adhérer uniquement au régime conventionnel de frais de santé sans adhérer au régime conventionnel de prévoyance, objet d'un protocole de gestion distinct établi par l'institution, si les garanties prévoyance sont au moins équivalentes à celles fixées par l'accord. Dans ce cas, une pesée de son risque sera effectuée au plan des garanties. Cette pesée sera examinée par la commission paritaire de gestion.

3. L'obligation de rejoindre le régime conventionnel s'applique de plein droit à l'entreprise lorsqu'elle est amenée, à son initiative ou non, à changer d'organisme assureur, si elle n'a pas souscrit de nouveau contrat conforme au régime conventionnel, à l'issue du préavis contractuel prévu dans le régime résilié.

Selon les dispositions mentionnées à l'article 22.4.2 de l'accord, les entreprises créées après l'entrée en vigueur de l'arrêté d'extension de la convention doivent adhérer au régime conventionnel au plus tard 6 mois après la date de leur rattachement à la convention.

Afin d'adhérer au régime conventionnel, l'entreprise concernée, dénommée ci-après « l'adhérent », devra retourner à l'institution le bulletin d'adhésion, dûment rempli, daté et signé.

L'adhérent recevra une notification d'adhésion de l'institution, qui confirmera la prise en compte de l'adhésion et la date d'effet.

Affiliation des salariés

L'adhérent devra obligatoirement affilier l'ensemble de ses salariés tels que définis à l'article 22.6 de l'accord, sous contrat de travail à la date d'effet de l'adhésion ainsi que ceux embauchés ultérieurement. Toutefois, une dispense d'affiliation est admise, conformément à la circulaire DSS/5B/2009/32 du 30 janvier 2009 et aux dispositions mentionnées au B.2 de l'annexe II de l'accord :

- au jour de la date d'entrée en vigueur du régime conventionnel de frais de santé, pour le salarié bénéficiant d'une assurance frais de santé en qualité d'ayant droit de son conjoint, concubin ou partenaire d'un Pacs tel que défini par la loi, en application d'un régime frais de santé obligatoire pour lui, dès lors qu'il apporte à son employeur un document attestant chaque année de cette couverture obligatoire pour un niveau de prestations au moins équivalent. Cette faculté n'est pas offerte au salarié embauché postérieurement à la date d'effet de l'adhésion au régime conventionnel. La dispense prend fin en cas de modification de la qualité d'ayant droit, de non-renouvellement annuel de l'attestation de couverture obligatoire, de diminution des prestations à un niveau inférieur à celles fixées par la convention, de cessation du régime obligatoire ou à la demande du salarié ;

- pour le salarié bénéficiaire de la couverture maladie universelle complémentaire (CMU-C) qui la justifie, chaque année, auprès de son employeur, par la production de l'attestation de droit à la protection complémentaire ;

- pour le salarié bénéficiaire de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé visée à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale, jusqu'à l'échéance du

contrat individuel s'il ne peut pas le résilier par anticipation ;

- pour le salarié bénéficiant d'une couverture obligatoire de remboursement de frais de santé du fait d'une autre activité exercée simultanément (salarié à employeurs multiples) : le salarié est affilié chez l'employeur auprès duquel il a le plus d'ancienneté.

- pour le salarié à temps très partiel (ou apprentis) n'ayant qu'un seul employeur et dont la cotisation salariale au régime conventionnel serait égale ou supérieure à 10 % de sa rémunération.

Les salariés ci-dessus mentionnés devront formuler expressément et par écrit leur volonté de ne pas adhérer au régime conventionnel, auprès de l'adhérent, dans un délai de 1 mois à compter de la mise en place du régime conventionnel par l'entreprise, ou pour ceux embauchés postérieurement, dans un délai de 1 mois qui suit leur embauche.

En outre, ils seront tenus de communiquer à l'adhérent, au moins 1 fois par an, les informations permettant de justifier de leur situation.

Ils pourront à tout moment revenir sur leur décision, et solliciter auprès de leur employeur, par écrit, leur adhésion au régime conventionnel. Dans ce cas, leur adhésion prendra effet le premier jour du mois qui suit leur demande. Cette adhésion sera alors irrévocable.

En tout état de cause, ces salariés seront tenus de cotiser et d'adhérer au régime conventionnel lorsqu'ils cesseront de justifier de leur situation.

Chaque salarié affilié sera appelé participant.

Les salariés bénéficieront des garanties dans les conditions prévues par l'accord dès leur date d'affiliation au régime conventionnel.

Garanties prévues par l'accord

Article 7

En vigueur non étendu

7.1. Les garanties frais de santé ont pour objet de permettre le service de prestations à l'occasion de frais médicaux exposés par les bénéficiaires, en complément des remboursements de la sécurité sociale française effectués au titre de l'assurance maladie et de l'assurance maternité, sous réserve de l'application des risques exclus mentionnés ci-après à l'article 7.2.

Par dérogation, certains frais inscrits à la nomenclature, mais non pris en charge par la sécurité sociale, peuvent donner lieu cependant à un remboursement par l'institution dans les conditions fixées ci-après à l'article 7.3.

En tout état de cause, le cumul des prestations versées à un participant au titre de la sécurité sociale, de l'institution et de tout autre organisme complémentaire ne peut excéder, pour chaque acte, les frais réels engagés.

Les frais engagés hors de France sont pris en charge par l'institution si ceux-ci sont pris en charge par le régime de base.

7.2. Dans le cadre du respect du cahier des charges « contrat responsable », ne donnent pas lieu aux garanties définies à l'article 7.3 et n'entraînent aucun paiement à la charge de l'institution :

- la participation forfaitaire mise à la charge du bénéficiaire par la sécurité sociale pour les actes et consultations médicaux réalisés par un médecin en ville, dans un établissement ou un centre de santé (hors hospitalisation) et les actes de biologie médicale et de radiologie (art. L. 322-2-II du code de la sécurité sociale) ;

- la majoration de la participation supportée par le bénéficiaire pour ses frais d'actes ou de prestations de soins de santé dans le ou les cas où :

- il n'a pas choisi son médecin traitant ;

- il consulte un autre médecin sans prescription dudit médecin traitant ;

- il refuse, lors d'une consultation ou d'une hospitalisation, au professionnel de santé auquel il a recours, l'accès à son dossier médical personnel ou sa mise à jour, lorsque cette disposition entrera en vigueur ;

- les dépassements d'honoraires sur les actes cliniques et techniques pratiqués par le médecin spécialiste lorsque le bénéficiaire le consulte directement sans respecter le parcours de soins coordonnés, à hauteur du montant du dépassement autorisé sur les actes cliniques visé à l'article L. 162-5-18° du code de la sécurité sociale ;

- les franchises mentionnées à l'article L. 322-2-III du code de la sécurité sociale, dites « franchises médicales ».

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

7.3. Les garanties définies à l'annexe III de l'accord sont les suivantes :

acte	remboursement régime frais de santé
Hospitalisation	
Frais de séjour (frais de structure et de soins) et fournitures diverses (produits de la LPP facturables et spécialités pharmaceutiques) Honoraires : honoraires médicaux et chirurgicaux, paramédicaux et actes de laboratoire	Etablissement conventionné et non conventionné : 100 % de la BR (1)
Chambre particulière par jour	Néant
Forfait journalier	100 % des frais réels dans la limite de 18 € par jour
Soins courants	
Généralistes	100 % de la BR (1)
Spécialistes	100 % de la BR (1)
Analyses, auxiliaires, actes de spécialité, électroradiologie et ostéodensitométrie (prise en charge par la sécurité sociale)	100 % de la BR (1)
Transport	100 % de la BR (1)
Pharmacie	
100 % du TFR (1)	
Dentaire	
Franchise prothèses 6 mois pour tout nouvel entrant	
Soins	100 % de la BR (1)
Orthodontie (prise en charge par la sécurité sociale)	100 % de la BR (1)
Prothèses (prise en charge par la sécurité sociale)	100 % des frais réels (1) dans la limite de 200 % BR et d'un plafond annuel et par bénéficiaire égal à 30 % du PMSS
Optique	
Franchise 6 mois pour tout nouvel entrant (1 paire de lunettes par an)	
Verres simples	100 % des frais réels (1) dans la limite de 2 % PMSS par verre

acte	remboursement régime frais de santé
Verres complexes	100 % des frais réels (1) dans la limite de 2 % PMSS par verre
Montures	100 % des frais réels (1) dans la limite de 3,5 % du PMSS
Lentilles (prise en charge par la sécurité sociale)	100 % des frais réels (1) dans la limite d'un plafond annuel et par bénéficiaire égal à 3,5 % du PMSS
Prise en charge des actes de prévention (2) dans la limite des prestations garanties par le contrat (3)	
BR : base de remboursement de la sécurité sociale. TFR : tarif forfaitaire de responsabilité. SS : sécurité sociale. PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale. (1) Sous déduction du montant remboursé par la sécurité sociale. (2) Figurant sur la liste établie par l'arrêté du 8 juin 2006. (3) A titre indicatif, le détartrage est remboursé dans la limite prévue par le poste soins dentaires.	

La prise en charge hospitalière

Dès qu'il a connaissance de son hospitalisation en établissement conventionné avec la sécurité sociale, le participant en informe l'institution qui lui délivrera une prise en charge.

Cette prise en charge dispensera le participant de tout paiement des frais d'hospitalisation, dans la limite du régime conventionnel, à l'exception des frais personnels.

Si l'hospitalisation n'a donné lieu à aucune prise en charge par l'institution, le participant paie son séjour hospitalier à l'établissement.

Période de couverture

Article 8

En vigueur non étendu

Pour ouvrir droit aux prestations, l'événement garanti doit survenir en période de couverture.

Cela signifie que :

- le régime conventionnel doit toujours être en vigueur dans l'entreprise ;
- et le participant doit faire partie de la population couverte telle que définie à l'article 22.6 de l'accord.

Païement des cotisations

Article 9

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions de l'article 22.9 de l'accord les cotisations, exprimées en pourcentage du plafond de la sécurité sociale, sont fixées à :

	Tarifs y compris mutualisation ANI (2 %) pour les cotisations concernées	Couverture conventionnelle	cotisations APPELEES POUR 2010 ET 2011 A UN TAUX DE 0,80
Régime général	Famille SS - Obligatoire	1,83	1,46
	Conjoint - Facultatif (*)	1,28	1,02
Alsace-Moselle	Famille SS - Obligatoire	1,01	0,81
	Conjoint - Facultatif (*)	0,72	0,57
(*) La cotisation du régime facultatif garantissant le conjoint, ou le concubin ou le partenaire lié par un Pacs bénéficiant à titre personnel du régime de sécurité sociale ne donne lieu à aucun financement employeur.			

Soit une ventilation part employeur (50 %) et part salarié (50 %) égale à :

	Tarifs y compris mutualisation ANI (2 %) pour les cotisations concernées	Couverture conventionnelle	Cotisations APPELEES POUR 2010 ET 2011 A UN TAUX DE 0,80
Régime général	Famille SS - Obligatoire	0,915	0,73
Alsace-Moselle	Famille SS - Obligatoire	0,505	0,405

Les taux de cotisation sont maintenus par l'institution pour une période de 2 ans, soit jusqu'au 31 décembre 2011, sous réserve qu'il n'y ait pas d'évolution de la réglementation et/ou des régimes obligatoires de la sécurité sociale durant ces années.

Au-delà de cette période, les cotisations sont révisées annuellement, sans qu'il soit nécessaire qu'un avenant à l'accord soit établi, dans la stricte proportion des résultats techniques du régime conventionnel et après approbation de la commission paritaire de gestion sous réserve que l'augmentation ne dépasse pas 10 % du montant de la cotisation précédemment définie. Dans la même limite, la commission paritaire de gestion pourra décider, pour éviter une augmentation des cotisations, de diminuer à due concurrence actuarielle les garanties.

Les cotisations sont payables trimestriellement à terme échu. Elles sont payables dans les 10 jours qui suivent l'échéance.

L'adhérent est seul responsable du paiement de la totalité des cotisations, y compris les parts salariales précomptées sur les salaires des participants et les cotisations des conjoints (concubins ou partenaires liés par un Pacs) bénéficiant à titre personnel du régime de sécurité sociale ayant choisi d'adhérer. A ce titre, il procède lui-même à leur calcul et à leur versement à l'institution, aux différentes échéances prévues.

L'institution procède aux ajustements de cotisations éventuellement nécessaires, sur la base de la copie de la DADS communiquée par l'adhérent à l'administration fiscale.

A défaut de paiement des cotisations dans les 10 jours suivant leur échéance, l'institution envoie à l'adhérent une lettre de mise en demeure en recommandé avec accusé de réception. Le cas échéant, l'institution peut engager une procédure de recouvrement des cotisations dans le cadre d'une action contentieuse.

Déclaration annuelle des salaires

L'adhérent doit communiquer annuellement à l'institution, au plus tard le 28 février de l'année N + 1, le formulaire type de déclaration de régularisation annuelle des salaires (DRAS) dûment complété. De même, il communique, sur demande de l'institution, une copie de sa déclaration annuelle des données sociales (DADS) correspondant à l'exercice N telle qu'elle a été adressée à l'administration fiscale ou selon la norme informatique DADS CRC ou DADS-U (déclaration automatisée des données sociales unifiées).

Par ailleurs, en cas de non-communication des éléments nécessaires au calcul des cotisations et notamment la DADS ou la DRAS, les cotisations seront recouvrées sur la base d'un montant égal à 110 % de celles qui étaient dues pour la période précédente.

Assiette de calcul des cotisations

Article 10

En vigueur non étendu

Les cotisations sont exprimées en pourcentage du plafond de la sécurité sociale.

Frais de gestion

Article 11

En vigueur non étendu

Ils sont prélevés par l'institution sur les cotisations brutes prévues par l'accord.

Ils s'élèvent à 11 %.

Les frais de gestion comprennent en particulier :

- tous les frais de conception, réalisation et communication des documents à l'usage des membres signataires de l'accord, des adhérents, des participants, des bénéficiaires et de la commission paritaire de gestion ;
- tous les frais de gestion des garanties prévues par l'accord.

Conditions de cessation des garanties

Article 12

En vigueur non étendu

Les garanties cessent :

- à la date à laquelle le participant n'appartient plus à la catégorie du personnel définie à l'article 22.6 de l'accord ;
- à la date d'effet de la liquidation retraite du participant, à l'exception des participants poursuivant sans interruption une activité « cumul emploi-retraite » ;
- à la date d'effet de la dénonciation de l'accord ou du présent protocole de gestion.

En dehors des cas de radiation prévus ci-avant, les garanties cessent à l'égard du conjoint, partenaire lié par un Pacs ou concubin bénéficiant à titre personnel des prestations du régime de la sécurité sociale :

- au 31 décembre de l'exercice au cours duquel la radiation est demandée, sous réserve que la demande de radiation parvienne à l'institution au plus tard le 31 octobre. Le conjoint, partenaire lié par un Pacs ou concubin, une fois radié, ne pourra plus bénéficier de la garantie. Cette radiation est définitive ;
- à la date à laquelle le conjoint, partenaire lié par un Pacs ou concubin ne remplit plus les conditions prévues à l'article 3 du présent protocole pour être bénéficiaire.

Dispositions particulières concernant le maintien de la garantie frais de santé

Article 13

En vigueur non étendu

13.1. Maintien en cas de suspension du contrat de travail

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

Les contributions de l'adhérent et du participant sont maintenues et dues pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée.

2. En cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à maintien de salaire par l'employeur ou versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, le participant peut demander le maintien, pendant la durée de la suspension de son contrat de travail, de la couverture frais de santé pour lui-même et, le cas échéant, son conjoint, partenaire lié par un Pacs ou concubin sous réserve de s'acquitter de l'intégralité des cotisations (part employeur et part salarié) définies à l'article 9.

13.2. Maintien des garanties frais de santé au titre de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 « Portabilité des droits »

13.2.1. Conditions au maintien de l'affiliation

L'affiliation au contrat et par conséquent les garanties dont bénéficiait effectivement le participant peuvent être maintenues en cas de rupture de son contrat de travail à condition que la rupture résulte d'un motif autre qu'une faute lourde et qu'elle ouvre droit à la prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Le maintien de l'affiliation est toutefois subordonné à l'envoi par l'adhérent du formulaire « Déclaration de portabilité » type dûment renseigné et signé, dans un délai de 20 jours à compter de la cessation du contrat de travail. A défaut, l'affiliation du participant est résiliée de plein droit à la date de rupture du contrat de travail.

13.2.2. Effet et durée du maintien de l'affiliation

L'affiliation du participant est maintenue à compter du lendemain de la rupture du contrat de travail pour une durée égale à celle de son dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers, sans pouvoir excéder 9 mois.

Sont assimilés au dernier contrat de travail les contrats de travail successifs exécutés de façon continue chez l'adhérent.

En tout état de cause, l'affiliation du participant est résiliée de plein droit :

- à la date à laquelle il cesse définitivement et totalement de bénéficier des allocations du régime d'assurance chômage pendant la période de maintien de couverture (notamment en cas de reprise d'une activité professionnelle, de retraite, de radiation des listes du Pôle emploi, de décès) ;
- en cas de manquement à son obligation de fourniture des justificatifs visée à l'article 13.2.3 ;
- en cas de non-renouvellement de l'accord ou du protocole de gestion.

13.2.3. Obligations déclaratives

Le participant s'engage à fournir à l'institution :

- dans les meilleurs délais, le justificatif initial de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage ;
- mensuellement, l'attestation de paiement des allocations chômage.

De même, il s'engage à l'informer de la cessation du versement des allocations chômage survenant au cours de la période de maintien de couverture.

L'adhérent s'engage à informer l'institution, s'il en a connaissance, de tout événement mettant fin au maintien de l'affiliation du participant et notamment de la date de cessation du versement des allocations chômage.

13.2.4. Garanties

Le participant bénéficie des garanties au titre desquelles il était affilié lors de la rupture de son contrat de travail. Ce maintien de garanties est accordé également aux membres de sa famille bénéficiaires, tels que définis au contrat, présents et futurs.

Les évolutions des garanties du contrat sont opposables au participant.

L'adhérent s'engage à informer le participant de toute modification des garanties qui interviendrait au titre du contrat, notamment en lui remettant l'addenda modificatif de la notice d'information ou la nouvelle notice d'information établie par l'institution.

13.2.5. Cotisations

Le maintien des garanties est financé par un système de mutualisation permettant au participant d'être couvert sans paiement de cotisations après la cessation de son contrat de travail.

13.3. Maintien en cas de rupture du contrat de travail

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, peuvent bénéficier de garanties frais de santé par la souscription d'une garantie individuelle, sans condition de période probatoire ni d'examen ou questionnaires médicaux, les personnes suivantes :

- les anciens salariés bénéficiaires de prestations d'incapacité ou d'invalidité ;
- les anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite ou de préretraite ;
- les anciens salariés privés d'emploi, bénéficiaires d'un revenu de remplacement ;
- les ayants droit qui étaient garantis par l'intermédiaire du participant décédé. Le maintien est effectif pour une durée minimale de 12 mois à compter du décès.

Les intéressés doivent en faire la demande auprès de l'institution dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail ou avant le terme du maintien de couverture au titre de la portabilité visée à l'article 13.2, si la durée de ce maintien excède 6 mois ou le décès du participant.

Prescription

Article 14

En vigueur non étendu

Toutes les actions dérivant des opérations mentionnées au présent protocole sont prescrites par 2 ans à compter de l'événement qui y donne naissance, dans les conditions et sous les réserves prévues à l'article L. 932-13 du code de la sécurité sociale.

Délais et modalités de règlement des prestations

Article 15

En vigueur non étendu

L'institution règle ses prestations frais de santé par virement sur le compte bancaire ou postal du participant, généralement dans les 48 heures qui suivent la réception de l'ensemble des pièces requises pour l'ouverture des droits, délais de poste et bancaire non compris.

Ces délais sont donnés à titre indicatif et ne sauraient en aucun cas engager la responsabilité de l'institution.

Information de la commission paritaire de gestion, des entreprises adhérentes et des participants

Article 16

En vigueur non étendu

16.1. Frais de fonctionnement de la commission paritaire de gestion

Dans le cadre du suivi du régime conventionnel tel que prévu à l'article 22.12 de l'accord, les frais de fonctionnement (déplacement, secrétariat, indemnisation du temps passé) de la commission paritaire de suivi sont pris en charge selon les modalités appliquées aux administrateurs de l'institution.

16.2. Information de la commission paritaire de gestion et des entreprises adhérentes

L'institution fournira chaque année à la commission paritaire de gestion les comptes techniques des régimes conventionnels ainsi qu'une analyse détaillée de ceux-ci au plus tard le 31 juillet suivant la clôture de l'exercice ainsi que tout document ou information complémentaire qui pourrait être utile au suivi des régimes conventionnels. Ce rapport annuel sera tenu à la disposition des entreprises adhérentes.

16.3. Information des participants

L'institution réalisera une notice d'information en nombre suffisant adressée aux entreprises adhérentes, à charge pour ces dernières de la remettre à chacun des participants concernés, conformément aux dispositions de l'article L. 932-6 du code de la sécurité sociale.

Cette notice définira :

- les garanties souscrites et leurs modalités d'entrée en vigueur ;
- les formalités à accomplir en cas de réalisation du risque ;
- le contenu des clauses édictant des nullités, des déchéances, des exclusions et des limitations de garanties, ainsi que les délais de prescription ;
- les obligations pesant sur les entreprises adhérentes et les participants, telles qu'elles sont prévues par l'accord.

Conformément à l'article L. 932-6 précité, lorsque des modifications sont apportées aux droits et obligations des participants, l'adhérent est tenu d'informer chaque participant en lui remettant une notice établie à cet effet en nombre suffisant par l'institution.

La preuve de la remise de la notice au participant et de l'information relative aux modifications contractuelles incombe à l'adhérent.

Révision du régime conventionnel

Article 17

En vigueur non étendu

Les cotisations et les garanties seront révisables chaque année dans les conditions prévues par l'article 22.11 de l'accord.

Demandes de remboursement

Article 18

En vigueur non étendu

Les demandes de prestations accompagnées des documents justificatifs visés ci-dessous doivent, sous peine de déchéance des droits à indemnisation, être produites à l'institution dans un délai maximum de 6 mois suivant la survenance des soins ou du décès par le participant ou le bénéficiaire.

L'institution ne pourra se prévaloir de la déchéance que si elle prouve avoir subi un préjudice du fait de la déclaration tardive du participant ou du bénéficiaire.

Les participants, l'adhérent et plus généralement tous bénéficiaires des garanties sont tenus, pour bénéficier des prestations correspondant aux garanties du contrat, de fournir à l'institution les déclarations et pièces justificatives listées ci-après.

L'institution se réserve le droit de demander au participant toute autre pièce justificative pour tenir compte notamment des spécificités des garanties souscrites.

Les frais liés à l'obtention des pièces justificatives nécessaires au versement des prestations sont à la charge du ou des bénéficiaires de la prestation.

En cas de déclaration frauduleuse, l'institution n'est redevable d'aucune prestation même pour la part correspondant le cas échéant à des soins réels.

Les justificatifs à fournir par le participant pour ses demandes de remboursement sont :

	Bénéficiaire Noémie
Hospitalisation chirurgicale ou médicale (établissement conventionné ou non conventionné)	Sans demande de prise en charge : facture originale acquittée de l'établissement
Soins courants (consultation, visite, pharmacie, soins dentaires, pratique médicale courante...)	Aucun document
Optique Prothèses dentaires prises en charge par la sécurité sociale	Facture détaillée

	Non bénéficiaire Noémie
Pour les soins pris en charge par la sécurité sociale	Décompte original de la sécurité sociale + justificatifs ci-dessus

En cas de tiers payant avec la sécurité sociale mais sans tiers payant avec l'institution : facture acquittée du ticket modérateur.

Règlement des prestations

Article 19

En vigueur non étendu

Le paiement des prestations est dû au participant, le premier jour de son affiliation, pour tous les soins engagés en période de couverture quelle que soit la date de la maladie ou de l'accident ayant provoqué ces soins.

Assistance

Article 20

En vigueur non étendu

En complément de la garantie « frais de santé » gérée par l'institution, des garanties d'assistance sont accordées. Une annexe définissant les prestations accordées et les modalités de leur mise en œuvre est jointe au présent protocole.

Contrôles médicaux

Article 21

En vigueur non étendu

L'institution peut faire procéder par un médecin désigné par elle au contrôle médical du participant qui formule des demandes ou bénéficie de prestations au titre des garanties prévues au contrat, lorsque ces prestations sont liées à l'état de santé.

Si le participant se refuse à un contrôle médical ou si, n'ayant pas notifié à l'institution son changement d'adresse, il ne peut être joint, les garanties et les prestations sont suspendues à son égard, après envoi d'une mise en demeure adressée au dernier domicile connu figurant au dossier du participant.

Si le résultat de l'examen médical effectué est contesté par le médecin du participant, il est fait appel à un 3e praticien pour les départager. A défaut d'entente sur la désignation de ce dernier, le choix sera fait, à la diligence de l'institution, par le président du tribunal de grande instance, statuant par ordonnance de référé, dans le ressort duquel se situe le siège de l'institution.

Chaque partie supporte les honoraires de son médecin. Ceux du tiers arbitre ainsi que les frais que comporte l'exercice de sa mission sont supportés par les 2 parties par parts égales.

Si les conclusions du contrôle médical conduisent à une remise en cause de l'attribution des prestations, leur versement cessera dès notification à l'intéressé par lettre recommandée avec avis de réception. Les sommes indûment versées au participant devront être restituées à l'institution.

Ce protocole a été signé par l'institution APRI-Prévoyance à Malakoff, le 9 juin 2010.

Protocole du 11 juin 2010 de gestion administrative du régime conventionnel prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	L'AMAFI ; Le SPI-MT,
Organisations de salariés	La CGT Bourse investissement ; La CFTC Marchés financiers ; La CFDT Bourse ; La CGC Marchés financiers ; La CGT-FO Bourse,

Exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L.2221-1 du code du travail selon lesquelles l'objet des conventions et accords collectifs est la détermination des relations collectives entre employeurs et salariés. (article 1er, arrêté du 27 février 2012).

Protocole du 11 juin 2010

En vigueur non étendu

et APRI-Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, dont le siège social se situe au 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff, représentée par le directeur du domaine assurance de personnes, soumise au contrôle de l'autorité de contrôle prudentiel (ACP) située au 61, rue Taitbout, 75009 Paris, ci-après dénommée l'« institution » ,

Dispositions communes

Objet du protocole

Article 1er

En vigueur non étendu

Ce protocole de gestion est établi conformément aux dispositions du régime conventionnel de prévoyance (dénommé ci-après : « régime conventionnel ») prévu par la convention collective nationale des activités de marchés financiers (dénommée ci-après : « accord »), signée le 11 juin 2010.

Il a pour but de définir notamment les règles relatives aux modalités de fonctionnement administratif du régime, aux exclusions et aux notices d'information.

Commission paritaire de gestion

Article 2

En vigueur non étendu

Il est institué tel que prévu à l'article 22.12 de l'accord une commission paritaire de gestion du régime conventionnel.

2.1. Composition et fonctionnement

La commission paritaire de gestion est composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales signataires de la convention et d'un nombre égal de représentants des Entreprises, désignés par l'AMAFI. Par ailleurs, par décision prise à la majorité de ses membres, la commission paritaire de gestion peut décider de s'adjoindre des observateurs, qui ne disposent pas du droit de vote. En ce cas, chaque organisation syndicale non signataire de la convention est appelée à désigner un représentant en qualité d'observateur.

La commission paritaire de gestion est présidée, alternativement pour une durée de 2 ans, par un représentant des organisations syndicales de salariés et un représentant des entreprises. La première présidence est déterminée par tirage au sort.

La commission paritaire de gestion se réunit au moins 1 fois par an avant le 15 septembre de chaque année. Des réunions exceptionnelles peuvent être organisées à la demande d'un de ses membres pour traiter des questions spécifiques ou urgentes, ou à la demande de l'institution pour une révision des garanties et/ou des cotisations.

La commission paritaire de gestion peut inviter à ses réunions des représentants de l'institution ou toute autre personne qu'elle juge utile.

Les convocations sont faites par l'AMAFI, en accord avec le président de la commission paritaire de gestion. La convocation précise l'ordre du jour.

Les décisions de la commission paritaire de gestion sont prises à la majorité simple.

L'institution pourra soumettre chaque année à la commission paritaire de gestion ses propositions de modification du régime conventionnel. Toute modification de l'accord ne pourra être effectuée que sous réserve du respect des dispositions de son article 22.11.

2.2. Compétence et attributions

La commission paritaire de gestion a pour objet d'examiner et traiter toutes questions relatives au fonctionnement du régime conventionnel institué par le présent protocole, notamment l'étude et l'analyse du rapport d'information sur les comptes des résultats globaux des régimes qui doit être fourni par l'institution chaque année, au plus tard le 31 juillet de l'année N + 1 pour le rapport relatif à l'année.

Ladite commission est habilitée à effectuer toute proposition d'aménagement des régimes, tant au niveau des garanties que des cotisations, et à analyser et valider les propositions de modifications faites par l'institution. Pour ce faire, la commission paritaire de gestion peut demander à l'institution toute information utile d'ordre administratif, financier ou social.

Elle examine les problèmes d'interprétation et d'application des régimes et définit les aides à financer par le fonds social.

Elle est également habilitée à réexaminer le choix de l'organisme désigné.

Date d'effet, durée et dénonciation du protocole

Article 3

En vigueur non étendu

Il est convenu entre les signataires de l'accord et l'institution que le présent protocole prendra effet à compter à compter du 1er juillet 2010.

Le présent protocole se renouvelle au 1er janvier de chaque année par tacite reconduction.

Le présent protocole pourra être dénoncé par chacune des parties, au moyen d'une lettre recommandée avec avis de réception, adressée à l'autre partie 3 mois avant la date du renouvellement.

Chacune des parties pourra, chaque année, proposer tout projet de modification du présent protocole par lettre recommandée avec avis de réception adressée à l'autre partie au moins 3 mois avant la date du renouvellement.

Le présent protocole pourra être modifié par voie d'avenant.

Toute modification de l'accord entraînera celle du présent protocole, après accord de l'institution.

Bénéficiaires

Article 4

En vigueur non étendu

Les bénéficiaires du régime conventionnel sont tous les salariés mentionnés à l'article 22.6 de l'accord quelle que soit leur ancienneté.

Obligations des entreprises adhérentes

Article 5

En vigueur non étendu

Adhésion des entreprises

L'adhésion des entreprises du secteur sera obligatoire à compter du 1er juillet 2010.

Selon les dispositions mentionnées à l'article 22.4.1 de l'accord :

1. Les entreprises disposant déjà d'un régime complémentaire prévoyance au jour de la signature de l'accord comprenant des garanties prévoyance au moins équivalentes à celles fixées par l'accord peuvent ne pas remettre en cause leurs propres garanties et ne pas rejoindre l'institution. Dans ce cas, l'entreprise fournit à l'institution une attestation établie conjointement avec le ou les organismes qu'elle a désignés pour la gestion et l'assurance de ses régimes propres. Cette attestation garantit que :

- les niveaux de prestations de leur(s) régime(s) sont au moins équivalents, garantie par garantie, à celles accordées par le régime ;
- que le montant de la quote-part salariale de la cotisation due pour ces prestations est inférieur ou égal à celle prévue pour les garanties du régime.

2. Les entreprises n'ayant pas mis en place de régime complémentaire prévoyance obligatoire ou ayant un régime avec des garanties inférieures, préalablement à la signature de l'accord, doivent rejoindre le régime conventionnel ou mettre leur régime en conformité au plus tard 15 mois après sa date d'entrée en vigueur. Si l'entreprise adhère au régime conventionnel au-delà de ce délai, l'institution calcule la prime additionnelle à payer par l'Entreprise, durant au maximum 3 ans, nécessaire pour la prise en charge du passif tel que défini à l'article 11 du présent protocole.

Du fait de la comparaison des garanties telle que mentionnée au point 1 ci-avant, une entreprise a la possibilité d'adhérer uniquement au régime conventionnel de prévoyance sans adhérer au régime conventionnel de frais de santé, objet d'un protocole de gestion distinct établi par l'institution, si les garanties frais de santé sont au moins équivalentes à celles fixées par l'accord. Dans ce cas, une pesée de son risque sera effectuée au plan des garanties. Cette pesée sera examinée par la commission paritaire de gestion.

3. L'obligation de rejoindre le régime conventionnel s'applique de plein droit à l'entreprise lorsqu'elle est amenée, à son initiative ou non, à changer d'organisme assureur, si elle n'a pas souscrit de nouveau contrat conforme au régime, à l'issue du préavis contractuel prévu dans le régime résilié.

Selon les dispositions mentionnées à l'article 22.4.2 de l'accord, les entreprises créées après l'entrée en vigueur de l'arrêté d'extension de la convention doivent adhérer au régime conventionnel au plus tard 6 mois après la date de leur rattachement à la convention. Si l'entreprise adhère au régime conventionnel au-delà de ce délai, l'institution calcule la prime additionnelle à payer par l'Entreprise, durant au maximum 3 ans, nécessaire pour la prise en charge du passif tel que défini à l'article 11 du présent protocole.

Afin d'adhérer au régime, l'entreprise concernée, dénommée ci-après « l'adhérent », devra retourner à l'institution « le bulletin d'adhésion », dûment rempli, daté et signé.

L'adhérent recevra une notification d'adhésion de l'institution, qui confirmera la prise en compte de l'adhésion et la date d'effet.

Affiliation des salariés

L'adhérent devra obligatoirement affilier l'ensemble de ses salariés tels que définis à l'article 22.6 de l'accord, sous contrat de travail à la date d'effet de l'adhésion ainsi que ceux embauchés ultérieurement.

Chaque salarié affilié sera appelé participant.

Les salariés bénéficieront des garanties dans les conditions prévues par l'accord dès leur date d'affiliation au régime.

Garanties prévues par l'accord

Article 6

En vigueur non étendu

Les garanties définies par l'annexe II de l'accord sont les suivantes :

- décès ;
- incapacité temporaire de travail ;
- invalidité.

Période de couverture

Article 7

Pour ouvrir droit aux prestations, l'événement garanti doit survenir en période de couverture.

Cela signifie que le régime conventionnel doit toujours être en vigueur dans l'entreprise et le participant doit faire partie de la population couverte telle que définie à l'article 4 du présent protocole.

Montant et paiement des cotisations

Article 8

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions de l'article 22.9 de l'accord, les cotisations sont fixées à :

Prévoyance	Tranche A	Tranche B
Décès	0,78 %	0,78 %
Incapacité temporaire de travail, invalidité, incapacité permanente	0,26 %	0,54 %

Soit une ventilation pour la part employeur (70 %) :

Prévoyance	Tranche A	Tranche B
Décès	0,546 %	0,546 %
Incapacité temporaire de travail, invalidité, incapacité permanente	0,182 %	0,378 %

Soit une ventilation pour la part salarié (30 %) :

Prévoyance	Tranche A	Tranche B
Décès	0,234 %	0,234 %
Incapacité temporaire de travail, invalidité, incapacité permanente	0,078 %	0,162 %

Les taux de cotisation sont maintenus par l'institution pour une période de 5 ans, soit jusqu'au 31 décembre 2014, sous réserve qu'il n'y ait pas d'évolution de la réglementation et/ou des régimes obligatoires de la sécurité sociale durant ces années.

Au-delà de cette période, les cotisations sont révisées annuellement, sans qu'il soit nécessaire qu'un avenant à l'accord soit établi, dans la stricte proportion des résultats techniques du régime conventionnel et après approbation de la commission paritaire de gestion sous réserve que l'augmentation ne dépasse pas 10 % du montant de la cotisation précédemment définie. Dans la même limite, la commission paritaire de gestion pourra décider, pour éviter une augmentation des cotisations, de diminuer à due concurrence actuarielle les garanties.

Les cotisations sont payables trimestriellement à terme échu. Elles sont payables dans les 10 jours qui suivent l'échéance.

L'adhérent est seul responsable du paiement de la totalité des cotisations, y compris les parts salariales précomptées sur les salaires des participants. A ce titre, il procède lui-même à leur calcul et à leur versement à l'institution, aux différentes échéances prévues.

L'institution procède aux ajustements de cotisations éventuellement nécessaires, sur la base de la copie de la DADS communiquée par l'adhérent à l'administration fiscale.

A défaut de paiement des cotisations dans les 10 jours suivant leur échéance, l'institution envoie à l'adhérent une lettre de mise en demeure en recommandé avec avis de réception. Le cas échéant, l'institution peut engager une procédure de recouvrement des cotisations dans le cadre d'une action contentieuse.

Déclaration annuelle des salaires et régularisations

L'adhérent doit communiquer annuellement à l'institution, au plus tard le 28 février de l'année N + 1, le formulaire type de déclaration de régularisation annuelle des salaires (DRAS) dûment complété. De même, il communique, sur demande de l'institution, une copie de sa déclaration annuelle des données sociales (DADS) correspondant à l'exercice N telle qu'elle a été adressée à l'administration fiscale ou selon la norme informatique DADS CRC ou DADS-U (déclaration automatisée des données sociales unifiées).

Par ailleurs, en cas de non-communication des éléments nécessaires au calcul des cotisations et notamment la DADS ou la DRAS, les cotisations seront recouvrées sur la base d'un montant égal à 110 % de celles qui étaient dues pour la période précédente.

Assiette de calcul des cotisations

Article 9

En vigueur non étendu

Le salaire de référence servant de base au calcul des cotisations est égal au salaire brut annuel soumis à cotisations de sécurité sociale, après éventuelle déduction forfaitaire spécifique de 20 %, perçues par le participant au cours de l'année civile.

Le salaire de référence est limité à la tranche B, soit quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Pour les participants dont l'affiliation prend effet ou cesse en cours d'année, le montant des cotisations est calculé pro rata temporis de leur durée d'affiliation au régime. Pour le calcul de ce prorata, les mois sont comptés pour une durée de 30 jours.

Le participant au contrat de travail suspendu bénéficiant d'un maintien total de salaire cotise sur la base de celui-ci.

Exonération de cotisations et maintien des garanties

Article 10

En vigueur non étendu

10.1. Exonération de cotisations

L'institution exonère l'adhérent du paiement des cotisations afférentes aux garanties décès, incapacité temporaire de travail et invalidité, pour le participant en incapacité temporaire de travail ou en invalidité, dès le premier versement des prestations correspondant aux garanties incapacité temporaire de travail ou invalidité.

L'exonération est :

- totale s'il ne perçoit aucun salaire ;
- ou bien partielle, les cotisations étant alors proportionnelles aux rémunérations brutes annuelles effectivement perçues du fait de l'activité réduite du participant.

10.2. Maintien des garanties

L'ensemble des garanties sont maintenues au participant indemnisé :

- pour les garanties incapacité temporaire de travail et invalidité, dans les conditions en vigueur à la date d'arrêt de travail ;
- pour les garanties décès, dans les conditions en vigueur à la date du décès.

10.3. Cessation de l'exonération des cotisations et du maintien des garanties

L'exonération et le maintien des garanties cessent :

- dans les cas de cessation des prestations incapacité temporaire de travail et invalidité tels que prévus aux articles 31 et 36 du présent protocole ;
- en cas de résiliation de l'adhésion de l'entreprise ou de dénonciation de l'accord ou du protocole, sous réserve des dispositions figurant aux articles 16 et 25 du présent protocole.

Prise en charge des arrêts de travail en cours à la date d'adhésion de l'entreprise (PASSIF)

Article 11

En vigueur non étendu

L'institution garantit au jour de la date d'adhésion de l'entreprise les personnes en arrêt de travail ou titulaires d'une rente éducation à cette date.

A cet effet, l'entreprise communique à l'institution le formulaire « reprise de passif » de l'institution comprenant une liste de toutes les personnes en arrêt de travail ou titulaires de rente éducation, dûment complété, signé et accompagné de la copie des documents contractuels relatifs au contrat de prévoyance antérieurement souscrit.

Cette garantie est accordée dans les conditions définies ci-dessous moyennant, le cas échéant, selon les dispositions mentionnées à l'article 5 du présent protocole, le paiement par l'adhérent d'une cotisation supplémentaire fixée par l'institution.

11.1. L'entreprise avait souscrit antérieurement un contrat de prévoyance collectif

A. - Les personnes dont le contrat de travail est toujours en cours à la date d'effet de l'adhésion de l'entreprise bénéficient :

- des garanties incapacité de travail prévues au présent protocole, si la personne est en situation de temps partiel pour raison thérapeutique ou d'invalidité compatible avec la poursuite d'une activité professionnelle, pour autant que la maladie ou l'accident qui est à l'origine du sinistre soit différent de la maladie ou de l'accident qui est à l'origine de ladite situation d'incapacité à temps partiel pour raison thérapeutique ou d'invalidité existant antérieurement à la date d'effet de l'adhésion de l'entreprise ;

- des garanties invalidité prévues au présent protocole, pour autant que la maladie ou l'accident qui est à l'origine du sinistre soit différent de la maladie ou de l'accident qui est à l'origine de leur situation d'incapacité temporaire de travail ou d'invalidité existant antérieurement à la date d'effet de l'adhésion de l'entreprise ;

- des garanties incapacité de travail et invalidité prévues au présent protocole, pour les personnes en arrêt de travail non bénéficiaires de prestations au titre du régime existant antérieurement ;

- conformément aux obligations découlant des dispositions de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, de la revalorisation des prestations perçues au titre du contrat de prévoyance collective souscrit antérieurement, ainsi que la revalorisation de la base des garanties décès maintenue au titre de ce même contrat dans les conditions prévues à l'article 14 du présent protocole ;

- des garanties décès pour le montant éventuel de prestations qui excèdent celui des garanties décès maintenues par l'ancien assureur, conformément à l'article 7 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (loi Evin) modifiée par l'article 34 de la loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001 (loi DDOSEC) ;

- des garanties décès prévues au présent protocole, pour les personnes en arrêt de travail non garanties au titre du régime existant antérieurement ;

- à compter de la date de leur reprise de travail, de l'ensemble des garanties prévues aux conditions particulières, moyennant le paiement des cotisations correspondantes.

B. - Les personnes dont le contrat de travail est rompu à la date d'adhésion de l'entreprise bénéficient, conformément aux obligations découlant des dispositions de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, de la revalorisation des prestations perçues au titre du contrat de prévoyance collective souscrit antérieurement, ainsi que la revalorisation de la base des garanties décès maintenue au titre de ce même contrat dans les conditions prévues à l'article 14 du présent protocole.

C. - Les titulaires d'une rente éducation à la date d'adhésion de l'entreprise bénéficient de la revalorisation de leur rente perçue au titre dudit contrat de prévoyance antérieur, dans les conditions prévues à l'article 14 du présent protocole.

11.2. L'entreprise souscrit pour la première fois un régime de prévoyance

Les personnes dont le contrat de travail est toujours en cours à la date d'effet de l'adhésion de l'entreprise bénéficient des garanties décès, incapacité temporaire de travail et invalidité prévues au présent protocole.

Frais de gestion

Article 12

En vigueur non étendu

Ils sont prélevés par l'institution sur les cotisations brutes prévues par l'accord.

Ils s'élèvent à 9 %.

Les frais de gestion comprennent en particulier :

- tous les frais de conception, réalisation et communication des documents à l'usage des membres signataires de l'accord, des adhérents, des participants et des bénéficiaires ;

- tous les frais de gestion des garanties prévues par l'accord.

Salaire de référence servant au calcul des prestations

Article 13

En vigueur non étendu

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations de prévoyance est le salaire brut annuel soumis à cotisations de sécurité sociale, après éventuelle déduction forfaitaire spécifique de 20 %, perçu au cours des 12 mois ayant précédé l'arrêt de travail ou le décès.

Pour les participants titulaires d'une pension de vieillesse du régime obligatoire poursuivant une activité professionnelle salariée, le salaire de référence est constitué par la seule rémunération perçue au titre de l'activité salariée, au cours des 12 mois ayant précédé l'arrêt de travail ou le décès.

Le salaire de référence est limité à la tranche B, soit quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Lorsque la période de 12 mois est incomplète, il est procédé à une reconstitution du salaire de référence.

Revalorisation des prestations

Article 14

En vigueur non étendu

Sont revalorisables :

- les prestations rentes éducation ;

- les prestations indemnités journalières ;

- les prestations rentes d'invalidité ;

- la base des prestations, en cas de décès pour les participants bénéficiant du maintien des garanties par suite d'incapacité temporaire de travail ou d'invalidité.

La revalorisation s'effectue sur la base du pourcentage de revalorisation des pensions du régime de base de la sécurité sociale constaté entre le 31 décembre de l'exercice au cours duquel s'est produit le sinistre et le 1er janvier, date de la revalorisation.

La première revalorisation des prestations intervient le 1er janvier suivant la date anniversaire du sinistre générateur des prestations.

Périodes de suspension du contrat de travail

Article 15

En vigueur non étendu

En cas de suspension du contrat de travail donnant lieu à rémunération ou indemnisation (maintien total ou partiel de salaire par l'employeur ou indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées par l'employeur ou pour son compte par un organisme tiers), la garantie est maintenue pour le participant pour la période considérée. Les contributions de l'adhérent et du participant sont maintenues et dues pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée.

Toutefois en cas d'arrêt de travail pour maladie, maternité ou accident (toutes origines) les garanties sont maintenues sans versement de cotisation selon les dispositions prévues à l'article 10 du présent protocole.

Conditions de cessation des garanties

Article 16

En vigueur non étendu

Les garanties cessent :

- à la date à laquelle le participant n'appartient plus à la catégorie du personnel définie à l'article 22.6 de l'accord ;
- à la date d'effet de la liquidation retraite du participant, à l'exception des participants poursuivant sans interruption une activité « cumul emploi-retraite » ;
- à la date d'effet de la dénonciation de l'accord ou du présent protocole de gestion.

La cessation des garanties est sans effet sur le maintien des garanties décès prévu à l'article 10 du présent protocole.

Les prestations arrêt de travail en cours de service sont maintenues dans leur montant atteint à cette date, dans les limites des garanties prévues aux articles 31 et 36 du présent protocole. La clause de revalorisation prévue à l'article 14 du présent protocole continue de produire ses effets tant que l'accord ou le présent protocole n'est pas dénoncé. Les dispositions concernant le cas de la dénonciation sont mentionnées à l'article 24 du présent protocole.

Maintien des garanties prévoyance au titre de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel « Portabilité des droits » du 11 janvier 2008

Article 17

En vigueur non étendu

17.1. Conditions au maintien de l'affiliation

L'affiliation au contrat et par conséquent les garanties dont bénéficiait effectivement le participant peuvent être maintenues en cas de rupture de son contrat de travail à condition que la rupture résulte d'un motif autre qu'une faute lourde et qu'elle ouvre droit à la prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Le maintien de l'affiliation est toutefois subordonné à l'envoi par l'adhérent du formulaire « déclaration de portabilité » type dûment renseigné et signé, dans un délai de 20 jours à compter de la cessation du contrat de travail. A défaut, l'affiliation du participant est résiliée de plein droit à la date de rupture du contrat de travail.

17.2. Effet et durée du maintien de l'affiliation

L'affiliation du participant est maintenue à compter du lendemain de la rupture du contrat de travail pour une durée égale à celle de son dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers, sans pouvoir excéder 9 mois.

Sont assimilés au dernier contrat de travail les contrats de travail successifs exécutés de façon continue chez l'adhérent.

En tout état de cause, l'affiliation du participant est résiliée de plein droit :

- à la date à laquelle il cesse définitivement et totalement de bénéficier des allocations du régime d'assurance chômage pendant la période de maintien de couverture (notamment en cas de reprise d'une activité professionnelle, de retraite, de radiation des listes du Pôle emploi, de décès) ;
- en cas de manquement à son obligation de fourniture des justificatifs visée à l'article 17.3 ci-après.
- en cas de non-renouvellement de l'accord ou du protocole de gestion.

17.3. Obligations déclaratives

Le participant s'engage à fournir à l'institution :

- dans les meilleurs délais, le justificatif initial de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage ;
- mensuellement, l'attestation de paiement des allocations chômage.

De même, il s'engage à l'informer de la cessation du versement des allocations chômage survenant au cours de la période de maintien de couverture.

L'adhérent s'engage à informer l'institution, s'il en a connaissance, de tout événement mettant fin au maintien de l'affiliation du participant et notamment de la date de cessation du versement des allocations chômage.

17.4. Garanties

Le participant bénéficie des garanties au titre desquelles il était affilié lors de la rupture de son contrat de travail.

La base des prestations des garanties prévoyance reste constituée par le salaire de référence défini à l'article 13 du présent protocole précédant la date de cessation du contrat de travail, à l'exclusion des sommes devenues exigibles du fait de la rupture du contrat de travail. Pour le participant n'ayant perçu qu'une fraction de rémunération sur la période contractuelle de référence, la rémunération est complétée jusqu'à concurrence de la rémunération qui était prévue au contrat de travail.

La désignation de bénéficiaires en cas de décès éventuellement établie par le participant durant sa période d'activité demeure valide.

Pour la garantie en cas d'incapacité temporaire de travail, le participant ne peut percevoir de prestations (tous organismes confondus) d'un montant supérieur à celui des allocations chômage nettes qu'il aurait perçu pour la même période. Le montant des indemnités journalières versé par l'institution pourra être réduit en conséquence si cette limite est dépassée. Une franchise de 180 jours continus s'applique.

Le participant peut modifier le choix de l'option décès dans les conditions et modalités définies au titre de la garantie.

Les évolutions des garanties du contrat sont opposables au participant.

L'adhérent s'engage à informer le participant de toute modification des garanties qui interviendrait au titre du contrat, notamment en lui remettant l'addenda modificatif de la notice d'information ou la nouvelle notice d'information établie par l'institution.

17.5. Cotisations

Le maintien des garanties est financé par un système de mutualisation permettant au participant d'être couvert sans paiement de cotisations après la cessation de son contrat de travail.

Exclusions

Article 18

En vigueur non étendu

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

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

- d'un fait intentionnellement causé ou provoqué par un bénéficiaire condamné à ce titre, en cas de décès du participant. Le capital ou les rentes seront toutefois versés, sur justification d'un jugement ayant autorité de la chose jugée déterminant toutes les responsabilités :

- aux autres bénéficiaires désignés ;
- ou aux bénéficiaires subséquents selon l'étude des désignations prévues dans la clause bénéficiaire ;
- de la transmutation du noyau de l'atome.

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

Prescription

Article 19

En vigueur non étendu

Toutes les actions dérivant des opérations mentionnées à l'accord et au présent protocole sont prescrites par 2 ans à compter de l'événement qui y donne naissance, dans les conditions et sous les réserves prévues à l'article L. 932-13 du code de la sécurité sociale.

Cette prescription est portée à 5 ans en ce qui concerne l'incapacité temporaire de travail et l'invalidité.

La prescription est portée à 10 ans lorsque, pour les garanties en cas de décès, le bénéficiaire n'est pas le participant et, dans les opérations relatives à la couverture du risque accident, lorsque les bénéficiaires sont les ayants droit du participant décédé.

Délais et modalités de règlement des prestations

Article 20

En vigueur non étendu

L'institution règle ses prestations de prévoyance (notamment par virement bancaire ou postal) auprès du participant, de l'adhérent ou du bénéficiaire, généralement dans les 10 jours ouvrés qui suivent la réception de l'ensemble des pièces requises pour l'ouverture des droits, délais de poste et bancaire non compris.

Ces délais sont donnés à titre indicatif et ne sauraient en aucun cas engager la responsabilité de l'institution.

Assistance

Article 21

En vigueur non étendu

En complément de la garantie « prévoyance » gérée par l'institution, des garanties d'assistance sont accordées. Une annexe définissant les prestations accordées et les modalités de leur mise en œuvre est jointe au présent protocole.

Information de la commission paritaire de gestion, des entreprises adhérentes et des participants

Article 22

En vigueur non étendu

22.1. Frais de fonctionnement de la commission paritaire de gestion

Dans le cadre du suivi du régime conventionnel tel que prévu à l'article 22.12 de l'accord, les frais de fonctionnement (déplacement, secrétariat, indemnisation du temps passé) de la commission paritaire de suivi sont pris en charge selon les modalités appliquées aux administrateurs de l'institution.

22.2. Information de la commission paritaire de gestion et des entreprises adhérentes

L'institution fournira chaque année à la commission paritaire de gestion les comptes techniques des régimes ainsi qu'une analyse détaillée de ceux-ci au plus tard le 31 juillet suivant la clôture de l'exercice ainsi que tout document ou information complémentaire qui pourrait être utile au suivi des régimes. Ce rapport annuel sera tenu à la disposition des entreprises adhérentes.

22.3. Information des participants

L'institution réalisera une notice d'information en nombre suffisant adressée aux entreprises adhérentes, à charge pour ces dernières de la remettre à chacun des participants concernés, conformément aux dispositions de l'article L. 932-6 du code de la sécurité sociale.

Cette notice définira :

- les garanties souscrites et leurs modalités d'entrée en vigueur ;
- les formalités à accomplir en cas de réalisation du risque ;
- le contenu des clauses édictant des nullités, des déchéances, des exclusions et des limitations de garanties, ainsi que les délais de prescription ;
- les obligations pesant sur les entreprises adhérentes et les participants, telles qu'elles sont prévues par l'accord.

Conformément à l'article L. 932-6 précité, lorsque des modifications sont apportées aux droits et obligations des participants, l'adhérent est tenu d'informer chaque participant en lui remettant une notice établie à cet effet en nombre suffisant par l'institution.

La preuve de la remise de la notice au participant et de l'information relative aux modifications contractuelles incombe à l'adhérent.

Révision du régime conventionnel

Article 23

En vigueur non étendu

Les cotisations seront révisables chaque année dans les conditions prévues par l'article 22.11 de l'accord.

Contrôle de l'institution

Article 24

En vigueur non étendu

L'adhérent tient à la disposition de l'institution toutes pièces comptables de nature à justifier les éléments servant de base tant au calcul des cotisations qu'au calcul des prestations.

Dénonciation. - Changement d'organisme assureur

Article 25

En vigueur non étendu

En cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation de l'organisme :

- le salaire de référence servant au calcul des prestations cesse d'être revalorisé à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement de la désignation ;
- conformément à l'article 7 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (loi Evin) modifiée par l'article 34 de la loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001 (loi DDOSEC) les garanties en cas de décès y compris l'invalidité absolue et définitive telles que définies au titre décès sont maintenues aux participants se trouvant, à la date de ladite résiliation ou de non-renouvellement, en incapacité temporaire de travail ou en invalidité. Ce maintien cesse dès que les prestations incapacité temporaire de travail ou invalidité cessent elles-mêmes selon les dispositions prévues aux articles 31 et 36 du présent protocole ; les prestations seront calculées en fonction de la situation de famille à la date du sinistre et la revalorisation du salaire de référence prévue à l'article 14 du présent protocole cessera de produire ses effets à la date de la résiliation ou de non-renouvellement ;
- les prestations incapacité temporaire de travail, invalidité et rentes éducation continuent à être servies par l'institution mais cessent d'être revalorisées à la

date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement de la désignation.

Garanties décès

Lors de son affiliation, le salarié choisit la prestation qui sera versée à son décès :

- soit le capital décès seul (option 1) ;
- soit le capital décès augmenté d'une rente éducation (option 2).

Ce choix de la prestation peut être modifié ultérieurement par simple déclaration à l'institution.

Si lors du décès du salarié, aucun enfant n'est à la charge du salarié ou si les enfants à charge ont plus de 19 ans, l'option 1 capital décès seul sera retenue.

Capital décès « toutes causes »

Article 26

En vigueur non étendu

En cas de décès toutes causes d'un participant, il est versé un capital dont le montant est calculé en pourcentage du salaire de référence et en fonction de la situation familiale au moment du décès :

Capital décès toutes causes	Options	
	Option 1 « capital seul »	Option 2 « capital + rente éducation »
Célibataire veuf ou divorcé sans enfant	140 %	140 %
Marié (1) sans enfant	300 %	300 %
Quelle que soit la situation de famille avec un enfant	450 %	300 %
Majoration par enfant à charge supplémentaire	+ 100 %	+ 60 %

(1) Est assimilé au mariage le concubinage notoire ou le lien par un Pacs si le participant, à la date de son décès, est libre par ailleurs de tout lien de mariage ou de contrat Pacs et dans la mesure où le concubin notoire ou le partenaire du Pacs est désigné comme bénéficiaire en cas de décès du participant.

Rente éducation

Article 27

En vigueur non étendu

Si l'option 2 avec rente éducation est retenue, en cas de décès du participant, il est versé au profit de chaque enfant à charge à la date du décès, une rente temporaire dont le montant est égal à :

- 15 % du salaire de référence jusqu'au 12e anniversaire ;
- 20 % du salaire de référence de 12 ans jusqu'au 19e anniversaire ;
- 25 % du salaire de référence de 19 ans jusqu'à l'âge défini à l'article 28 ci-après pour les enfants à charge.

En tout état de cause, le salaire minimum de référence pour le calcul des rentes éducation est égal à 70 % du plafond de la sécurité sociale de l'année du décès.

Un palier court du lendemain de la date du décès du participant, ou du lendemain du dernier jour du palier précédent, jusqu'à la fin du trimestre civil au cours duquel l'enfant atteint un âge limite indiqué.

Le montant total des rentes attribuées à un même foyer et pour une période annuelle ne peut excéder 100 % du salaire de référence. Si tel était le cas, elles seraient réduites en conséquence.

Les rentes sont versées aux enfants à charge ou à leur représentant légal, trimestriellement à terme échu. Si le représentant légal n'est pas une personne physique, les prestations sont bloquées sur un compte particulier jusqu'à la majorité de l'enfant, les démarches d'ouverture de ce compte étant à la charge de la personne morale.

Définition des enfants à charge

Article 28

En vigueur non étendu

Sont considérés comme enfants à charge :

- les enfants du participant, ceux de son conjoint non divorcé ou du concubin notoire, non séparé de corps judiciairement, du partenaire lié par un Pacs ;
- s'ils sont âgés de moins de 21 ans ou s'ils sont atteints d'une infirmité telle qu'ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice ;
- ou si, âgés de moins de 26 ans, ils justifient de la poursuite de leurs études avec inscription régulière au régime de la sécurité sociale des étudiants ;
- ou encore si, âgés de moins de 26 ans, ils sont sous un contrat d'apprentissage ou en formation alternée. Dans ces 2 cas, ils sont considérés comme étant à charge pendant la durée de celui-ci ou celle-ci.
- les enfants du salarié décédé, nés dans les 300 jours suivant le décès.

Invalidité absolue et définitive

Article 29

En vigueur non étendu

L'invalidité absolue et définitive du participant :

- s'entend de la reconnaissance par la sécurité sociale d'une invalidité de 3e catégorie ou d'une incapacité permanente d'un taux de 100 % au titre des accidents du travail ou des maladies professionnelles ;
- le mettant définitivement dans l'incapacité de se livrer à la moindre activité rémunératrice ;
- l'obligeant à recourir sa vie durant à l'aide d'une tierce personne pour accomplir les actes ordinaires de la vie.

En cas d'invalidité absolue et définitive du participant, l'institution lui verse, par anticipation, le capital décès seul de l'option 1. Le capital est versé au participant à compter de la consolidation de l'invalidité absolue et définitive. Ce versement met fin à la garantie décès.

Bénéficiaires du capital décès « toutes causes »

Article 30

En vigueur non étendu

A défaut de désignation particulière du bénéficiaire, ou si cette désignation est devenue caduque, ou en cas de décès du ou des bénéficiaires avant le décès du participant, le(s) bénéficiaire(s) du capital décès « toutes causes » dû au titre de la garantie définie à l'article 26 du présent protocole est (sont) :

- le conjoint survivant du participant à condition qu'il ne soit ni séparé de corps ou de fait ni en instance de divorce au moment du décès, ou le partenaire du participant lié par un Pacs ou le concubin à condition qu'il ne soit pas séparé au moment du décès ;

- à défaut, les enfants légitimes, reconnus, ou adoptifs, nés ou à naître, vivants ou représentés, à charge ou non du participant, par parts égales entre eux ;
- à défaut, le père et la mère, biologiques et/ou adoptifs, par parts égales entre eux ou les survivants d'entre eux ;
- à défaut, les héritiers du participant par parts égales entre eux, y compris ceux qui ont renoncé à la succession.

Au moment ou au cours de son affiliation, le participant peut désigner toute autre personne ou fixer un ordre d'attribution et de partage d'un capital différent, grâce à un formulaire particulier à demander auprès de l'institution. Les coordonnées du ou des bénéficiaires nommément désignés peuvent y être portées afin de permettre à l'institution de les contacter, en cas de décès. La désignation du ou des bénéficiaires peut également être effectuée par acte sous seing privé ou par acte authentique.

La désignation peut être revue à tout moment, notamment si celle-ci n'est plus appropriée (changement de situation familiale du participant, naissance...) sauf si le bénéficiaire reconnaît par écrit accepter de percevoir le capital. En effet, dans ce dernier cas, la désignation faite à son profit devient irrévocable (excepté dans les cas légaux). Elle est caduque en cas de changement de situation matrimoniale (mariage, remariage, divorce...) sauf si le participant a expressément déclaré qu'elle serait maintenue en dépit de ce changement ou si le bénéficiaire avait antérieurement accepté la désignation faite à son profit.

Cas particuliers :

Les majorations du capital décès résultant de la présence d'enfants à charge sont attribuées :

- au parent survivant, s'il est bénéficiaire ;
- ou, à défaut, aux enfants eux-mêmes, par parts égales entre eux, ou à leur représentant légal.

Si le représentant légal n'est pas une personne physique, les prestations sont bloquées sur un compte particulier jusqu'à la majorité de l'enfant, les démarches d'ouverture de ce compte étant à la charge de la personne morale.

Au cas où le bénéficiaire désigné est un organisme prêteur, le capital décès, déduction faite des éventuelles majorations pour enfant à charge, lui sera versé à hauteur du prêt restant dû, le solde revenant aux autres bénéficiaires.

En cas de décès du participant et du ou des bénéficiaires au cours d'un même événement, sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès, le participant est présumé avoir survécu le dernier.

Garantie en cas d'incapacité temporaire de travail

Définitions et conditions de la garantie

Article 31

En vigueur non étendu

L'institution verse en cas d'incapacité temporaire de travail du participant une prestation dénommée indemnité journalière, sous réserve d'un éventuel contrôle médical dans les conditions définies à l'article 41 du présent protocole.

Est considéré en état d'incapacité temporaire de travail donnant lieu au service de prestations par l'institution le participant qui, suite à une maladie ou un accident :

- se trouve, temporairement, inapte à l'exercice de son activité professionnelle ;
- perçoit des indemnités journalières de la sécurité sociale :
- soit au titre de l'assurance maladie ;
- soit au titre des accidents de travail ou des maladies professionnelles,
- et qui n'a fait l'objet d'aucune mesure de suspension de maintien de salaire par l'adhérent suite à une éventuelle contre-visite médicale sollicitée par ce dernier.

En cas de réduction de la prestation de la sécurité sociale dans le cadre de sa politique de contrôle des arrêts de travail, l'institution ne compensera pas la baisse des prestations.

L'état d'incapacité doit être constaté dans un certificat médical établi par le médecin du participant sur le formulaire type de l'institution et peut faire l'objet d'une éventuelle expertise médicale à la demande de l'institution et/ou de l'adhérent.

La période de versement des prestations par l'institution prend effet en relais des garanties de maintien de salaires prévues à l'article 78 de l'accord, c'est-à-dire dès qu'il n'y a plus aucun maintien de salaires au titre de cet accord. Pour les participants n'ayant pas l'ancienneté requise pour bénéficier de ce maintien de salaire, il est appliqué une franchise continue de 180 jours. L'institution ne verse donc ses prestations que si la durée totale de l'incapacité de travail, sans interruption, dépasse la période de franchise.

Les prestations cessent d'être servies au titre de l'incapacité temporaire de travail :

- dès que la sécurité sociale cesse de verser ses indemnités journalières ;
- ou dès que le participant reprend son activité professionnelle hors le cas de reprise à temps partiel pour raison thérapeutique ;
- au plus tard, au terme de la période de 3 ans qui suit l'arrêt de travail pour les participants reconnus en état de maladie de longue durée par la sécurité sociale ;
- au jour fixé par un éventuel contrôle médical réalisé dans les conditions prévues à l'article 41 du présent protocole,

et en tout état de cause :

- à la veille de la date à laquelle le participant est reconnu en état d'invalidité permanente (totale ou partielle) ;
- à la date de liquidation de la pension de vieillesse, y compris au titre de l'inaptitude au travail.

Montant de la garantie

Article 32

En vigueur non étendu

100 % du salaire de référence net sous déduction des prestations brutes sécurité sociale et dans la limite de la règle de cumul visée à l'article 33 ci-après.

Règle de cumul

Article 33

En vigueur non étendu

Les indemnités journalières versées par l'institution viennent en complément :

- des prestations en espèces brutes servies par la sécurité sociale ;
- du salaire perçu au titre d'une activité à temps partiel ;
- des prestations brutes versées au titre d'un autre régime obligatoire.

Le cumul de ces prestations ne peut en aucun cas dépasser 100 % du salaire net d'activité qu'aurait perçu le participant s'il avait continué à travailler.

Le montant des indemnités journalières versées par l'institution pourra être réduit en conséquence, si cette limite est dépassée. Pour l'application de cette règle de cumul, n'est pas prise en considération la pension de vieillesse du régime obligatoire, perçue par le participant poursuivant par ailleurs une activité professionnelle salariée.

Rechute

Article 34

En vigueur non étendu

En cas de survenance, après une reprise de travail de moins de 6 mois, d'une incapacité temporaire de travail ayant pour origine une cause identique à l'incapacité temporaire indemnisée par l'institution, il n'est pas fait application de la franchise et les indemnités sont calculées sur les mêmes bases qu'à la date du premier arrêt de travail.

Versement des indemnités

Article 35

En vigueur non étendu

Les indemnités sont payables sur présentation et après acceptation du dossier complet défini à l'article 40 du présent protocole comportant notamment un certificat médical établi par le médecin traitant du participant sur le formulaire type de l'institution et les décomptes originaux d'indemnités journalières établis par la sécurité sociale au fur et à mesure de leur réception par l'institution.

Les indemnités sont versées à l'adhérent, ce paiement libérant l'institution à l'égard du participant. Néanmoins, après rupture du contrat de travail, les indemnités sont versées directement au participant.

Garantie en cas d'invalidité

Définitions et conditions de la rente

Article 36

En vigueur non étendu

L'institution verse en cas d'invalidité du participant une prestation sous forme de rente, sous réserve d'un éventuel contrôle médical dans les conditions définies à l'article 40 du présent protocole.

Est considéré en état d'invalidité donnant lieu au service de prestations par l'institution le participant qui, suite à une maladie ou un accident, se trouve, de manière définitive et permanente, inapte totalement ou partiellement à l'exercice de son activité professionnelle et qui est admis au bénéfice de l'assurance invalidité de la sécurité sociale ou d'une rente d'incapacité permanente telle que prévue dans le code de la sécurité sociale.

Dans ce cas, une rente se substitue aux indemnités journalières versées jusqu'alors et est servie dès la reconnaissance de l'invalidité ou de l'incapacité permanente de travail au titre des accidents du travail ou des maladies professionnelles par la sécurité sociale.

Le versement de la rente cesse :

- dès que le participant reprend une activité professionnelle sans diminution de sa rémunération brute ;
- dès que la sécurité sociale cesse elle-même de verser une pension d'invalidité ou une rente au titre des accidents du travail ou des maladies professionnelles ;
- à la date de liquidation de la pension de vieillesse, y compris au titre de l'inaptitude au travail.

Si la rente de la sécurité sociale est ou devient nulle, l'institution suspend ses prestations.

Montant de la rente

Article 37

En vigueur non étendu

RENTE	REMBOURSEMENT
Rente d'invalidité 2e ou 3e catégorie. Rente accident du travail ou maladie professionnelle d'un taux au moins égal à 66 %	100 % du salaire de référence net sous déduction des prestations brutes sécurité sociale et dans la limite de la règle de cumul visée à l'article 38 ci-après
Rente d'invalidité 1re catégorie	60 % de la rente 2e catégorie
Rente d'incapacité permanente accident du travail ou maladie professionnelle d'un taux compris entre 33 % et 66 %	Le montant de la rente prévu en cas d'invalidité de 2e catégorie est affecté du coefficient 3N/2 (N : taux d'incapacité fonctionnelle)
Rente d'incapacité permanente accident du travail ou maladie professionnelle d'un taux inférieur à 33 %	Le versement de la rente est suspendu

En cas de conversion de la rente d'incapacité permanente sécurité sociale en capital, l'institution prendra en compte le montant de ladite rente dans son montant atteint avant la conversion majorée des revalorisations légales.

Règle de cumul

Article 38

En vigueur non étendu

La rente versée par l'institution vient en complément :

- des prestations en espèces versées par la sécurité sociale au titre de la rente d'invalidité hors majoration tierce personne. En cas de conversion de la rente d'invalidité sécurité sociale en capital, l'institution prendra en compte le montant de ladite rente dans son montant atteint avant la conversion majorée des revalorisations légales ;
- du salaire perçu au titre d'une activité à temps partiel ;
- du montant des allocations d'assurance chômage dans le cas d'une invalidité permettant d'exercer une activité rémunérée. En cas de radiation temporaire des listes du Pôle emploi, l'institution prendra en compte dans sa règle de calcul le montant de l'allocation d'assurance chômage perçu avant ladite radiation, des prestations versées au titre d'un autre régime obligatoire ;
- s'il y a lieu, des indemnités journalières versées par la sécurité sociale et par l'institution au titre de la garantie incapacité temporaire de travail.

Le cumul de ces prestations ne peut en aucun cas dépasser 100 % du salaire net d'activité qu'aurait perçu le participant s'il avait continué à travailler.

Le montant de la rente versée par l'institution pourra être réduit en conséquence si cette limite est dépassée.

Versement de la rente

Article 39

En vigueur non étendu

La rente est payable trimestriellement à terme échu, les 1er avril, 1er juillet, 1er octobre et 1er janvier, sur présentation du dossier complet défini à l'article 40 du présent protocole.

La rente est versée directement au participant.

Néanmoins, l'adhérent doit préciser à l'institution le destinataire du paiement de la rente lorsque le participant reçoit un bulletin de salaire. Dans ce cas, le paiement effectué à l'adhérent libère l'institution à l'égard du participant.

Versement des prestations

Conditions de versement des prestations

Article 40

En vigueur non étendu

40.1. Déclaration des sinistres

Les participants, l'adhérent et plus généralement tous bénéficiaires des garanties sont tenus, pour bénéficier des prestations correspondant aux garanties, de fournir à l'institution les déclarations et pièces justificatives listées ci-dessous.

L'institution se réserve le droit de demander au participant toute autre pièce justificative pour tenir compte notamment de sa situation particulière à la date du sinistre (travail à temps partiel, licenciement ...), de la nature du sinistre (accident...), ou de certaines spécificités dans les garanties souscrites par l'entreprise (majorations pour enfant à charge...).

Les frais liés à l'obtention des pièces justificatives nécessaires au versement des prestations sont à la charge du ou des bénéficiaires de la prestation.

En cas de déclaration frauduleuse de sinistre, l'institution n'est redevable d'aucune prestation même pour la part correspondant le cas échéant à un sinistre réel.

(Voir tableau pages suivantes.)

Constitution des dossiers pour l'ouverture des droits à prestation

Justificatifs nécessaires AU VERSEMENT DES PRESTATIONS	nature du sinistre					Organisme DELIVRANT LES PIECES
	Décès	IAD	Rente éducation	Incapacité temporaire	Invalidité	
Photocopie des bulletins de salaire correspondant à la base des prestations (lorsque les prestations versées sont exprimées en % de la base des prestations)	X	X	X	X	X	Adhérent
Photocopie de l'avis d'imposition sur les revenus du participant (et éventuellement de ceux du conjoint et assimilé)	X	X	X	X	X	Impôts
Certificat médical précisant la cause du décès : origine de la maladie, date et nature du décès	X		X			Médecin
Certificat médical (formulaire type institution) précisant la cause de l'arrêt de travail ou de l'invalidité : origine de la maladie, contexte de l'accident				X	X	Médecin
Certificat de scolarité ou toutes pièces justificatives (contrat d'apprentissage...) pour tout enfant à charge âgé de plus de 18 ans	X	X	X	X	X	Etablissement scolaire
Extrait d'acte de décès	X		X			Mairie
Extrait d'acte de naissance de chaque bénéficiaire	X		X			Mairie
Attestation indiquant la date initiale de l'arrêt de travail du participant ou, en cas de décès, précisant que le participant n'était pas en arrêt de travail	X	X	X	X	X	Entreprise
Décomptes originaux de la sécurité sociale ou, à défaut, attestation portant paiement de ses prestations en cas d'arrêt de travail, à compter du début de l'indisponibilité	X	X		X	X	Sécurité sociale
Acte de dévolution successorale	X					Notaire
En cas d'accident ou de suicide, rapport de gendarmerie	X		X			TGI
Photocopie de la notification d'attribution d'une pension d'invalidité		X			X	Sécurité sociale
Photocopie de la notification d'attribution de l'allocation pour tierce personne en cas d'invalidité de 3e catégorie, ou d'incapacité permanente d'un taux de 100 %		X				COTOREP
Copie de la pièce d'identité du bénéficiaire en cours de validité signée (carte d'identité, passeport...)	X					Bénéficiaires
Copie du livret de famille du participant	X	X	X			Mairie
RIB ou RIP au nom du destinataire de la rente ou des indemnités			X	X	X	Banque
Attestation d'engagement dans les liens d'un Pacs	X					Tribunal d'instance
Attestation de concubinage (avis d'imposition, facture EDF, bail commun, attestation d'assurance...)	X					Administration compétente

40.2. Obligations du participant

Le participant s'engage à informer, sans délai, l'institution de tout changement de situation (professionnelle ou personnelle) ayant des conséquences sur les prestations versées par l'institution et en particulier :

- la reprise de son activité professionnelle suite à un arrêt de travail ;
- son inscription à Pôle emploi ;
- et le bénéfice des prestations d'un autre régime de prévoyance.

Par ailleurs, dans le cas d'un sinistre incapacité temporaire de travail, si le participant perçoit un salaire de l'adhérent et d'autres employeurs, le participant doit communiquer à l'institution le montant exact de la rémunération brute qu'il perçoit de ses autres employeurs.

A défaut, l'institution se réserve le droit de suspendre ses prestations.

40.3. Délai d'envoi des dossiers

Les demandes de prestations décès et invalidité accompagnées des documents justificatifs visés à l'article 40.1 doivent, sous peine de déchéance des droits à indemnisation, être produites à l'institution dans un délai maximum de 6 mois suivant la survenance du sinistre ou sa connaissance par le participant ou le bénéficiaire.

Concernant le cas particulier de la garantie incapacité temporaire de travail, les demandes de prestations indemnités journalières, accompagnées des documents justificatifs visés à l'article 40.1, doivent être produites à l'institution au plus tard 90 jours après la fin de la période de franchise.

Si ce délai n'est pas respecté, la date d'effet de la garantie sera fixée au jour de la réception par l'institution de la déclaration de sinistre ; le cachet de la poste sur le courrier de déclaration faisant foi de cette date.

En tout état de cause, la déclaration devra parvenir à l'institution au plus tard 9 mois après la date d'arrêt de travail, sous peine de déchéance totale des droits à indemnisation, sauf cas de force majeure dont la preuve reste à la charge de l'adhérent.

L'institution ne pourra se prévaloir de la déchéance que si elle prouve avoir subi un préjudice du fait de la déclaration tardive du participant ou du bénéficiaire.

Contrôles médicaux

Article 41

En vigueur non étendu

L'institution peut faire procéder par un médecin désigné par elle au contrôle médical du participant qui formule des demandes ou bénéficie de prestations au titre des garanties prévues au contrat, lorsque ces prestations sont liées à l'état de santé.

Si le participant se refuse à un contrôle médical ou si, n'ayant pas notifié à l'institution son changement d'adresse, il ne peut être joint, les garanties et les

prestations sont suspendues à son égard, après envoi d'une mise en demeure adressée au dernier domicile connu figurant au dossier du participant.

Si le résultat de l'examen médical effectué est contesté par le médecin du participant, il est fait appel à un troisième praticien pour les départager. A défaut d'entente sur la désignation de ce dernier, le choix sera fait, à la diligence de l'institution, par le président du tribunal de grande instance, statuant par ordonnance de référé, dans le ressort duquel se situe le siège de l'institution.

Chaque partie supporte les honoraires de son médecin. Ceux du tiers arbitre ainsi que les frais que comporte l'exercice de sa mission sont supportés par les deux parties par parts égales.

Si les conclusions du contrôle médical conduisent à une remise en cause de l'attribution des prestations, leur versement cessera dès notification à l'intéressé par lettre recommandée avec avis de réception. Les sommes indûment versées au participant devront être restituées à l'institution.

Ce protocole a été signé par l'institution APRI-Prévoyance à Malakoff, le 9 juin 2010.

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

Signataires	
Organisations patronales	AMAFI.
Organisations de salariés	CFTC MF ; CFDT bourse ; CGC marchés financiers ; SPI MT.

Préambule

En vigueur non étendu

Les parties se sont rapprochées et ont convenu d'étendre l'adhésion au régime conventionnel frais de santé aux organismes signataires de la convention collective nationale des activités de marchés financier.

Le présent avenant constitue avec le protocole de gestion administrative un tout indissociable et indivisible de telle sorte que chacune des clauses du présent avenant s'applique audit protocole et réciproquement.

Adhésion au régime conventionnel de prévoyance

Article 1er

En vigueur non étendu

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

Date d'effet

Article 2

En vigueur non étendu

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

Avenant n° 1 du 16 juin 2011 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	AMAFI.
Organisations de salariés	CFTC MF ; CFDT bourse ; CGC marchés financiers ; SPI MT.

Préambule

En vigueur non étendu

Les parties se sont rapprochées et ont convenu :

- d'étendre l'adhésion au régime conventionnel de prévoyance aux organismes signataires de la convention collective nationale des activités de marchés financier ;

- de modifier le montant du capital en cas d'invalidité absolue et définitive d'un participant célibataires, veuf ou divorcé sans enfant.

Le présent avenant constitue avec le protocole de gestion administrative un tout indissociable et indivisible de telle sorte que chacune des clauses du présent avenant s'applique audit protocole et réciproquement.

Adhésion au régime conventionnel de prévoyance

Article 1er

En vigueur non étendu

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

Invalidité absolue et définitive

Article 2

En vigueur non étendu

Il est convenu qu'en cas d'invalidité absolue et définitive du participant telle que définie à l'article 29 du protocole de gestion administrative, l'Institution lui verse, par anticipation, le capital décès seul de l'option 1. Toutefois, pour le participant célibataire, veuf ou divorcé sans enfant, le capital est égal à 300 % du salaire de référence.

Le capital est versé au participant à compter de la consolidation de l'invalidité absolue et définitive. Ce versement met fin à la garantie décès.

Date d'effet

Article 3

En vigueur non étendu

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

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

Signataires	
Organisations patronales	AMAFI.
Organisations de salariés	CFDT Bourse ; CFTC marchés financiers ; CFE-CGC marchés financiers ; FO Bourse ; SPI MT.

Préambule

En vigueur non étendu

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

Dans ce cadre, les organisations syndicales représentatives dans la branche ont sollicité l'AMAFI afin de procéder à cet examen.

En conséquence, le présent avenant a pour objet de modifier, d'une part, l'article 13 relatif au comité d'entreprise et, d'autre part, l'échéancier de l'article B de l'annexe I « Dispositions transitoires » de la convention collective nationale des activités de marchés financiers.

Article 1er

En vigueur non étendu

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

Article 2

En vigueur non étendu

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

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

En vigueur

Paris, le 12 juin 2017.

Messieurs,

J'ai l'honneur de vous informer de l'adhésion de la CGT Bourse investissement à la convention collective des activités de marchés financiers, signée le 11 juin 2010 (idcc 2931).

Cette adhésion prend effet rétroactivement au 1er décembre 2016 et doit permettre à notre syndicat de participer au comité de gestion des régimes de branche prévoyance et frais de santé tenu en 2017 sur les comptes 2016 de ces régimes.

Je vous prie d'agréer, Messieurs, l'expression de mes sincères salutations.

Secrétaire CGT Bourse investissement

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

Signataires	
Organisations patronales	AMAFI
Organisations de salariés	CFDT Bourse CFTC MF CFE-CGC MF CGT Bourse FO Bourse SPI MT

Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de réexaminer et d'adapter les régimes conventionnels frais de santé et prévoyance au regard des évolutions législatives et réglementaires intervenues depuis la conclusion de l'avenant n° 1 du 16 juin 2011. Il est également convenu de réviser les cotisations.

En conséquence, l'article 22, l'annexe II et l'annexe III de la convention collective nationale des activités de marchés financiers (CCNM) sont modifiés comme suit :

Organisme assureur

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 22.3 « Organisme assureur et gestionnaire » de la convention collective nationale des activités de marchés financiers est désormais intitulé « organisme assureur ». Les dispositions dudit article sont remplacées par les dispositions suivantes à effet du premier jour du mois civil qui suit la signature du présent avenant :

« Article 22.3

Organisme assureur

Les entreprises sont libres d'adhérer à l'organisme assureur de leur choix. L'adhésion doit permettre l'application intégrale du dispositif conventionnel. »

Modalités d'adhésion des entreprises et clause de sauvegarde

Article 2

En vigueur étendu

Les articles 22.4 « Modalités d'adhésion des entreprises » et 22.5 « Clause de sauvegarde » de la convention collective nationale des activités de marchés financiers sont supprimés à effet du premier jour du mois civil qui suit la signature du présent avenant.

Garanties décès

Article 3

En vigueur étendu

Afin de mettre l'annexe II A de la convention collective nationale des activités de marchés financiers en conformité avec la loi n° 2014-617 du 13 juin 2014 et le décret n° 2015-1092 du 28 août 2015, les dispositions suivantes sont ajoutées à la suite du 2e alinéa de l'article A-1 :

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

Ces dispositions prennent effet au 1er janvier 2016 pour les seuls décès survenant à compter de cette date.

Par ailleurs, le montant de la prestation décès en pourcentage du salaire de référence défini à l'article 22.8 de la CCNM pour les célibataires, veufs ou divorcés sans enfant (CVD0) est porté à 250 % en lieu et place de 140 %.

Enfin, le salaire minimum de référence pour le versement des rentes éducation est porté à 100 % du plafond de la sécurité sociale de l'année du décès, en lieu et place de 70 %.

Les autres dispositions de l'article A-1 restent inchangées.

Bénéficiaires de la garantie frais de santé

Article 4

En vigueur étendu

Afin de mettre l'annexe II en conformité avec l'article 59 de la loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 de financement de la sécurité sociale de 2016 relatif à la mise en place de la protection universelle maladie, il est convenu de modifier l'article B-1 de ladite annexe comme suit :

« Sont bénéficiaires les salariés mentionnés à l'article 22-6 de la CCNM ainsi que leurs familles.

Par famille, il faut comprendre :

- le conjoint, le partenaire d'un Pacs ou le concubin en qualité d'ayant droit du salarié au sens des anciennes dispositions de l'article L. 313-3 1°) du code de la sécurité sociale jusqu'à l'issue de la période transitoire (31 décembre 2019) ;

- le conjoint, le partenaire d'un Pacs ou le concubin sans activité professionnelle ou à la charge effective, totale et permanente du salarié. Un justificatif sera alors à produire (déclaration sur l'honneur par exemple).

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

- les enfants à charge c'est-à-dire :

-- les enfants de moins de 21 ans, non-salariés et à charge du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin au sens des anciennes dispositions de l'article L. 313-3 2° et 3° du code de la sécurité sociale, jusqu'à l'issue de la période transitoire (31 décembre 2019) ;

-- les enfants de moins de 21 ans, non-salariés, à la charge effective et permanente du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin. Des justificatifs seront à produire pour attester de la situation de l'enfant ;

-- les enfants de moins de 25 ans placés en apprentissage dans les conditions déterminées par le code du travail, et à la charge effective et permanente du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin. Des justificatifs seront à produire pour attester de la situation de l'enfant ;

-- les enfants de moins de 26 ans s'ils bénéficient d'un contrat de professionnalisation, que ses ressources n'excèdent pas 80 % du Smic ;

-- les enfants atteints d'une infirmité permanente les empêchant de se livrer à une quelconque activité rémunératrice ;

-- les enfants n'ayant pas dépassé la date anniversaire de leurs 26 ans s'ils sont non-salariés, reconnus à charge par l'administration fiscale ou non imposables et s'ils justifient de la poursuite d'études secondaires ou supérieures à temps plein dans un établissement public ou privé.

Au terme de leurs études, ces enfants sont couverts pendant une durée maximale de 1 an sous réserve d'être à la recherche d'un premier emploi ;

- les enfants, remplissant l'une des conditions énumérées ci-dessus, au titre desquels le salarié verse une pension alimentaire.

- les ascendants et descendants à charge, tels que définis à l'article L. 313-3 4° du code de la sécurité sociale, figurant sur la carte de sécurité sociale du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin, jusqu'à l'issue de la période transitoire (31 décembre 2019) ;

- les ascendants et descendants à la charge effective, totale et permanente du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin et vivant sous le toit du salarié. Des justificatifs seront à produire pour attester de la situation de l'intéressé.

Le bénéfice du contrat peut être étendu, à la demande du salarié bénéficiaire du régime conventionnel, à titre facultatif, à son conjoint, partenaire lié par un Pacs ou concubin :

- bénéficiant à titre personnel des prestations du régime de la sécurité sociale jusqu'à l'issue de la période transitoire (31 décembre 2019) ;

- exerçant une activité professionnelle ou non à la charge effective, totale et permanente du salarié.

Le 3e alinéa de l'article 22.7 est donc modifié en conséquence comme suit :

« Le régime frais de santé garantit le salarié et sa famille à l'exclusion de son conjoint ou de son concubin ou son partenaire lié par un Pacs :

- bénéficiant à titre personnel des prestations du régime de la sécurité sociale jusqu'à l'issue de la période transitoire (31 décembre 2019) ;

- exerçant une activité professionnelle ou non à la charge effective, totale et permanente du salarié.

Ce dernier peut toutefois adhérer à titre facultatif. »

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

Dispense d'affiliation

Article 5

En vigueur étendu

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

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

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

2. Le salarié couvert par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou au moment de l'embauche si elle est postérieure. Dans ce cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;

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

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

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

c) Contrat d'assurance groupes, dits Madelin (loi n° 94-126 du 11 février 1994).

d) Régime local d'assurance maladie Alsace-Moselle (CSS, articles D. 325-6 et D. 325-7).

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

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

5. le salarié à temps partiel ou apprenti dont l'adhésion au régime frais de santé le conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de sa rémunération brute.

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

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

En tout état de cause, ces salariés seront tenus de cotiser au régime lorsqu'ils cesseront de justifier de leur situation.

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

Maintien des garanties santé au titre de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale

Article 6

En vigueur étendu

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi est venue modifier le dispositif de maintien de couverture dit de portabilité au profit des anciens salariés. L'article C annexe II de la convention collective nationale des activités de marchés financiers « Cas des salariés licenciés » est modifié en conséquence à compter du 1er juin 2014 pour le régime frais de santé et à compter du 1er juin 2015 pour le régime prévoyance :

« a) Bénéficiaires

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

1. Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

2. Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

3. Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

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

5. L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

b) Mise en œuvre de la portabilité

Pour le régime frais de santé, ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficiait effectivement des garanties frais de santé à la date de cessation du contrat de travail.

Pour la mise en œuvre du dispositif auprès de l'organisme assureur, l'entreprise doit adresser à ce dernier une demande nominative de maintien de garantie pour chaque ancien salarié.

Pour bénéficier du maintien, le salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme gestionnaire, et notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lesquelles les prestations sont dues.

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

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

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

Pour le régime prévoyance, il est précisé que les garanties incapacité temporaire de travail prévues à l'article L. 1226-1 du code de travail *et celles prévues par la convention collective dites « maintien de salaire »* (1), ne sont pas prises en charge au titre de la présente portabilité.

La garantie incapacité temporaire de travail étant définie en relais des obligations conventionnelles de maintien de salaire, il est appliqué une franchise de 90 jours continus pour le participant bénéficiant du maintien de sa couverture prévoyance au titre de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale. (2)

c) Durée de la portabilité

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

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

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

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

- en cas de cessation de paiement des allocations du régime d'assurance chômage pour tout autre motif (notamment en cas de retraite, de radiation des listes de Pôle emploi, de décès) ;

- en cas de manquement par l'ancien salarié à son obligation de fourniture des justificatifs de prise en charge par le régime d'assurance chômage auprès de l'organisme assureur ;

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

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

d) Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations prévoyance reste constitué par le salaire défini pour chaque garantie, précédant la date de cessation du contrat de travail, à l'exclusion des sommes devenues exigibles du fait de la cessation du contrat de travail.

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

e) Financement

Le financement de ce dispositif fait l'objet de mutualisation intégré aux cotisations des salariés actifs (part patronale et part salariale). »

(1) Les mots « et celles prévues par la convention collective dites maintien de salaire » sont exclus de l'extension en tant qu'ils sont contraires aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

(Arrêté du 12 août 2019 - art. 1)

(2) Alinéa exclu de l'extension en tant qu'il est contraire aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

(Arrêté du 12 août 2019 - art. 1)

(3) Les mots « - à la date de la résiliation de l'adhésion de l'entreprise » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale et de l'article 2 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques.

(Arrêté du 12 août 2019 - art. 1)

Maintien de garanties santé au titre de l'article 4 de la loi Évin du 31 décembre 1989

Article 7

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

Les autres dispositions de l'article B-5 de l'annexe II de la convention collective nationale des marchés financiers sont inchangées.

Tableau descriptif des garanties

Article 8

**

Financement du régime de frais de santé

Article 9

En vigueur étendu

Les cotisations du régime frais de santé définies à l'article 22.9 de la convention collective nationale des activités de marchés financiers sont modifiées comme suit à compter du 1er janvier 2018 :

Régime frais de santé	Structure de cotisations	Taux conventionnel Plafond de la sécurité sociale	Taux appelé Plafond de la sécurité sociale
Régime général	Famille sécurité sociale - Oblig.	2,05 %	1,64 %
	Conjoint-Fac (*)	1,40 %	1,40 %
Alsace Moselle	Famille sécurité sociale - Oblig.	1,60 %	1,28 %
	Conjoint-Fac (*)	0,79 %	0,79 %

(*) La cotisation du régime facultatif garantissant le conjoint, ou le concubin, ou le partenaire lié par un Pacs bénéficiant à titre personnel du régime de sécurité sociale jusqu'à l'issue de la période transitoire (31 décembre 2019) ou exerçant une activité professionnelle ou non à la charge effective, totale et permanente du salarié, ne donne lieu à aucun financement employeur.

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

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

Les autres dispositions du présent article sont inchangées.

Résiliation

Article 10

En vigueur étendu

Au sein de l'article E annexe II de la convention collective nationale des activités de marchés financiers, les termes « en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation » sont remplacés par « en cas de changement d'organisme assureur ou de conclusion d'un nouvel accord » et ce à effet du premier jour du mois civil qui suit la signature du présent avenant.

Dépôt et extension

Article 11

En vigueur étendu

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

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail. (1)

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

Il fera ensuite l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

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

Signataires	
Organisations patronales	AMAFI,
Organisations de salariés	CFDT Bourse ; CFTC marchés financiers,

Préambule

En vigueur non étendu

L'article 21 de la convention collective des activités de marchés financiers (CCNM) prévoit la constitution d'un comité interentreprises (CIE) assurant la gestion des œuvres sociales et culturelles commune de la branche. Il est administré par une assemblée plénière constituée d'une part de représentants syndicaux désignés par les organisations de branche et, d'autre part, par des personnes élues au second degré à partir des élus des entreprises adhérentes.

Conformément à l'article 17 du protocole d'accord préélectoral signé le 14 mai 2014, les élections pour le renouvellement des membres de l'assemblée plénière du CIE Bourse devaient être organisées en septembre 2018.

Or, la refonte des institutions de représentation du personnel avec la création du comité social et économique par l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, implique une évolution majeure dans la base électorale du CIE, dont les élections sont au 2^d degré. La période pour que les entreprises se mettent en conformité courant jusqu'à fin 2019, il importe d'attendre afin d'avoir une base stabilisée permettant d'établir les listes d'électeurs et d'éligibles pour le CIE Bourse.

Prorogation des mandats des membres du CIE Bourse

Article 1er

En vigueur non étendu

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

La prorogation des mandats s'étend jusqu'au 30 septembre 2019.

Application de l'accord

Article 2

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent accord sont applicables à compter de sa signature par les organisations syndicales représentatives dans la branche conformément à la réglementation en vigueur.

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

Signataires	
Organisations patronales	AMAFI,
Organisations de salariés	CFDT bourse ; CFTC marchés financiers ; CFE-CGC marchés financiers ; FO bourse,

Préambule

En vigueur non étendu

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

- la validité des agréments délivrés aux organismes collecteurs paritaires agréés (OPCA) des fonds de la formation professionnelle continue et des organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage (OCTA) expire au plus tard le 1er janvier 2019 ;

- les organismes collecteurs paritaires agréés (OPCA) bénéficient d'un agrément provisoire en tant qu'opérateurs de compétences à compter du 1er janvier 2019 et jusqu'au 31 mars 2019 ;

- un nouvel agrément, subordonné à l'existence d'un accord de branche conclu à cet effet entre les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'application de l'accord, est pris au plus tard au 1er avril 2019 selon des modalités déterminées par décret ;

- les agréments sont accordés en fonction notamment de la cohérence et de la pertinence économique du champ d'intervention des opérateurs de compétences (OPCO) et lorsque le montant des contributions gérées ou le nombre d'entreprises couvertes sont supérieurs respectivement à un montant et à un nombre fixés par décret ;

- une branche professionnelle ne peut adhérer qu'à un seul opérateur de compétences (OPCO) ;

- en l'absence de convention de branche transmise à l'autorité administrative au 31 décembre 2018, celle-ci désigne pour la branche professionnelle concernée un opérateur de compétences agréé.

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

L'OPCO assure notamment les missions suivantes :

- le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par la branche ;

- l'appui technique à la branche pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;

- l'appui technique à la branche en matière de certification ;

- un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité.

3. Les signataires du présent accord (les signataires), en leur qualité de partenaires sociaux de la branche des activités de marchés financiers, prennent acte de la transformation des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) en opérateurs de compétences (OPCO) au 1er janvier 2019 et de l'obligation de transmettre à l'administration au plus tard le 31 décembre 2018 un accord de désignation de l'OPCO de la branche (l'accord).

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

L'accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des activités de marchés financiers (IDCC n° 2931), étendue par arrêté du 27 février 2012.

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

Objet

Article 2

En vigueur non étendu

Les signataires, prenant acte des préconisations du rapport Marx/ Bagorski quant à la constitution d'un OPCO des services financiers et du conseil et étant en accord avec celles-ci, décident de désigner un opérateur de compétences de branche.

À cet effet, ils désignent pour la branche le futur opérateur de compétences des services financiers et du conseil tel qu'il résultera du rapprochement de la FAFIEC, actuel OPCA des branches de l'ingénierie, du numérique, des études et du conseil et de l'événement, avec OPCABAIA, actuel OPCA pour la banque et l'assurance, sous réserve de son agrément définitif de l'OPCO ainsi nouvellement constitué au plus tard le 1er avril 2019. (1)

Par ailleurs, ils décident de contribuer aux discussions relatives à la constitution de ce futur OPCO et d'être partie prenante à son accord constitutif.

Date d'entrée en vigueur. - Durée

Article 3

En vigueur non étendu

L'accord prend effet au plus tôt le 1er janvier 2019 après l'accomplissement des formalités de dépôt et de publicité faisant suite à sa signature et à sa notification à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Révision

Article 4

En vigueur non étendu

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

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

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

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

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

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

Dénonciation

Article 5

En vigueur non étendu

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

En cas de dénonciation, l'accord reste valable jusqu'à la date de signature du nouvel accord venant se substituer au texte dénoncé et, à défaut, pendant une durée de 12 mois démarrant à la date d'expiration du préavis de dénonciation.

Dépôt et extension

Article 6

En vigueur non étendu

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

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

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

Signataires	
Organisations patronales	AMAFI,
Organisations de salariés	CFDT bourse ; CFTC MF ; CFE-CGC marchés financiers ; CGT bourse ; FO bourse ; SPI MT,

En vigueur non étendu

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

Préambule

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

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

Toutefois il est apparu que nombre d'entreprises adhérentes n'étaient pas encore passées des anciennes institutions représentatives du personnel au CSE, leurs élections internes étant prévues au second semestre 2019, ce qui ne permet toujours pas d'obtenir une base unifiée permettant d'établir les listes d'électeurs et d'éligibles pour le CIE Bourse.

Prorogation des mandats des membres du CIE Bourse

Article 1er

En vigueur non étendu

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

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

Organisation de la période transitoire

Article 2

En vigueur non étendu

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

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

Application de l'accord

Article 3

En vigueur non étendu

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

Accord du 9 décembre 2010 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2011

Signataires	
Organisations patronales	L'AMAFI,
Organisations de salariés	Le SPI MT,

Article 1er

En vigueur non étendu

Le barème des salaires minima hiérarchiques est revalorisé à effet du 1er janvier 2011.

Article 2

En vigueur non étendu

A compter de cette date, la grille des salaires minima applicable est la suivante :

(En euros.)

Catégorie	IA	IB	IIA	IIB	IIIA	IIIB	IIIC
SMH mensuel	1 550	1 878	2 268	2 489	2 695	3 256	4 087

Article 3

En vigueur non étendu

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

En conséquence, à partir du 1er janvier 2011, les salaires minima pour ces catégories, sont les suivants :

(En euros.)

Catégorie	Échelon	Salaire
A	3	1 564
	4	1 635
B	3	1 606
	4	1 679
D	1	1 917
	2	2 013
	3	2 109
E	4	2 204
	2	2 323
	4	2 545

Article 4

En vigueur non étendu

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

Accord du 17 décembre 2012 relatif aux salaires minima hiérarchiques au 1er janvier 2013

Signataires	
Organisations patronales	L'AMAFI,
Organisations de salariés	La CFTC marchés financiers ; La CFE-CGC marchés financiers ; La CGT-FO bourse ; Le SPI MT,

Article 1er

En vigueur non étendu

Le barème des salaires minima hiérarchiques est revalorisé à effet du 1er janvier 2013.

Article 2

En vigueur non étendu

A compter de cette date, la grille des salaires minima applicable est la suivante :

(En euros.)

Catégorie	IA	IB	IIA	IIB	IIIA	IIIB	IIIC
SMH mensuel	1 550	1 916	2 313	2 539	2 749	3 282	4 120

Article 3

En vigueur non étendu

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

En conséquence, à partir du 1er janvier 2013, les salaires minima pour ces catégories sont les suivants :

(En euros.)

Catégorie	Echelon	Salaire
A	3	1 595
	4	1 668
B	3	1 638
	4	1 713
D	1	1 955
	2	2 053
	3	2 151
	4	2 248
E	2	2 369
	4	2 596

Article 4

En vigueur non étendu

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

Accord du 5 janvier 2015 relatif aux salaires minima hiérarchiques au 1er janvier 2015

Signataires	
Organisations patronales	L'AMAFI,
Organisations de salariés	La CFTC marchés financiers ; La CFE-CGC marchés financiers,

Article 1er

En vigueur non étendu

Le barème des salaires minima hiérarchiques est revalorisé à effet au 1er janvier 2015.

Article 2

En vigueur non étendu

A compter de cette date, la grille des salaires minima applicable est la suivante :

(En euros.)

Catégorie	IA	IB	IIA	IIB	IIIA	IIIB	IIIC
SMH mensuel	1 566	1 949	2 352	2 582	2 790	3 315	4 161

Article 3

En vigueur non étendu

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

Accord du 8 décembre 2015 relatif aux salaires minima hiérarchiques au 1er janvier 2016

Signataires	
Organisations patronales	L'AMAFI,
Organisations de salariés	La CFTC marchés financiers ; La CFE-CGC marchés financiers ; La CGT-FO Bourse ; Le SPI MT,

Article 1er

En vigueur non étendu

Le barème des salaires minima hiérarchiques est revalorisé à effet du 1er janvier 2016.

Article 2

En vigueur non étendu

A compter de cette date, la grille des salaires minima applicable est la suivante :

Catégorie	IA	IB	IIA	IIB	IIIA	IIIB	IIIC
SMH mensuel	1 580	1 967	2 373	2 605	2 812	3 315	4 161

Article 3

En vigueur non étendu

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

Accord du 8 décembre 2016 relatif aux salaires minima hiérarchiques au 1er janvier 2017

Signataires	
Organisations patronales	AMAFI
Organisations de salariés	CFTC MF CFE-CGC MF SPI MT

Article 1er

En vigueur non étendu

Le barème des salaires minima hiérarchiques est revalorisé à effet du 1er janvier 2017.

Article 2

En vigueur non étendu

A compter de cette date, la grille des salaires minima applicable est la suivante :

(En euros.)

Catégorie	IA	IB	IIA	IIB	IIIA	IIIB	IIIC
SMH mensuel	1 588	1 977	2 385	2 618	2 826	3 332	4 182

Article 3

En vigueur non étendu

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

Accord du 16 janvier 2018 relatif aux salaires minima hiérarchiques au 1er janvier 2018

Signataires	
Organisations patronales	AMAFI,
Organisations de salariés	CFDT Bourse ; CFTC MF ; CFE-CGC MF ; FO Bourse,

Article 1er

En vigueur non étendu

Dans le cadre de la convention collective nationale des activités de marchés financiers (idcc 2931), le barème des salaires minima hiérarchiques est revalorisé à effet du 1er janvier 2018.

Article 2

En vigueur non étendu

À compter de cette date, la grille des salaires minima applicable est la suivante :

(En euros.)

Catégorie	I.A	I.B	II.A	II.B	III.A	III.B	III.C
SMH mensuels	1 599	1 991	2 402	2 636	2 846	3 349	4 203

Article 3

En vigueur non étendu

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

Accord du 17 janvier 2019 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2019

Signataires	
Organisations patronales	AMAFI,
Organisations de salariés	CFTC marchés financiers,

Article 1er

En vigueur non étendu

Dans le cadre de la convention collective nationale des activités de marchés financiers (IDCC 2931), le barème des salaires minima hiérarchiques est revalorisé à effet du 1er janvier 2019.

Article 2

En vigueur non étendu

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 3

En vigueur non étendu

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

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

Accord du 3 décembre 2019 relatif aux salaires minima hiérarchiques au 1er janvier 2020

Signataires	
Organisations patronales	AMAFI,
Organisations de salariés	CFTC MF ; CFE-CGC MF ; SPI MT,

Article 1er

En vigueur non étendu

Dans le cadre de la convention collective nationale des activités de marchés financiers (IDCC 2931), le barème des salaires minima hiérarchiques est revalorisé à effet du 1er janvier 2020.

Article 2

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 3

En vigueur non étendu

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

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

Accord professionnel du 20 décembre 2018 relatif à l'OPCO (ATLAS)

Signataires	
Organisations patronales	SYNTEC ; IFEC ; ECF ; AFB ; AGEA ; UNTEC ; CNCM ; SNSA ; UNGE ; CSCA ; AMAFI ; BPCE ; CINOV ; FFA ; Planète Courtier,
Organisations de salariés	CGT ; CFDT ; CFTC ; CFE-CGC ; UNSA ; CSFV CFTC ; FIECI CFE-CGC ; FEC FO ; F3C CFDT ; UNSA banque ; FSPBA CGT ; CFTC banque ; SNB CFE-CGC ; CFE-CGC assurances ; FSE CGT ; CFTC MF ; CFE-CGC MF ; CFDT banques et assurances ; CFTC Crédit mutuel,

Préambule

En vigueur non étendu

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » modifie en profondeur les dispositifs, règles de financement et acteurs de la formation professionnelle.

En ce qui concerne plus particulièrement les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA), la loi prévoit expressément la fin de la validité des agréments délivrés aux organismes collecteurs agréés au 31 mars 2019 et la mise en place d'un agrément des opérateurs de compétences dont les missions sont orientées pour le développement des compétences des personnes, de l'alternance et de l'accompagnement des très petites, petites et moyennes entreprises.

Conformément aux dispositions de l'article 39 de la loi, l'ensemble des organisations signataires du présent accord a souhaité se rapprocher en vue de constituer, par un accord collectif, un opérateur de compétences permettant de répondre aux besoins de l'ensemble des secteurs professionnels des services financiers et du conseil.

L'ensemble de ces secteurs a notamment en commun :

- la volonté de répondre à une exigence de cohérence sectorielle et de proximité des métiers, des emplois, des compétences et de formation (proportion

importante de cadres, mobilité forte et nombreuses trajectoires professionnelles entre les différents secteurs, mêmes niveaux de certifications, fort impact de la transformation digitale) ;

- l'objectif de garantir l'efficacité et l'efficience du futur opérateur qui répond clairement à la nécessité « d'intérêt général que constituent la cohérence et la pertinence économique du champ d'intervention des opérateurs de compétences » ;

- la volonté de développer et de renforcer un maillage territorial fin et adapté aux besoins de proximité des entreprises et de leurs salariés ;

- l'objectif de mettre en place une gouvernance élargie au sein du futur opérateur de compétences qui intégrera toutes les branches parties prenantes et la diversité des entreprises ;

- et une organisation transversale et adaptée aux missions de l'opérateur en visant comme priorités le service aux TPE/PME et le développement de l'alternance.

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu en application de l'article L. 6332-1-1 du code du travail résultant de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel ».

Il a pour objet la constitution d'un opérateur de compétences, auquel adhère l'ensemble des branches signataires du présent accord.

À ce titre, le présent accord détermine notamment le champ d'intervention professionnel et géographique, ainsi que les conditions de gestion de l'opérateur de compétences ainsi créé.

Article 2

En vigueur non étendu

Il est institué un opérateur de compétences relevant des secteurs d'activité mentionnés à l'article 3 du présent accord, qui prend le nom d'« ATLAS, soutenir les compétences » (ci-après « opérateur de compétences »).

Cet opérateur de compétences est constitué sous la forme d'une association à but non lucratif régie par la loi du 1er juillet 1901 et l'ensemble des décrets pris pour son application.

Article 3

En vigueur non étendu

Le champ d'intervention professionnel de l'opérateur de compétences correspond aux champs d'intervention professionnels des différentes branches professionnelles représentées par les organisations professionnelles représentatives signataires du présent accord.

Le champ d'intervention professionnel de l'opérateur de compétences regroupe par conséquent les entreprises et les salariés appartenant aux secteurs d'activités suivants :

- pour la branche des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective du 15 décembre 1987 (IDCC 1486) ;

- pour la branche de sociétés d'assurances : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assurance du 27 mai 1992 (IDCC 1672), de la convention collective nationale de l'inspection de l'assurance du 27 juillet 1992 (IDCC 1679), de la convention collective nationale des échelons intermédiaires des services extérieurs de production des sociétés d'assurances du 13 novembre 1967 (IDCC 0438), de la convention collective nationale du 27 mars 1972 (IDCC 0653) et de l'accord des cadres de direction des sociétés d'assurances du 3 mars 1993 (IDCC 2357) ;

- pour la branche des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du 18 janvier 2002 (IDCC 2247) ;

- pour la branche des sociétés d'assistance : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du 13 avril 1994 (IDCC 1801) ;

- pour la branche des agences générales d'assurances : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective du 2 juin 2003 (IDCC 2335) ;

- pour la branche de la banque : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000 (IDCC 2120), ainsi que leurs organismes de rattachement relevant des codes APE 94.11Z, 94.12Z, 94.99Zp et 66.19B ;

- pour la branche Banque populaire : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de la Banque populaire (IDCC 3210) ;

- pour la branche Caisse d'épargne : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de la Caisse d'épargne (IDCC 5005) ;

- pour la branche Crédit mutuel : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective du Crédit mutuel (IDCC 1468) ;

- pour la branche des sociétés financières : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des sociétés financières du 22 novembre 1968 (IDCC 0478) ;

- pour la branche des activités de marchés financiers : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du 11 juin 2010 (IDCC 2931) ;

- pour la branche des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du 9 décembre 1974 (IDCC 0787) ;

- pour la branche des collaborateurs salariés des cabinets d'économistes de la construction et de métreurs vérificateurs : les entreprises du champ d'application de la convention collective du 16 avril 1993 (IDCC 3213) ;

- pour la branche des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective du 13 octobre 2005 (IDCC 2543).

Toute branche professionnelle, exerçant des activités entrant dans le champ de la finance et du conseil ou des activités connexes aux secteurs d'activité précédemment définis, peut adhérer par accord collectif à l'opérateur de compétences sous réserve de l'accord de son conseil d'administration, et de l'intervention d'un arrêté d'élargissement du champ professionnel pris par le ministre en charge de la formation professionnelle.

L'opérateur de compétences a une compétence nationale, comprenant le territoire de la France métropolitaine ainsi que les départements, régions et collectivités d'outre-mer.

Article 4

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences se compose des membres suivants :

- les organisations syndicales de salariés représentatives des branches professionnelles signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement ;

- les organisations professionnelles d'employeurs représentatives des branches professionnelles signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement.

Article 5

En vigueur non étendu

Conformément à la législation en vigueur, ATLAS, en qualité d'opérateur de compétences, a pour principales missions :

1. D'assurer le financement de l'alternance, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches signataires du présent accord ;

2. D'apporter un appui technique aux branches signataires du présent accord pour :

- établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences ;
 - déterminer les niveaux de prise en charge de l'alternance ;
 - certifier les compétences ;
 - accompagner le développement de l'alternance ;
 - apporter sa contribution technique et son financement aux études prospectives diligentées par les observatoires des branches adhérentes ;
3. Grâce à ses implantations en régions et à tous les services mis en place, directement ou par délégation, pour répondre aux besoins des entreprises au plus près du terrain d'assurer un service de proximité au bénéfice notamment des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant :
- d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle ;
 - d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;
4. De promouvoir auprès des entreprises, les formations réalisées en tout ou partie à distance et les formations réalisées en situation de travail ;
5. De gérer les contributions supplémentaires ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue, versées en application d'un accord de branche ou d'une annexe spécifiant une profession dans le respect des orientations de la branche concernée et mutualisées entre les entreprises visées par cet accord ou cette annexe, ou sur une base volontaire par les entreprises relevant du champ d'intervention professionnel de l'opérateur de compétences.

Article 6

En vigueur non étendu

6.1. Conformément à la législation en vigueur, et pendant la période transitoire définie à l'article 39, III, de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », soit jusqu'à la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance relative à la collecte des contributions des employeurs au titre de la formation professionnelle et de l'alternance, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020, il est rappelé qu'en qualité d'opérateur de compétences, ATLAS a également pour mission de financer notamment :

- les organismes prenant en charge notamment le conseil en évolution professionnelle, la formation des demandeurs d'emploi et le compte personnel de formation ;
- les actions de formation financées par le compte personnel de formation et les actions de formation au bénéfice des demandeurs d'emploi.

Conformément à la législation en vigueur, et pendant la période transitoire définie à l'article 39, III, de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, soit jusqu'à la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance relative à la collecte des contributions des employeurs au titre de la formation professionnelle et de l'alternance, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020, deux sections financières spécifiques seront constituées au sein de l'opérateur de compétences, afin de lui permettre de prendre en charge :

- les actions de formation financées par le compte personnel de formation ;
- les actions de formation au bénéfice des demandeurs d'emploi.

6.2. Conformément à l'article 37, III, de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, du 1er janvier 2019 jusqu'à la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance relative à la collecte des contributions des employeurs au titre de la formation professionnelle et de l'alternance, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020, la collecte des contributions mentionnées aux 2° à 4° du I de l'article L. 6131-1 du code du travail est assurée par ATLAS en qualité d'opérateur de compétences agréé à cet effet.

Cependant, il est rappelé que cette collecte ne pourra pas inclure le solde de la taxe d'apprentissage, mentionnée à l'article L. 6241-2, II, du code du travail, dans sa rédaction résultant de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018.

6.3. Ces missions provisoires seront assurées par ATLAS conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, sous réserve de son agrément à cet effet, en qualité d'opérateur de compétences.

Elles prendront fin de plein droit à la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance relative à la collecte des contributions des employeurs au titre de la formation professionnelle et de l'alternance, et au plus tard au 1er janvier 2021.

Article 7

En vigueur non étendu

7.1. Les ressources financières de l'opérateur de compétences sont constituées des fonds collectés dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, et qui comprennent notamment :

- les fonds pour un financement complémentaire des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, et des reconversions ou promotions par alternance mentionnées à l'article L. 6324-1 du code du travail au titre de la péréquation interbranches, et le financement de l'aide au permis de conduire ;
- les fonds mentionnés aux articles L. 6331-2, L. 6331-4, et L. 6241-3 du code du travail, en fonction des effectifs et des catégories de public, pour l'aide au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés et pour le financement de l'alternance.

7.2. Les ressources financières de l'opérateur de compétences sont également constituées des contributions supplémentaires ayant pour objet le développement de la formation professionnelle, qu'il peut collecter en application d'un accord de branche ou sur une base volontaire par les entreprises relevant de son champ d'intervention professionnel.

7.3. Les ressources financières de l'opérateur de compétences peuvent être également constituées des contributions des travailleurs indépendants, dans le cadre de la désignation mentionnée à l'article L. 6332-11-1 du code du travail, et dans les conditions fixées par un accord de branche.

7.4. L'opérateur de compétences peut recevoir par convention des participations financières et subventions de l'État, des collectivités territoriales ou de tout autre organisme.

7.5. L'opérateur de compétences peut recevoir des participations financières et contributions d'organismes spécialisés.

Article 8

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences gère paritairement les contributions légales au sein des sections financières suivantes, consacrées au financement :

- des actions en alternance ;
- des actions utiles au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés.

En outre, sont constituées au sein de l'opérateur de compétences les sections financières particulières suivantes, lui permettant de gérer de manière distincte :

- les contributions supplémentaires ayant pour objet le développement de la formation professionnelle, versées en application d'un accord de branche ou sur une base volontaire par les entreprises ;
- le cas échéant, les contributions des travailleurs indépendants dans le cadre de la désignation mentionnée à l'article L. 6332-11-1 du code du travail.

Article 9

En vigueur non étendu

Les ressources financières de l'opérateur de compétences, telles que définies à l'article 7 du présent accord, sont gérées et mobilisées conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, et à la convention d'objectifs et de moyens (COM) conclue avec l'État.

L'opérateur de compétences ne peut posséder d'autres biens meubles ou immeubles que ceux nécessaires à son fonctionnement.

Il n'assure aucun financement, direct ou indirect, des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs.

Il peut toutefois rembourser, sur présentation de justificatifs, les frais de déplacement, de séjour et de restauration engagés par les personnes qui siègent au sein de ses organes de direction ou de ses différentes instances paritaires.

Article 10

En vigueur non étendu

Institué sous la forme d'une association à but non lucratif, régie par la loi du 1er juillet 1901 et l'ensemble des décrets pris pour son application, l'opérateur de compétences se compose :

- d'une assemblée générale paritaire ;
- d'un conseil d'administration paritaire ;
- d'un bureau paritaire ;
- de sections paritaires professionnelles de branche (SPP), regroupées, le cas échéant, en filière d'activité ;
- de commissions paritaires transversales interbranches (CPT) ;
- d'une direction générale.

Article 11

En vigueur non étendu

Article 11.1

En vigueur non étendu

L'assemblée générale se compose d'au moins 1 représentant des différentes organisations professionnelles d'employeurs et d'un nombre égal de représentants des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au sein d'au moins une branche professionnelle entrant dans le champ d'application de l'accord et signataires du présent accord ou ayant adhéré ultérieurement à celui-ci.

Chaque organisation syndicale de salariés désigne ses représentants par un courrier commun à toutes ses fédérations concernées.

Les règles de désignation des représentants du collègue employeur sont définies par les statuts.

Article 11.2

En vigueur non étendu

11.2.1. Convocation

L'assemblée générale ordinaire se réunit 1 fois par an, sur convocation du (de la) président(e).

Les membres sont convoqués par tout moyen probant, au moins 15 jours avant la date fixée pour la réunion, y compris lorsqu'une assemblée générale extraordinaire est convoquée.

Le(s) commissaire(s) aux comptes est (sont) convoqué(s) dans les mêmes conditions.

11.2.2. Quorum

L'assemblée générale délibère valablement lorsque la moitié de ses membres au moins est présente ou représentée, le quorum s'appréciant par collège.

Si le quorum n'est pas atteint, une nouvelle assemblée générale sera convoquée et délibérera sans quorum.

11.2.3. Règles de majorité

Les décisions de l'assemblée générale sont prises à la majorité simple des membres présents ou représentés.

Lorsqu'elle se réunit de manière extraordinaire, l'assemblée générale prend ses décisions à la majorité des 2/3 des membres présents ou représentés.

11.2.4. Compte rendu

Les décisions de l'assemblée générale donnent lieu à un compte rendu de séance, établi par le secrétaire.

Article 11.3

En vigueur non étendu

L'assemblée générale annuelle de l'opérateur de compétences est chargée :

- de ratifier les orientations et les principes directeurs de l'action de l'opérateur de compétences sur proposition du conseil d'administration ;
- d'approuver les comptes annuels, après avoir entendu le rapport du (ou des) commissaire(s) aux comptes ;
- d'approuver le rapport de gestion, ainsi que, le cas échéant, les autres rapports spécifiques requis par les dispositions légales en vigueur ;
- de nommer, dans le respect de la réglementation relative aux marchés publics et sur la base d'un appel d'offres, le commissaire aux comptes titulaire et le commissaire aux comptes suppléant de l'opérateur de compétences, pour une durée de 6 ans, d'augmenter le nombre de commissaires aux comptes titulaire, et le nombre de commissaires aux comptes suppléant dans le respect de l'application de la réglementation relative aux marchés publics et sur la base d'un appel d'offres ;
- de délibérer valablement sur toute question soumise à l'ordre du jour, et relevant de son champ de compétences, en application des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 12

En vigueur non étendu

Article 12.1

En vigueur non étendu

12.1.1. Membres

Le conseil d'administration de l'opérateur de compétences est paritaire.

Il se compose de 2 collèges qui rassemblent, respectivement, des représentants des organisations syndicales de salariés, et des organisations professionnelles d'employeurs.

Chaque collège dispose du même nombre de sièges au conseil d'administration.

En cas d'empêchement du (de la) président(e), la présidence du conseil d'administration est assurée par un membre du même collège.

Pour respecter la composition de l'opérateur de compétences en termes de branches non homogènes du point de vue du nombre de salariés, les organisations syndicales de salariés proposent les règles suivantes :

Le collège des administrateurs représentant les organisations syndicales de salariés comprend :

a) 3 représentants titulaires et 2 suppléants pour chaque organisation syndicale de salariés signataire du présent accord (ainsi que celles qui y adhéreraient ultérieurement) représentative dans au moins la moitié des branches du champ de l'opérateur de compétences.

Les représentants titulaires de ces organisations disposent d'une voix délibérative ;

b) 1 représentant titulaire et 1 suppléant pour chaque autre organisation syndicale de salariés signataire du présent accord (ainsi que celles qui y adhéreraient ultérieurement) représentative dans au moins une des branches du champ d'intervention décrit à l'article 4 du présent accord.

Les représentants de ces organisations disposent d'une voix consultative.

Chaque organisation syndicale de salariés désigne ses représentants par un courrier commun à toutes ses fédérations concernées.

Le collège des administrateurs représentant les organisations professionnelles d'employeurs comprend autant de représentants titulaires et de représentants suppléants que le collège des représentants des organisations syndicales de salariés, répartis entre les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement.

La répartition du nombre de représentants des organisations professionnelles d'employeurs s'effectue à raison d'un siège par section paritaire professionnelle (SPP) ou par filière d'activité regroupant plusieurs SPP, attribué au président ou vice-président selon la fonction occupée par l'organisation professionnelle d'employeurs, ou, en cas de décision du collège employeurs de la SPP, ou de filière d'activité, à un autre représentant choisi en son sein.

La répartition entre les SPP ou filière d'activité des sièges restants est réalisée proportionnellement aux effectifs salariés de chacune d'elles. Lorsque les SPP ou filière d'activité comprennent plusieurs branches, les sièges sont répartis entre elles par accord mutuel distinct. À défaut, les sièges sont répartis proportionnellement aux effectifs des entreprises des branches. Lorsque plusieurs organisations professionnelles d'employeurs sont représentatives dans une même branche, ces sièges sont répartis entre elles par accord mutuel distinct.

Le collège employeur dispose d'autant de voix délibératives et voix consultatives que le collège salarié.

Seuls disposent d'une voix délibérative les représentants des organisations professionnelles membres du conseil d'administration en application du mécanisme précisé ci-dessus.

Les modalités de répartition des voix consultatives entre les représentants des organisations professionnelles sont définies par les statuts. Un quota est réservé aux organisations qui ne siègent pas au conseil d'administration avec voix délibérative.

Aucune branche, SPP ou filière d'activité, ne pourra disposer à elle seule de la majorité absolue des sièges du collège employeurs au conseil d'administration. La composition de ce dernier tiendra compte autant que possible de la diversité des branches signataires.

La composition du conseil d'administration peut être modifiée, notamment en cas de modification du champ d'intervention professionnel de l'opérateur de compétences du fait de sa désignation par une branche professionnelle en qualité d'opérateur de compétences, par une décision intervenant à la majorité des 2/3 des membres du conseil d'administration.

En tout état de cause, la modification de la composition du conseil d'administration ne pourra pas aboutir à déroger au principe d'égalité entre le nombre de représentants des organisations syndicales de salariés, et le nombre de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

12.1.2. Mandat d'administrateur

Les administrateurs sont désignés par chaque organisation syndicale représentative de salariés et chaque organisation professionnelle d'employeurs mentionnées à l'article 12.1.1, dans le respect des principes suivants :

L'objectif de parité au sein de chacune des délégations (employeurs et salariés) devra être respecté au sein du conseil d'administration. Ainsi, pour parvenir à une représentation équilibrée des femmes et des hommes, chaque organisation syndicale et patronale veillera à nommer au moins un représentant de chaque sexe. Une organisation ne disposant que d'un siège ne sera pas tenue par cet objectif. L'atteinte de cet objectif de parité se mesure par collège sur l'ensemble des administrateurs titulaires et suppléants.

Pour pouvoir être désigné en qualité d'administrateur, les représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs doivent être en activité professionnelle, ou bien être âgés de moins de 70 ans révolus, à la date de leur désignation.

Les représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs ne peuvent pas exercer de fonctions d'administrateur ou de salarié dans un organisme dont l'activité principale est la formation.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le cumul des fonctions d'administrateur dans un opérateur de compétences, et d'administrateur ou de salarié dans un établissement de crédit, est porté à la connaissance des instances paritaires de l'opérateur de compétences ainsi qu'à celle du (ou des) commissaire(s) aux comptes qui établi(ssen) t, s'il y a lieu, un rapport spécial.

Ces règles sont également applicables en cas de renouvellement du mandat.

12.1.3. Durée du mandat d'administrateur

Le mandat d'administrateur est d'une durée de 4 ans, renouvelable.

Cette durée s'apprécie au 31 décembre de l'année concernée, ainsi les mandats en cours à la date de signature du présent accord prendront fin au 31 décembre 2022. En cas de remplacement définitif de l'un des titulaires pendant cette période de 4 ans, le mandat du nouveau titulaire ne court que jusqu'à la fin de ladite période.

Si, en cours de mandat, l'évolution de la liste des organisations représentatives fixée par un arrêté ministériel avait pour effet de modifier la composition du conseil d'administration ci-dessus définie, les mandats en cours à cette date prendraient fin au 31 décembre de l'année de parution de l'arrêté.

12.1.4. Cessation anticipée du mandat d'administrateur

Le mandat d'administrateur prend fin :

- en cas de démission ;
- en cas de révocation par l'organisation syndicale de salariés ou l'organisation professionnelle d'employeurs à l'origine de la désignation.

En cas de cessation anticipée du mandat d'un membre du conseil d'administration, l'organisation syndicale de salariés ou l'organisation professionnelle d'employeurs à l'origine de sa désignation procède à son remplacement, en respectant les principes fixés à l'article 12.1.2.

Le nouvel administrateur est désigné pour la durée du mandat restant à courir.

En cas de modification, en cours de mandat, de la représentativité d'une organisation ayant pour effet de modifier la composition du conseil d'administration fixée à l'article 12.1.1, l'ensemble des mandats d'administrateurs de cette organisation prendrait fin de manière anticipée, au 31 décembre de l'année de parution de l'arrêté fixant la liste des organisations représentatives.

Article 12.2

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration est garant de l'application par l'opérateur de compétences des accords conclus par les branches en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et de formation professionnelle, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires.

Le conseil d'administration :

- règle par ses délibérations les affaires entrant dans les missions de l'opérateur de compétences telles que décrites à l'article 5 du présent accord ;
- arrête les orientations stratégiques et prend toutes décisions qui en découlent, en termes d'organisation et d'adéquation des moyens humains et matériels nécessaires à l'exécution des missions par l'opérateur de compétences ;
- arrête, tenant compte notamment des politiques et orientations des commissions paritaires nationales pour l'emploi (CPNE), sur propositions des sections paritaires professionnelles (SPP) et de la commission paritaire transversale (CPT) « contrôle financier et conformité » prévue à l'article 14 du présent accord, les services et actions à financer, ainsi que les priorités, les critères et les conditions de prise en charge des demandes de formation et de certification relevant de leur champ de compétences respectif.

Le conseil d'administration dispose de la possibilité de ne pas retenir les propositions des SPP et de la CPT « contrôle financier et conformité », notamment si la nécessité de préserver l'équilibre financier général de l'opérateur de compétences le justifie, sous réserve de rendre une décision majoritaire motivée, expliquant les raisons s'opposant à la prise en compte desdites propositions ;

- peut saisir les CPT et les SPP de toute demande d'examen et de proposition relative à un sujet relevant de leur champ de compétences ;

- pilote et contrôle la gestion des fonds mentionnés au I de l'article L. 6332-1-1 du code du travail ainsi que ceux issus des versements prévus à l'article 7 du présent accord ; il garantit l'équilibre financier de l'opérateur de compétences, par le suivi des engagements, et en prenant les mesures adéquates en cas de risque de déséquilibre financier ;

- vote le budget, approuve son exécution et arrête les comptes sous le contrôle du commissaire aux comptes et de l'État dans les conditions prévues par le décret n° 55-733 du 26 mai 1955 « relatif au contrôle économique et financier de l'État » ;
- délibère sur le rapport annuel d'activité et approuve les états statistiques et financiers présentés chaque année aux pouvoirs publics ;
- valide la convention d'objectifs et de moyens (COM) présentée aux pouvoirs publics, par la présidence paritaire de l'opérateur de compétences ;
- valide la convention-cadre de coopération définissant les conditions de la participation de l'opérateur de compétences à l'amélioration et à la promotion des formations technologiques et professionnelles initiales, notamment l'apprentissage, ainsi que la promotion des métiers ;
- nomme et congédie sur proposition de la présidence paritaire, le (la) directeur(trice) général(e) de l'opérateur de compétences ;
- valide l'organisation opérationnelle proposée par le (la) directeur(trice) général(e) et définit les missions et les délégations associées ;
- engage l'opérateur de compétences dans des conventions de délégation de mise en œuvre d'une partie des décisions en matière d'informations et de services dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur ;
- peut convenir, dans le cadre d'une convention spécifique, d'un partenariat avec tout autre opérateur de compétences afin de s'adjoindre toute expertise particulière supposée servir ses membres ;
- examine les propositions des SPP de déléguer les missions citées au point 2 de l'article 5 à tout organisme extérieur.

Article 12.3

En vigueur non étendu

12.3.1. Réunions ordinaires

Le conseil d'administration ordinaire se réunit au minimum 4 fois par an :

- à des dates fixées annuellement avant le début de l'année ;
- sur convocation de sa présidence ;
- les convocations doivent être envoyées au moins 10 jours à l'avance.

Participent également aux réunions du conseil d'administration, à titre consultatif, le (la) directeur(trice) général(e) ainsi que tout autre expert dont la présence serait rendue nécessaire en fonction des sujets traités.

12.3.2. Réunions extraordinaires

Un conseil d'administration extraordinaire peut être convoqué par la présidence paritaire ou sur demande de 1/4 de ses membres, tous collèges confondus.

Dans ce cas, le délai d'envoi de la convocation est réduit à 5 jours.

12.3.3. Quorum

Le conseil d'administration délibère valablement lorsque le nombre d'administrateurs présents ou représentés dans chaque collège est au moins égal à la moitié des membres de chaque collège.

Chaque membre du conseil d'administration peut détenir au maximum 2 pouvoirs, dans son collège.

12.3.4. Règles de majorité

Les décisions du conseil d'administration sont prises à la majorité simple des membres de chaque collège, et ce, y compris lorsqu'il se réunit de manière extraordinaire.

Ses décisions donnent lieu à un compte rendu de séance, établi par le secrétaire.

12.3.5. Suppléants

Un suppléant participe aux réunions du conseil d'administration en l'absence d'un titulaire.

Le conseil d'administration pourra décider, à la majorité des membres de chaque collège, que les suppléants participent aux réunions à titre consultatif, en cas de présence du titulaire, lorsque le conseil d'administration délibère sur les résultats et sur le rapport de gestion de l'exercice clos, ainsi que sur les prévisions d'engagements pour l'exercice en cours.

Les administrateurs suppléants ont accès aux mêmes informations et documents que ceux transmis aux administrateurs titulaires, et notamment aux comptes rendus de séance.

Article 13

En vigueur non étendu

Article 13.1

En vigueur non étendu

Le bureau est composé de 5 représentants des organisations professionnelles d'employeurs et de 5 représentants des organisations représentatives des salariés signataires du présent accord, dont :

- le (la) président(e) ;
- le (la) vice-président(e) ;
- le (la) trésorier(ère) ;
- le (la) trésorier(ère) adjoint(e) ;
- le (la) secrétaire ;
- le (la) secrétaire adjoint(e).

Ces représentants sont désignés par concertation au sein de chaque collège du conseil d'administration.

Pour l'exercice du premier mandat, le conseil d'administration décide de l'affectation des postes du bureau entre les deux collèges. Chaque collège désigne ensuite ses représentants sur les postes affectés.

Les mandats au sein du bureau sont ensuite assurés alternativement tous les 2 ans par un représentant des organisations d'employeurs et des organisations représentatives des salariés signataires du présent accord.

Le (la) président(e), le (la) trésorier(ère) adjoint(e) et le (la) secrétaire adjoint(e) sont désignés par un collège, le (la) vice-président(e), le (la) trésorier(ère) et le (la) secrétaire sont désignés par l'autre collège.

À chaque renouvellement des fonctions :

- celles-ci sont permutées entre les deux collèges ;
- chaque collège désigne ses représentants au bureau sur les postes qui lui reviennent.

Tous les membres du bureau ont un mandat d'une durée de 2 ans, renouvelable.

Article 13.2

En vigueur non étendu

Le bureau se réunit au moins une fois entre deux conseils d'administration.

En cas d'empêchement du (de la) président(e), la présidence des réunions du bureau est assurée par un membre du même collège.

Le bureau a pour objet de préparer et éclairer les décisions du conseil d'administration. Il est également chargé de suivre la mise en œuvre de ses décisions, en lien avec le (la) directeur(trice) général(e).

Sans préjudice des missions relevant des prérogatives des sections paritaires professionnelles (SPP) et des commissions paritaires transversales (CPT), le bureau est ainsi force de proposition en matière de sujets à soumettre au conseil d'administration. Il suit également la mise en œuvre opérationnelle et financière des décisions prises par le conseil d'administration, notamment au moyen de tableaux de bord fournis par le (la) directeur(trice) général(e).

Le bureau peut être amené à prendre des décisions dans le cadre d'une délégation spécifique du conseil d'administration et sous son contrôle, conformément au règlement intérieur de l'opérateur de compétences.

Participent également aux réunions du bureau, à titre consultatif, le (la) directeur(trice) général(e) ainsi que tout autre expert dont la présence serait rendue nécessaire en fonction des sujets traités.

Les règles de fonctionnement du bureau sont définies par le règlement intérieur.

En cas d'urgence, le bureau peut soumettre au conseil d'administration le vote d'une décision par voie électronique.

Article 13.3

En vigueur non étendu

Le (la) président(e) et le (la) vice-président(e) :

- fixent conjointement l'ordre du jour et préparent les travaux du bureau et du conseil d'administration, dans le respect des prérogatives du bureau ;
- négocient la convention d'objectifs et de moyens conclue entre l'État et l'opérateur de compétences ;
- assurent la représentation de l'opérateur de compétences auprès des pouvoirs publics. Ils peuvent pour ce faire, associer d'autres membres du bureau à leurs démarches, en tant que de besoin ;
- en cas de décision dont l'examen ne peut être reporté au prochain conseil d'administration de l'opérateur de compétences, et dans le respect des priorités et décisions budgétaires de ce dernier, ils peuvent prendre toute mesure de bonne gestion et d'engagement financier nécessaire après avis favorable des trésoriers ;
- représentent et engagent l'opérateur de compétences dans les actes de la vie civile ;
- peuvent agir en justice au nom de l'opérateur de compétences, après avis favorable du conseil d'administration.

Article 14

En vigueur non étendu

Les commissions paritaires transversales (CPT) sont créées par le conseil d'administration qui en fixe le nombre, la composition et les modalités de fonctionnement dans le règlement intérieur.

À ce jour, il est créé au sein de l'opérateur de compétences, 7 commissions paritaires transversales (CPT), dont le champ de compétence est défini en fonction des spécificités des publics bénéficiaires des services de l'opérateur de compétences, des missions qui lui sont dévolues, et de l'offre de service de celui-ci.

Les commissions paritaires transversales (CPT) sont les suivantes :

- CPT « entreprises de moins de 50 salariés » ;
- CPT « alternance » ;
- CPT « proximité et communication de l'opérateur de compétences » ;
- CPT « publics spécifiques » ;
- CPT « contrôle financier et conformité » ;
- CPT « certification » ;
- CPT « prospective et transformation des métiers ».

Article 14.1

En vigueur non étendu

Chaque commission est composée dans le respect du principe du paritarisme :

- 2 représentants désignés par chacune des organisations syndicales représentatives des salariés membres du conseil d'administration ;
- d'un nombre équivalent de représentants, désignés par les organisations professionnelles d'employeurs membres du conseil d'administration.

La composition de ces commissions obéit aux mêmes conditions de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes, ainsi qu'aux mêmes incompatibilités que celles du conseil d'administration, rappelées à l'article 12.1.2.

Article 14.2

En vigueur non étendu

Chaque commission choisit, en son sein, un président et un vice-président, appartenant chacun à un collège différent. La présidence alterne tous les 2 ans, au cours du trimestre pendant lequel s'effectue le changement d'alternance de la présidence du conseil d'administration de l'opérateur de compétences.

Les propositions émises par les commissions sont retenues à la majorité simple des membres présents ou représentés.

Article 14.3

En vigueur non étendu

Chaque commission, dans le respect des accords de branche et des décisions des CPNE des différentes branches représentées en lien avec les sections paritaires professionnelles (SPP), et en fonction de ses prérogatives spécifiques, exerce les missions suivantes :

- CPT « entreprises de moins de 50 salariés » : est en charge des dispositifs d'accompagnement des entreprises de moins de 50 salariés au plus près du terrain et de leurs besoins en recrutement, veille à la mutualisation des moyens, assure le suivi des enveloppes confiées par France compétences ou conventionnelles ;
- CPT « alternance » : est en charge de l'élaboration de coûts cohérents par contrat, après examen des propositions des CPNE dans le respect des politiques définies et des préconisations des SPP, développe des dispositifs incitatifs au développement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation ;
- CPT « proximité et communication de l'opérateur de compétences » : est en charge du design relatif à l'offre de services, de l'appui aux éléments de langage ou verbatim proposés par l'opérateur de compétences dans le cadre des communications externes, et oriente l'offre de services à destination des entreprises et branches ;
- CPT « publics spécifiques » : est en charge des dispositifs d'insertion spécifiques mis en œuvre dans les branches (notamment au bénéfice des demandeurs d'emploi, des personnes en situation de handicap, des réfugiés politiques) veille à la mutualisation des moyens, assure le suivi des enveloppes confiées par France compétences ou conventionnelles ou d'autres organismes ;
- CPT « contrôle financier et conformité » : examine dans le respect des accords de branche, des préconisations des CPNE, les priorités et règles de prise en charge des formations, ainsi que le financement des travaux et études réalisés par les observatoires de chaque SPP, et des travaux relatifs aux certifications ; procède à l'analyse régulière de l'utilisation des fonds afin de garantir une gestion des fonds d'origine légale et conventionnelle, respectueuse des équilibres des branches adhérentes de l'opérateur de compétences et s'assure du contrôle de la qualité des formations ;
- CPT « certification » : accompagne les représentants au sein des commissions professionnelles consultatives (CPC) des ministères (commissions professionnelles consultatives), et accompagne dans le développement et/ou suivi des outils de certification (CQP, plate-forme, MOOC, etc.) ;

- CPT « prospective et transformation des métiers » : élabore des études ou des travaux en complémentarité de ceux menés par les observatoires ; met en œuvre les politiques de branche en matière de professionnalisation et de transformation des métiers, en favorisant une approche transversale aux différentes branches ; mutualise les projets envisagés dans l'interbranches étudie notamment les impacts des évolutions réglementaires et/ou de la transformation numérique.

Les commissions peuvent également être saisies par le conseil d'administration de toute demande d'examen et de préconisation relative à un sujet relevant de leur champ de compétences.

Article 15

En vigueur non étendu

Les sections paritaires professionnelles (SPP) sont créées, modifiées et supprimées par le conseil d'administration qui détermine sa légitimité à représenter un secteur d'activité professionnel.

Au jour de la signature du présent accord, il est créé au sein de l'opérateur de compétences, huit sections paritaires professionnelles (SPP), représentant chacune des branches professionnelles adhérant à l'opérateur de compétences :

- SPP bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils, géomètres experts, architectes et économistes de la construction ;
- SPP sociétés d'assurance et d'assistance ;
- SPP cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes ;
- SPP intermédiations en assurances ;
- une filière « activités bancaires et assimilées » est créée, composée de plusieurs SPP spécifiques et regroupées, compte tenu de la très large diversité tant des métiers et des structures d'entreprises que des branches et des organisations professionnelles représentatives au sein de la filière. C'est la filière « activités bancaires et assimilées » qui est prise en compte pour l'application des articles relatifs à : la composition du conseil d'administration, du bureau paritaire du conseil d'administration ainsi que des commissions paritaires transversales ;
- SPP banque, incluant la branche des marchés financiers ;
- SPP Banque populaire ;
- SPP caisses d'épargne ;
- SPP Crédit mutuel.

Article 15.1

En vigueur non étendu

Chaque section est composée dans le respect du paritarisme :

- de 2 représentants désignés par chacune des organisations syndicales représentatives des salariés dans la branche membre de la section paritaire professionnelle (SPP) ;
- et d'un nombre équivalent de représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs.

La répartition des représentants des organisations professionnelles d'employeurs dans chaque SPP sera déterminée par accord mutuel des organisations concernées.

La composition des sections obéit aux mêmes conditions de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes, ainsi qu'aux mêmes incompatibilités que celles du conseil d'administration, rappelées à l'article 12.1.2.

Article 15.2

En vigueur non étendu

Chaque section paritaire professionnelle (SPP) choisit, en son sein, un président et un vice-président, appartenant chacun à un collège différent.

En cas de désaccord au sein d'un collège pour la désignation du président ou du vice-président, l'organisation la plus représentative se trouverait désignée d'office.

La présidence entre collèges alterne tous les 2 ans, au cours du trimestre pendant lequel s'effectue l'alternance de la présidence du conseil d'administration de l'opérateur de compétences.

Les propositions émises par les SPP sont retenues à la majorité simple des membres présents ou représentés.

Article 15.3

En vigueur non étendu

Chaque section paritaire professionnelle (SPP), dans le respect des accords de branche et des décisions des CPNE relevant de son périmètre :

- examine et analyse les orientations en matière de prospective métiers et de certification, les critères et priorités de formation, ainsi que les propositions de prise en charge des formations émises par les CPNE, en particulier pour l'accompagnement des entreprises de moins de 50 salariés ;
- identifie les actions et les moyens potentiellement mutualisables à porter à la connaissance des commissions paritaires transversales (CPT) par l'intermédiaire d'un outil commun de liaison ;
- suit la mise en œuvre et la réalisation des actions assumées par les services de proximité ;
- assure l'application et le suivi des politiques de formation professionnelle et d'apprentissage en lien avec les CPNE ;
- assure le suivi et le bilan de la mise en œuvre des actions ;
- participe à la réflexion sur les besoins spécifiques de chacune des branches professionnelles ;
- supervise l'affectation des fonds confiés à l'opérateur de compétences par France compétences (enveloppes alternance et TPME) et le cas échéant, les fonds conventionnels, conformément aux dispositions légales et réglementaires ainsi qu'aux obligations comptables.

Article 16

En vigueur non étendu

Le (la) directeur(trice) général(e) assure la direction de l'opérateur de compétences et accomplit les actes nécessaires à la gestion, à l'exception de ceux réservés aux autres organes de l'opérateur de compétences.

Il (elle) exerce ses missions sous le contrôle du (de la) président(e).

Le (la) directeur(trice) général(e) reçoit délégation pour l'exercice de ses attributions dans les conditions précisées par le conseil d'administration.

Il (elle) prépare les délibérations de l'assemblée générale et en assure l'exécution, sous réserve des prérogatives dévolues aux autres organes de l'opérateur de compétences.

Il (elle) recrute, nomme, gère, dirige les personnels et assume un pouvoir disciplinaire à l'égard de ces derniers.

Article 17

En vigueur non étendu

Si l'opérateur de compétences venait à cesser ses activités pour quelque cause que ce soit, ses biens seraient dévolus à un ou plusieurs organismes de même nature désignés par son conseil d'administration, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 18

En vigueur non étendu

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent accord et ses éventuels avenants sont notifiés à l'ensemble des organisations représentatives dès la fin de procédure de signature. Le présent accord et ses éventuels avenants font l'objet d'un dépôt dans les conditions de l'article L. 2231-6 du code du travail et des accords de branche en vue de son agrément par l'administration.

L'agrément est sollicité pour l'ensemble du périmètre visé aux articles 2 et 3 du présent accord ainsi que pour tout élargissement éventuel demandé par l'autorité administrative.

Article 19

En vigueur non étendu

Les parties rappellent que la signature du présent accord vaut désignation de l'opérateur de compétences ATLAS.

Article 20

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 21

En vigueur non étendu

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres parties signataires.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de 3 mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

Les dispositions qui font l'objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant. Cet avenant sera soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

Article 22

En vigueur non étendu

Les parties conviennent de se revoir, au plus tard dans le délai de 5 ans à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord, afin de dresser un bilan de son application et d'engager, en tant que de besoin, les négociations utiles à son évolution.

Article 23

En vigueur non étendu

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 24

En vigueur non étendu

Le présent accord peut faire l'objet d'une dénonciation, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 25

En vigueur non étendu

Sous réserve de l'agrément d'ATLAS en qualité d'opérateur de compétences, le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel et au plus tard le 1er avril 2019.

Article 26

En vigueur non étendu

Le présent accord est déposé par la partie la plus diligente et fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministre du travail dans le cadre des dispositions légales en vigueur.

Annexe

**

Accord professionnel du 18 juin 2019 relatif à l'affectation à des CFA de fonds collectés par OPCABAIA (pour le compte de l'OPCO ATLAS)

Signataires	
Organisations patronales	AGEA ; SNSA ; FFA,
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FEC FO ; UNSA banque ; FSPBA CGT ; CFE-CGC assurance ; CFDT banques et assurances,

En vigueur non étendu

Vu les dispositions :

- de la convention collective nationale du personnel des sociétés d'assurances du 27 mai 1992 et de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992 ;

- de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003 ;

- de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 ;

Vu les dispositions de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » et ses textes d'application ;

Vu l'accord du 20 décembre 2018 portant constitution de l'opérateur de compétences ATLAS,

Priorités en matière de développement de l'apprentissage

Article 1er

En vigueur non étendu

L'apprentissage continue de se développer de manière significative dans les branches des sociétés et mutuelles d'assurances, des sociétés d'assistance et des agences générales d'assurances.

Pour continuer d'accompagner ce développement, dont ces branches font une priorité de leur politique de formation professionnelle, le centre de formation d'apprentis (CFA) de l'assurance en Île-de-France, ainsi que les autres CFA formant des apprentis accueillis dans les entreprises relevant de l'assurance et

de l'assistance, peuvent bénéficier d'une affectation de fonds dans les conditions définies par le présent accord.

Il s'agit de favoriser l'accueil d'apprentis ou de futurs apprentis se préparant à tout métier exercé dans les secteurs précités, qu'il s'agisse d'un métier spécifique à l'assurance et à l'assistance, ou d'un métier de nature transversale.

Principe de financement des centres de formation d'apprentis (CFA) au titre des fonds recueillis par OPCABAIA (pour le compte de l'OPCO ATLAS)

Article 2

En vigueur non étendu

Les fonds recueillis par OPCABAIA (pour le compte de l'OPCO ATLAS) au titre des dispositions légales et réglementaires en vigueur relatives au financement de l'alternance, peuvent faire l'objet d'un reversement au CFA de l'assurance ainsi qu'à tout CFA accueillant des jeunes sous contrat d'apprentissage avec une société ou mutuelle d'assurances, une société d'assistance, ainsi qu'avec un agent général d'assurances, dès lors qu'une insuffisance de ressources pour couvrir les dépenses de fonctionnement générées par l'accueil de ces apprentis est établie.

Montant maximum affecté au financement des centres de formation d'apprentis (CFA) au titre des fonds recueillis par OPCABAIA (pour le compte de l'OPCO ATLAS)

Article 3

En vigueur non étendu

Le montant maximum affecté au financement des centres de formation d'apprentis (CFA) au titre des fonds recueillis par OPCABAIA (pour le compte de l'OPCO ATLAS) est celui qui figure au budget voté par les instances paritaires d'OPCABAIA début 2019 pour l'exercice 2019 pour les branches concernées et qui a fait l'objet d'un vote du conseil d'administration de l'OPCO ATLAS le 6 juin 2019.

Processus de détermination des affectations de fonds aux CFA

Article 4

En vigueur non étendu

Les sommes versées aux CFA dans le cadre de cet accord doivent être affectées exclusivement à la prise en charge de dépenses de fonctionnement (hors dépenses d'investissement) afférentes aux formations accueillant des apprentis ou futurs apprentis dans les branches des sociétés et mutuelles d'assurances, des sociétés d'assistance et des agences générales d'assurances, et qui ont fait l'objet d'une demande de financement.

Les demandes des centres de formation d'apprentis sont examinées dans le cadre d'une commission paritaire composée des organisations représentatives des employeurs et des salariés des branches citées ci-dessus. Les membres de la commission paritaire disposent des éléments suivants, qui leur sont adressés avant la réunion de la commission :

1. L'intégralité des dossiers transmis par les CFA demandeurs, comportant les éléments chiffrés et qualitatifs suivants :

- les coûts affichés par le CFA ou la section accueillant les apprentis de l'assurance et de l'assistance ;
- les effectifs par formation dispensée ;
- la part de financement reçue par le CFA au titre de la subvention du conseil régional ;
- la part de financement attendue par le CFA au titre de la taxe d'apprentissage ; analyse du financement attendu et réellement perçu à ce titre au cours de l'année 2018 ;
- la localisation du CFA ;
- les proportions des différents types d'employeurs accueillant les apprentis de l'assurance et de l'assistance au sein du CFA ou de la section ;
- le taux de réussite ;
- les liens avec le monde professionnel ;
- la présentation de la démarche qualité mise en œuvre par le CFA.

2. Un tableau de synthèse récapitulant les éléments chiffrés.

3. Une étude statistique relative aux principales caractéristiques des apprentis relevant de l'accord.

Le directeur général d'OPCABAIA pour le compte de l'OPCO ATLAS, ou son représentant, participe à la commission paritaire. Il fait notamment un compte rendu du contrôle de l'utilisation des fonds prévu à l'article 6 du présent accord.

Modalités d'affectation des fonds aux CFA bénéficiaires

Article 5

En vigueur non étendu

La commission paritaire se prononce pour chaque CFA demandeur, après examen approfondi des éléments prévus à l'article 4 du présent accord.

Elle prend en compte, en particulier :

- l'historique des versements de taxe d'apprentissage ;
- la proportion des différents types d'employeurs représentés au sein du CFA considéré, leur capacité de financement au titre de la taxe d'apprentissage, et en particulier celle des TPE-PME ;
- la localisation du CFA ;
- la nature de l'organisme gestionnaire du CFA ;
- le taux de réussite ;
- la démarche qualité mise en œuvre par le CFA.

Ces éléments peuvent constituer des facteurs correctifs des demandes d'affectation faites par les CFA, résultant du solde entre coûts de formation et recettes. Le montant de l'affectation ne peut en aucun cas excéder la demande formulée.

La délibération de la commission paritaire fait l'objet du présent accord d'affectation des fonds pour l'année 2019, qui est transmis à l'OPCO ATLAS dès sa conclusion.

La liste des CFA bénéficiaires ainsi que le versement alloué à ce titre pour l'année 2019 à chacun d'eux figure dans l'article 7 du présent accord.

Les versements aux CFA bénéficiaires font l'objet d'une décision du conseil d'administration de l'OPCO ATLAS, lors de sa première réunion qui suit la commission paritaire.

En raison de la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle, et pour la dernière année de transfert de fonds de l'alternance vers les CFA par l'OPCO ATLAS, les règles de versements de fonds au titre de l'alternance sont aménagées comme prévu à l'article 6 ci-dessus.

Modalités de versements et de suivi annuel de l'exécution de l'accord. - Contrôle de l'utilisation des fonds

Article 6

En vigueur non étendu

Compte tenu du contexte particulier de l'année 2019 (baisse des fonds gérés par les OPCO, mise en œuvre du financement au coût-contrat, nouvelles conditions de refinancement par France compétences), OPCABAIA agissant pour le compte de l'OPCO ATLAS contrôlera sur la base des comptes certifiés conformes et du rapport d'activité de l'exercice 2019 la réalité du besoin de financement exprimé par les CFA ou l'augmentation des effectifs d'apprentis accueillis en 2019.

Une avance de trésorerie pourra être demandée par les CFA, au plus tard le 31 août 2019, sous forme d'un acompte.

Dans le cas où il serait constaté des réserves financières ou une stabilité des effectifs infirmant les informations ayant motivé la demande, OPCABAIA annulerait le versement et/ou demanderait le remboursement des fonds versés.

Montants des affectations par CFA

Article 7

En vigueur non étendu

1. CFA de l'assurance : 1 124 455 €.
2. CFA de l'IGS (Paris) : 377 480 €.
3. CFA de l'IGS (Lyon) : 150 250 €.
4. CFA de l'AFUNA SUP 2000 : 211 570 €.
5. CFA FORMASUP Paris : 410 855 €.
6. CFA ÉPURE Méditerranée : 21 740 €.
7. CFA AFIA : 53 890 €.
8. CFA EN 44 (lycée La Herdrie) : 32 800 €.
9. CFA Paris Académie Entreprise : 42 570 €.
10. CFA Cerfal : 46 030 €.
11. CFA DIFCAM : 24 160 €.
12. CFA CCI de Meurthe-et-Moselle : 239 780 €.
13. CCI du Maine-et-Loire : 55 810 €.
14. CFA CCI Alsace Eurométropole : 36 550 €.
15. CFA Campus des métiers de Niort : 51 240 €.
16. CFA Régional Interconsulaire Méditerranée : 16 340 €.
17. CFA ADEFA : 24 180 €.
18. CFA C3 : 12 510 €.
19. CFA Université et Sports : 3 620 €.
20. CFA FormaSup Ain Rhône Loire : 31 500 €.
21. CFA SACEF : 32 670 €.

Le montant total des sommes ainsi allouées s'élève pour l'année 2019 à 3 000 000 €.

Durée de l'accord

Article 8

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu exclusivement au titre de l'année 2019 et ne pourra être renouvelé par tacite reconduction.

Il entre en vigueur à la date de sa signature.

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues par la loi.

Textes parus au JORF

Arrêté du 27 février 2012 portant extension de la convention collective nationale des activités de marchés financiers (n° 2931)

Paru au JORF du 2012-03-03

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de la convention collective nationale des activités de marchés financiers du 11 juin 2010.

L'article 3-2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-10 du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 6-3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2143-6 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 6-4 est exclu de l'extension, comme étant contraire aux dispositions du premier alinéa de l'article L. 2142-1-1 du code du travail.

Le second alinéa de l'article 6-4 est exclu de l'extension, comme contrevenant aux dispositions de l'article L. 2142-1-4 du code du travail.

La deuxième phrase du quatrième alinéa de l'article 11-2 est exclue de l'extension, comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2232-22 du code du travail.

Les termes : « ou à défaut par une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel » ainsi que les termes : « ou, le cas échéant, chaque organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel » figurant au premier alinéa de l'article 11-4 sont exclus de l'extension, comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2232-24 du code du travail.

Les termes : « de branche » au second alinéa de l'article 12 sont exclus de l'extension, comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2314-3 du code du travail.

Les termes : « auquel s'ajoute 0,2 % au titre du budget de fonctionnement » du troisième alinéa de l'article 13 sont exclus de l'extension, comme contrevenant aux dispositions de l'article L. 2325-43 du code du travail.

L'article 16 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient la définition et la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

L'article 21 est exclu de l'extension, comme étant contraire aux dispositions des articles L. 2323-83 et R. 2323-28 du code du travail.

L'article 22, rendu inapplicable compte tenu de l'impossibilité d'étendre les dispositions de l'article 22-4, en tant qu'elles contreviennent aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, est renvoyé à la négociation.

L'article 36 est étendu sous réserve du respect du principe de l'accord exprès de l'autre partie au renouvellement de la période d'essai avant l'expiration de la période initiale, conformément à l'article L. 1221-21 du code du travail, tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation.

L'article 59-2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 1234-4 du code du travail.

L'article 63-2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 1237-2 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 80 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles D. 1226-1 et D. 1226-2 du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 80 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 1226-3 du code du travail.

Les articles D (Règlement intérieur du CIE) et E (Crédit d'heures des membres titulaires de commissions du CIE) de l'annexe 1 sont exclus de l'extension étant donné l'exclusion de l'article 21 portant sur le comité interentreprises.

Les deux protocoles de gestion administrative du régime conventionnel (frais de santé, prévoyance), qui ne régissent pas les relations collectives entre employeurs et salariés, sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2221-1 du code du travail selon lesquelles l'objet des conventions et accords collectifs est la détermination des relations collectives entre employeurs et salariés.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de la convention collective susvisée prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté, pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ladite convention collective.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de la convention collective susvisée a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, brochure n° 3257, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 12 août 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des activités de marchés financiers (n° 2931)

Paru au JORF du 2019-08-17

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités de marchés financiers du 11 juin 2010, les dispositions de l'avenant n° 2 du 31 août 2017 relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé, à la convention collective nationale susvisée.

Les mots : « et celles prévues par la convention collective dites maintien de salaire » figurant au 7e alinéa du b de l'article 6 et le dernier alinéa du b de l'article 6 sont exclus de l'extension en tant qu'ils sont contraires aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Les mots : « - à la date de la résiliation de l'adhésion de l'entreprise » figurant au 7e alinéa du c de l'article 6 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale et de l'article 2 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques.

Le 2e alinéa de l'article 11 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 12 août 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/41, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 3 octobre 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des activités de marchés financiers (n° 2931)

Paru au JORF du 2019-10-09

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités de marchés financiers du 11 juin 2010, les dispositions de l'accord du 13 décembre 2018 relatif à la désignation d'un Opérateur de compétences, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le 2e alinéa de l'article 2 est étendu sous réserve que l'OPCO mentionné soit assimilé à l'OPCO Atlas, agréé par arrêté du 29 mars 2019.

Le 5e alinéa de l'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 3 octobre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/25, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Liste des sigles

Sigle	Définition
ACP	Autorité de contrôle prudentiel
ACS	Acquisition d'une complémentaire santé
AFB	Association française des banques
AFIA	Association pour la formation d'informaticiens par l'alternance
AFSB	Association française des sociétés de bourse
AGEA	Fédération nationale des syndicats d'agents généraux d'assurance
AGIRC	Association générale des institutions de retraites des cadres
AMAFI	Association française des marchés financiers
AMF	Autorité des marchés financiers
ANI	Accord national interprofessionnel
APE	Activité principale exercée
ASF	Association française des sociétés financières
BPCE	Banque Populaire Caisse d'Epargne
CCI	Chambre de commerce et d'industrie
CCNB	Convention collective nationale de la bourse
CCNM	Convention collective nationale des activités de marchés financiers
CDD	Contrat à durée déterminée
CE	Comité d'entreprise
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFPB	Centre de formation de la profession bancaire
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération générale des cadres
CGT	Confédération générale du travail
CHSCT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CIE	Comité inter-entreprises
CIF	Congé individuel de formation
COTOREP	Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel
CPBEFP	Commission paritaire de branche pour l'emploi et la formation professionnelle
CPNE	Commission paritaire pour l'emploi
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CRC	caisse de retraite des cadres
CRDS	Contribution au remboursement de la dette sociale
CSCA	Chambre syndicale des courtiers d'assurances
CSE	Comité social et économique
CSG	Contribution sociale généralisée
CSS	Code de la sécurité sociale
CTBEFP	Commission paritaire de branche pour l'emploi et la formation professionnelle
DADS	Déclaration automatisée des données sociales
DGT	Direction générale du travail
DIF	Droit individuel à la formation
DIRECCTE	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DRAS	Déclaration de régularisation annuelle des salaires
ECF	Syndicat des experts-comptables et commissaires aux comptes de France
EDF	Electricité de France
FAFIEC	Fonds d'assurance formation ingénierie, études et conseil
FEC	Fédération des employés et des cadres
FFA	Fédération française de l'assurance
FO	Force ouvrière
FONGECIF	Fonds de gestion du congé individuel de formation
GPEC	Gestion prévisionnelle des em
IAD	Invalidité absolue et définitive
IDCC	Identifiant de convention collective
IFEC	Institut français des experts-comptables et des commissaires aux comptes
IJSS	Indemnité journalière de la sécurité sociale
JO	Journal officiel
JORF	Journal officiel de la république française
MOOC	Massive online open course, c'est-à-dire cours en ligne ouvert et massif
OCTA	Organisme collecteur de la taxe d'apprentissage
OPACIF	Organisme paritaire agréé du congé individuel de formation
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPCABAIA	Organisme paritaire collecteur des fonds de la formation professionnelle continue Interbranches des Banques, Sociétés et Mutuelles d'Assurances, des Agents généraux d'Assurance(s) et des Sociétés d'Assistance
OPCO	Opérateur de compétence
PACS	Pacte civil de solidarité
PME	Petites et moyennes entreprises
PMSS	Plafond mensuel de la sécurité sociale
RIB	Relevé d'identité bancaire
RT	Rente temporaire
RTT	Réduction du temps de travail
RV	Rente viagère
SBF	Société des Bourses Françaises

Sigle	Définition
SMH	Salaire minimum horaire
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SNSA	Syndicat national des sociétés d'assistance
SPP	Section professionnelle paritaire
SYNTEC	Syndicat étude et conseil
TFR	Tarif forfaitaire de responsabilité
TGI	Tribunal de grande instance
UES	Unité économique et sociale
UNGE	Union nationale des géomètres experts fonciers
UNIRS	Union nationale des institutions de retraite des salariés
UNTEC	Union nationale des économistes de la construction et des coordonnateurs
VAE	Validation des acquis de l'expérience

Liste thématique

Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Annexe (Annexe II Garanties des régimes de prévoyance et de frais de santé du 11 juin 2010)		20
	Annexe (Annexe II Garanties des régimes de prévoyance et de frais de santé du 11 juin 2010)		20
	Montant de la rent (Protocole du 11 juin 2010 de gestion administrative du régime conventionnel prévoyance)	Article 37	39
Arrêt de travail, Maladie	Annexe (Annexe II Garanties des régimes de prévoyance et de frais de santé du 11 juin 2010)		20
	Maintien de salaire (Convention collective nationale des activités de marchés financiers du 11 juin 2010)	Article 80	17
	Rechute (Protocole du 11 juin 2010 de gestion administrative du régime conventionnel prévoyance)	Article 34	38
Champ d'application	Champ d'application (Convention collective nationale des activités de marchés financiers du 11 juin 2010)	Article 1er	1
Clause de non-concurrence	Non-concurrence (Convention collective nationale des activités de marchés financiers du 11 juin 2010)	Article 35	11
Congés annuels	Congés payés. - Durée (Convention collective nationale des activités de marchés financiers du 11 juin 2010)	Article 67	15
Congés exceptionnels	Absences exceptionnelles (Convention collective nationale des activités de marchés financiers du 11 juin 2010)	Article 68	15
Débit formation	Clause de dédit-formation (Convention collective nationale des activités de marchés financiers du 11 juin 2010)	Article 75	16
Démission	Préavis (Convention collective nationale des activités de marchés financiers du 11 juin 2010)	Article 55	14
Frais de santé	Annexe III Tableau descriptif des garanties du régime frais de santé du 11 juin 2010 (Annexe III Tableau descriptif des garanties du régime frais de santé du 11 juin 2010)		24
	Garanties prévues par l'accord (Protocole du 11 juin 2010 de gestion administrative du régime conventionnel frais de santé)	Article 7	27
	Tableau descriptif des garanties (Avenant n° 2 du 31 août 2017 relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé)	Article 8	45
Harcèlement	Harcèlement moral (Convention collective nationale des activités de marchés financiers du 11 juin 2010)	Article 46	12
	Harcèlement sexuel (Convention collective nationale des activités de marchés financiers du 11 juin 2010)	Article 45	12
Indemnités de licenciement	Licenciement. - Indemnité (Convention collective nationale des activités de marchés financiers du 11 juin 2010)	Article 59	14
Maternité, Adoption	Absences exceptionnelles (Convention collective nationale des activités de marchés financiers du 11 juin 2010)	Article 68	15
	Congé d'adoption (Convention collective nationale des activités de marchés financiers du 11 juin 2010)	Article 77.2	17
	Congé de maternité (Convention collective nationale des activités de marchés financiers du 11 juin 2010)	Article 77.1	17
	Réduction d'horaires (Convention collective nationale des activités de marchés financiers du 11 juin 2010)	Article 76	17
Période d'essai	Période d'essai (Convention collective nationale des activités de marchés financiers du 11 juin 2010)	Article 36	11
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Préavis (Convention collective nationale des activités de marchés financiers du 11 juin 2010)	Article 55	14
Prime, Gratification, Treizieme mois	Modification de l'affectation (Convention collective nationale des activités de marchés financiers du 11 juin 2010)	Article 38	11
	Prime (Convention collective nationale des activités de marchés financiers du 11 juin 2010)	Article 20	5
Salaires	Accord du 16 janvier 2018 relatif aux salaires minima hiérarchiques au 1er janvier 2018 (Accord du 16 janvier 2018 relatif aux salaires minima hiérarchiques au 1er janvier 2018)	Article 2	50
	Accord du 17 décembre 2012 relatif aux salaires minima hiérarchiques au 1er janvier 2013 (Accord du 17 décembre 2012 relatif aux salaires minima hiérarchiques au 1er janvier 2013)	Article 2	49
	Accord du 17 décembre 2012 relatif aux salaires minima hiérarchiques au 1er janvier 2013 (Accord du 17 décembre 2012 relatif aux salaires minima hiérarchiques au 1er janvier 2013)	Article 3	49
	Accord du 17 décembre 2013 relatif aux salaires minimaux hiérarchiques au 1er janvier 2014 (Accord du 17 décembre 2013 relatif aux salaires minimaux hiérarchiques au 1er janvier 2014)	Article 2	18
	Accord du 17 décembre 2013 relatif aux salaires minimaux hiérarchiques au 1er janvier 2014 (Accord du 17 décembre 2013 relatif aux salaires minimaux hiérarchiques au 1er janvier 2014)	Article 3	18
	Accord du 17 janvier 2019 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2019 (Accord du 17 janvier 2019 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2019)	Article 2	50
	Accord du 3 décembre 2019 relatif aux salaires minima hiérarchiques au 1er janvier 2020 (Accord du 3 décembre 2019 relatif aux salaires minima hiérarchiques au 1er janvier 2020)	Article 2	51
	Accord du 5 janvier 2015 relatif aux salaires minima hiérarchiques au 1er janvier 2015 (Accord du 5 janvier 2015 relatif aux salaires minima hiérarchiques au 1er janvier 2015)	Article 2	49
	Accord du 8 décembre 2015 relatif aux salaires minima hiérarchiques au 1er janvier 2016 (Accord du 8 décembre 2015 relatif aux salaires minima hiérarchiques au 1er janvier 2016)	Article 2	49
	Accord du 8 décembre 2016 relatif aux salaires minima hiérarchiques au 1er janvier 2017 (Accord du 8 décembre 2016 relatif aux salaires minima hiérarchiques au 1er janvier 2017)	Article 2	50
	Accord du 9 décembre 2010 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2011 (Accord du 9 décembre 2010 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2011)	Article 3	48
	Accord du 9 décembre 2010 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2011 (Accord du 9 décembre 2010 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2011)	Article 2	48
	Appointements fixes mensuels (Convention collective nationale des activités de marchés financiers du 11 juin 2010)	Article 51	13
	Salaires minima hiérarchiques (Convention collective nationale des activités de marchés financiers du 11 juin 2010)	Article 50	13
Sanctions	Compétences (Convention collective nationale des activités de marchés financiers du 11 juin 2010)	Article 30	10
	Harcèlement moral (Convention collective nationale des activités de marchés financiers du 11 juin 2010)	Article 46	12
	Harcèlement sexuel (Convention collective nationale des activités de marchés financiers du 11 juin 2010)	Article 45	12
Visite médicale	Contrôles médicaux (Protocole du 11 juin 2010 de gestion administrative du régime conventionnel frais de santé)	Article 21	31
	Contrôles médicaux (Protocole du 11 juin 2010 de gestion administrative du régime conventionnel prévoyance)	Article 41	40
	Définitions et conditions de la garantie (Protocole du 11 juin 2010 de gestion administrative du régime conventionnel prévoyance)	Article 31	38
	Principes généraux (Convention collective nationale des activités de marchés financiers du 11 juin 2010)	Article 79	17

Liste chronologique

Date	Texte	Page
2010-06-11	Annexe I Dispositions transitoires du 11 juin 2010	18
	Annexe II Garanties des régimes de prévoyance et de frais de santé du 11 juin 2010	20
	Annexe III Tableau descriptif des garanties du régime frais de santé du 11 juin 2010	24
	Convention collective nationale des activités de marchés financiers du 11 juin 2010	1
	Protocole du 11 juin 2010 de gestion administrative du régime conventionnel frais de santé	25
	Protocole du 11 juin 2010 de gestion administrative du régime conventionnel prévoyance	31
2010-12-09	Accord du 9 décembre 2010 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2011	48
2011-06-16	Avenant n° 1 du 16 juin 2011 relatif au régime de prévoyance	41
	Avenant n° 1 du 16 juin 2011 relatif aux frais de santé	41
2012-03-03	Arrêté du 27 février 2012 portant extension de la convention collective nationale des activités de marchés financiers (n° 2931)	JO-1
2012-12-17	Accord du 17 décembre 2012 relatif aux salaires minima hiérarchiques au 1er janvier 2013	48
2013-12-05	Avenant n° 1 du 5 décembre 2013 portant modification de l'article 13 de la convention et du B de l'annexe I	41
2013-12-17	Accord du 17 décembre 2013 relatif aux salaires minima hiérarchiques au 1er janvier 2014	18
2015-01-05	Accord du 5 janvier 2015 relatif aux salaires minima hiérarchiques au 1er janvier 2015	49
2015-12-08	Accord du 8 décembre 2015 relatif aux salaires minima hiérarchiques au 1er janvier 2016	49
2016-12-08	Accord du 8 décembre 2016 relatif aux salaires minima hiérarchiques au 1er janvier 2017	50
2017-06-12	Adhésion par lettre du 12 juin 2017 de la CGT Bourse investissement à la convention collective des activités de marchés financiers du 11 juin 2010	42
2017-08-31	Avenant n° 2 du 31 août 2017 relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé	42
2018-01-16	Accord du 16 janvier 2018 relatif aux salaires minima hiérarchiques au 1er janvier 2018	50
2018-03-26	Accord du 26 mars 2018 relatif à la prorogation des mandats des membres du comité interentreprises de la Bourse (CIE Bourse)	46
2018-12-13	Accord du 13 décembre 2018 relatif à la désignation d'un opérateur de compétences (OPCO)	46
2018-12-20	Accord professionnel du 20 décembre 2018 relatif à l'OPCO (ATLAS)	51
2019-01-17	Accord du 17 janvier 2019 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2019	50
2019-06-18	Accord professionnel du 18 juin 2019 relatif à l'affectation à des CFA de fonds collectés par OPCABAIA (pour le compte de l'OPCO ATLAS)	59
2019-07-04	Accord du 4 juillet 2019 relatif à la prorogation des mandats des membres du comité interentreprises de la Bourse (CIE Bourse)	47
2019-08-17	Arrêté du 12 août 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des activités de marchés financiers (n° 2931)	JO-1
2019-10-09	Arrêté du 3 octobre 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des activités de marchés financiers (n° 2931)	JO-2
2019-12-03	Accord du 3 décembre 2019 relatif aux salaires minima hiérarchiques au 1er janvier 2020	51

Index alphabétique

A

Accord du 13 decembre 2018 relatif a la designation d'un operateur de competences (OPCO) 46
Accord du 16 janvier 2018 relatif aux salaires minima hierarchiques au 1er janvier 2018 50
Accord du 17 decembre 2012 relatif aux salaires minima hierarchiques au 1er janvier 2013 48
Accord du 17 decembre 2013 relatif aux salaires minima hierarchiques au 1er janvier 2014 18
Accord du 17 janvier 2019 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2019 50
Accord du 26 mars 2018 relatif a la prorogation des mandats des membres du comite interentreprises de la Bourse (CIE Bourse) 46
Accord du 3 decembre 2019 relatif aux salaires minima hierarchiques au 1er janvier 2020 51
Accord du 4 juillet 2019 relatif a la prorogation des mandats des membres du comite interentreprises de la Bourse (CIE Bourse) 47
Accord du 5 janvier 2015 relatif aux salaires minima hierarchiques au 1er janvier 2015 49
Accord du 8 decembre 2015 relatif aux salaires minima hierarchiques au 1er janvier 2016 49
Accord du 8 decembre 2016 relatif aux salaires minima hierarchiques au 1er janvier 2017 50
Accord du 9 decembre 2010 relatif aux salaires minima hierarchiques pour l'annee 2011 48
Accord professionnel du 18 juin 2019 relatif a l'affectation a des CFA de fonds collectes par OPCABAIA (pour le compte de l'OPCO ATLAS) 59
Accord professionnel du 20 decembre 2018 relatif a l'OPCO (ATLAS) 51
Adhesion au regime conventionnel de prevoyance 41
Adhesion de la CGT Bourse investissement a la convention 42
Adhesion par lettre du 12 juin 2017 de la CGT Bourse investissement a la convention collective des activites de marches financiers du 11 juin 2010 42
Affectation a des CFA de fonds collectes par OPCABAIA (pour le compte de l'OPCO ATLAS) 59
Annexe 18, 20, 59
Annexe I Dispositions transitoires du 11 juin 2010 18
Annexe II Garanties des regimes de prevoyance et de frais de sante 20
Annexe II Garanties des regimes de prevoyance et de frais de sante du 11 juin 2010 20
Annexe III Tableau descriptif des garanties du regime frais de sante 24
Annexe III Tableau descriptif des garanties du regime frais de sante du 11 juin 2010 24
Application de l'accord 46, 48
Assiette de calcul des cotisations 29, 33
Assistance 31, 36
ATLAS (OPCO) 51
Avenant n° 1 du 16 juin 2011 relatif au regime de prevoyance 41
Avenant n° 1 du 16 juin 2011 relatif aux frais de sante 41
Avenant n° 1 du 5 decembre 2013 portant modification de l'article 13 de la convention et du B de l'annexe I 41
Avenant n° 2 du 31 aout 2017 relatif aux regimes de prevoyance et de frais de sante 42

B

Beneficiaires 26, 32
Beneficiaires de la garantie frais de sante 43
Beneficiaires du capital deces « toutes causes » 37

C

Capital deces « toutes causes » 37
Champ d'application 46
Changement d'organisme assureur (Denonciation. - Changement d'organisme assureur) 31
Chapitre Ier Contrat de travail 11
Chapitre Ier Droit syndical 2
Chapitre Ier Duree du travail et conges 15
Chapitre Ier Maternite et adoption 17
Chapitre Ier Observatoire des metiers 9
Chapitre II Commission paritaire 10
Chapitre II Evolution de carriere 16
Chapitre II Institutions representatives du personnel 4
Chapitre II Maladie 17
Chapitre II Principes de deontologie 12
Chapitre III Egalite professionnelle 4
Chapitre III Formation professionnelle 16
Chapitre III Harcelements 12
Chapitre III Invalide. - Deces 17
Chapitre IV Classification et remuneration 12
Chapitre IV Medailles du travail professionnelles 4
Chapitre V Dispositifs de branche 5
Chapitre V Rupture du contrat de travail 14
Chapitre VI Gestion previsionnelle des emplois et des competences (GPEC) 9
Classification et remuneration 12
Commission paritaire 10
Commission paritaire de gestion 25, 31
Conditions de cessation des garanties 29, 35
Conditions de versement des prestations 39
Contrat de travail 11
Contrat solidaire et responsable 25
Controle de l'institution 36
Controle de l'utilisation des fonds (Modalites de versements et de suivi annuel de l'execution de l'accord. - Controle de l'utilisation des fonds) 59
Controles medicaux 31, 40
Convention collective nationale des activites de marches financiers du 11 juin 2010 1

D

Date d'effet 41
Date d'effet, duree et denonciation du protocole 32
Date d'effet, duree et modification du protocole 25
Date d'entree en vigueur. - Duree 47
Deces (Invalide. - Deces) 17

Definition des enfants a charge 37
Definitions et conditions de la garantie 38
Definitions et conditions de la rente 39
Delais et modalites de reglement des prestations 30, 36
Demandes de remboursement 30
Denonciation 47
Denonciation. - Changement d'organisme assureur 36
Depot et extension 45, 47
Dispense d'affiliation 43
Dispositifs de branche 5
Dispositions generales 1
Dispositions particulieres concernant le maintien de la garantie frais de sante 29
Dispositions transitoires 18
Droit syndical 2
Duree (Date d'entree en vigueur. - Duree) 46
Duree de l'accord 61
Duree du travail et conges 15

E

Egalite professionnelle 4
Entree en vigueur (Duree. - Entree en vigueur) 1, 5
Evolution de carriere 16
Exclusions 35
Exoneration de cotisations et maintien des garanties 33

F

Financement du regime de frais de sante 45
Fixation (Conges payes. - Fixation) 15
Formation professionnelle 16
Frais de gestion 29, 34
Frais de sante 41
Frais de sante et prevoyance Protocole du 11 juin 2010 25

G

Garanties (Deces. - Garanties) 17
Garanties deces 42
Garanties prevues par l'accord 27, 32
Garanties sociales 17
Gestion administrative du regime conventionnel frais de sante 25
Gestion administrative du regime conventionnel prevoyance 31
Gestion previsionnelle des emplois et des competences (GPEC) 9

H

Harcelements 12

I

Information de la commission paritaire de gestion, des entreprises adherentes et des participants 30, 36
Institutions representatives du personnel 4
Invalidite absolue et definitive 37, 41
Invalidite. - Deces 17

M

Maintien de garanties sante au titre de l'article 4 de la loi Evin du 31 decembre 1989 45
Maintien des garanties prevoyance au titre de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel « Portabilite des droits » du 11 janvier 2008 35
Maintien des garanties sante au titre de l'article L. 911-8 du code de la securite sociale 44
Maladie 17
Maternite et adoption 17
Medailles du travail professionnelles 4
Modalites d'adhesion des entreprises et clause de sauvegarde 42
Modalites d'affectation des fonds aux CFA beneficiaires 60
Modalites de versements et de suivi annuel de l'execution de l'accord. - Controle de l'utilisation des fonds 60
Modification de l'article 13 de la convention et du B de l'annexe I 41
Montant de la garantie 38
Montant de la rent 39
Montant et paiement des cotisations 33
Montant maximum affecte au financement des centres de formation d'apprentis (CFA) au titre des fonds recueillis par OPCABAIA (pour le compte de l'OPCO ATLAS) 60
Montants des affectations par CFA 61

O

Objet 47
Objet du protocole 25, 31
Obligations des entreprises adherentes 26, 32
Observatoire des metiers 9
OPCO ATLAS 46
Organisation de la periode transitoire 48
Organisation du travail 15
Organisme assureur 42

P

Paiement des cotisations 28
Periode de couverture 28, 32
Periodes de suspension du contrat de travail 35
Preambule 1, 41, 42, 46, 51
Prescription 30, 36
Principe de financement des centres de formation d'apprentis (CFA) au titre des fonds recueillis par OPCABAIA (pour le compte de l'OPCO ATLAS) 60
Principes de deontologie 12
Priorites en matiere de developpement de l'apprentissage 59
Prise en charge des arrets de travail en cours a la date d'adhesion de l'entreprise (PASSIF) 34
Processus de determination des affectations de fonds aux CFA 60
Prorogation des mandats des membres du CIE Bourse 46, 47
Prorogation des mandats des membres du comite interentreprises de la Bourse (CIE Bourse) 46, 47
Protocole du 11 juin 2010 31
Protocole du 11 juin 2010 de gestion administrative du regime conventionnel frais de sante 25
Protocole du 11 juin 2010 de gestion administrative du regime conventionnel prevoyance 31

R

Rechute 38
Regime de prevoyance 41
Regimes de prevoyance et de frais de sante 42
Regle de cumul 38, 39
Reglement des prestations 31
Relations individuelles 11
Rente education 37
Resiliation 45
Revalorisation des prestations 34
Revision 47
Revision du regime conventionnel 30, 36
Rupture du contrat de travail 14

S

Salaires de reference servant au calcul des prestations 34
Salaires au 1er janvier 2020 51
Salaires minima 2019 50
Salaires minima hierarchiques 1er janvier 2015 49
Salaires minima hierarchiques au 1er janvier 2013 48
Salaires minima hierarchiques au 1er janvier 2016 49
Salaires minima hierarchiques au 1er janvier 2017 50
Salaires minima hierarchiques au 1er janvier 2018 50
Salaires minima hierarchiques pour l'annee 2011 48
Salaires minimaux hierarchiques au 1er janvier 2014 18
Structures paritaires 9

T

Tableau descriptif des garanties 45
Texte de base 1, 51
Titre Ier Dispositions generales 1
Titre II Vie collective de la branche 2
Titre III Structures paritaires 9
Titre IV Relations individuelles 11
Titre V Organisation du travail 15
Titre VI Garanties sociales 17

V

Versement de la rente 39
Versement des indemnites 39
Vie collective de la branche 2

