Convention collective nationale des Sociétés Financières

Édition à jour le 2 novembre 2026

ASF ASSOCIATION FRANÇAISE DES SOCIÉTÉS FINANCIÈRES

asf-france.com

Sommaire

Livre I : DISPOSITIONS APPLICABLES A TOUT LE PERSONNEL 5

Titre 1 : Dispositions générales 5

Chapitre 1 : Champ d'application 5

Chapitre 2 : Durée, révision, dénonciation 6

Chapitre 2 bis : Diversité dans l'entreprise 6

Section I : Principes généraux 6

Section II : Principes de mise en œuvre 7

Section III : Modalités de mise en œuvre 7

Chapitre 2 ter : Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes 8

Chapitre 2 quater : Détection, prévention et gestion des risques psychosociaux au travail 10

Chapitre 3 : Liberté syndicale, liberté d'opinion 13

Section I : Dispositions générales 13

Section II : Autorisations d'absence 13

Section III : Communication syndicale 14

Section IV : Droit syndical 14

Section V : Organismes paritaires 14

Chapitre 4 : Délégués du personnel et Comité d'entreprise 15

Titre II : Classification du personnel et rémunération du travail 15

Chapitre 1 : Classification des qualifications professionnelles 15

Chapitre 2 : Rémunération du travail 15

Section I : Rémunérations minimales garanties 15

Section II : Prime d'ancienneté 16

Titre III : Conditions générales du travail 16

Chapitre 1 : Embauchage 16

Section I : Dispositions générales 16

Section II : Visite médicale 16

Section III : Essai 17

Chapitre 2 : Durée - Horaires 17

Chapitre 3 : Promotion 17

Chapitre 4 : Organisation du travail et discipline générale 17

Section I : Règlement intérieur 17

Section II : Retards et absences 18

Section III : Secret professionnel 18

Section IV : Requêtes et réclamations 18
Section V : Sanctions 18
Chapitre 4 bis : Télétravail 19
Chapitre 5 : Congés 26
Section I : Congés payés 26
Section II : Congés exceptionnels 27
Section III : Maladie 29
Section IV : Absences exceptionnelles 30
§ 1 : Maternité et adoption 30
§ 2 : Service national 30
Chapitre 6 : Rupture ou cessation du contrat de travail 30
Section I : Rupture du contrat en période d'essai 30
Section II : Démission 30
Section III : Licenciement 30
§ 1 : Licenciements individuels 30
§ 2 : Licenciements collectifs 31
Section IV : Durée du préavis 31
Section V : Absences autorisées pour recherche d'emploi 31
Section VI : Indemnités de licenciement 32
§ 1 : Dispositions générales 32
§ 2 : Indemnité complémentaire de licenciement pour les salariés âgés de plus de 55 ans 32

Titre IV : Structures paritaires 33

Chapitre 1 : Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) 33
Chapitre 2 : Commission Nationale Paritaire de l'Emploi 34
Chapitre 2 bis : Temps de préparation des réunions de la Commission Nationale Paritaire et de la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi 34
Chapitre 3 : Commission Paritaire de Conciliation 34

Titre V : Dispositions diverses 35

Chapitre 1 : Formation professionnelle 35
Chapitre 2 : Primes de diplômes 47
Chapitre 2 bis : La sécurisation et la valorisation du parcours professionnel des salariés mandatés 47
Chapitre 3 : Hygiène, sécurité et conditions de travail 54
Section I : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail 54
Section II : Médecine du travail 54
Chapitre 4 : Avantages acquis 54
Chapitre 5 : Dépôt de la Convention 55
Chapitre 6 : Date d'application 55

LIVRE II DISPOSITIONS PARTICULIERES APPLICABLES AUX SALARIES RELEVANT DE LA QUALIFICATION « CADRE » 56

Chapitre 1 : Classification des cadres 56
Section l : Dispositions générales 56
Section II : Remplacements provisoires 56
Chapitre 2 : Conditions générales de travail 56
Section I : Horaire 56
Section II : Indemnité de licenciement 56
Section III : Retraite 57
Section IV : Déplacements 57
§ 1 : Dispositions générales 57
§ 2 : Déplacements de longue durée 57

RECOMMANDATIONS 58

ANNEXES 59

ANNEXE I (annexe à l'article 10 bis - Livre I) 59
ANNEXE II (annexe à l'article 11 - Livre I) 59
ANNEXE III (annexe à l'article 14 - Livre I) 59
ANNEXE IV (annexe à l'article 15 - Livre I) 63
ANNEXE V (annexe à l'article 37 - Livre I) 64
ANNEXE VI (annexe à l'article 47 quater - Livre I) 69

INDEX 73

HISTORIQUE 75

Convention collective nationale de travail du personnel des sociétés financières

Conclue entre l'Association Professionnelle des Établissements Financiers[1] et la Fédération des Employés et Cadres (C.G.T. - F.O.), la Fédération Nationale des Employés et Cadres (C.G.T.)[1], la Fédération Française des Syndicats de Banques et Établissements Financiers (C.F.D.T.)[1], la Fédération Française des Syndicats Chrétiens de Banques et Établissements Financiers (C.F.T.C.)[1], le Syndicat National des Cadres des Établissements Financiers (C.G.C.)[1] et l'Union Nationale des Syndicats Autonomes (UNSA).

Livre I : DISPOSITIONS APPLICABLES A TOUT LE PERSONNEL

Titre 1 : Dispositions générales

Chapitre 1 : Champ d'application

Article 1

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

Peuvent adhérer à l'Association trois catégories de membres :

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

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

La présente Convention règle les rapports entre :

- les membres de droit de l'ASF non déjà couverts par un dispositif conventionnel à leur date d'adhésion à l'ASF,
- les organes centraux membres de l'ASF et celles des entités des réseaux affiliées à ces organes centraux non déjà couvertes par un dispositif conventionnel à la date d'adhésion de ces organes centraux à l'ASF, et leur personnel pour la France Métropolitaine ainsi que dans les départements d'Outre-Mer, sous la réserve pour ces derniers des dispositions de la législation et des usages en vigueur.

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

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

Sous réserve des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles, le personnel auquel s'applique la Convention comprend tous les salariés, qu'ils travaillent à temps complet ou partiel, que leurs contrats de travail soient à durée indéterminée ou déterminée.

Certaines dispositions particulières aux cadres seront traitées dans le livre II de la présente Convention.

[1] Anciennes dénominations de l'Association Française des Sociétés Financières (ASF), de la Fédération CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance (CGT), de la Fédération CFDT des Banques et Assurances (CFDT), de la Fédération CFTC Banques (CFTC) et du Syndicat National de la Banque et du Crédit (SNB-CFE-CGC).
[2] Établissements agréés en qualité de banque, de banque mutualiste ou coopérative ou de caisse de crédit municipal.

Article 2

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

Chapitre 2 : Durée, révision, dénonciation

Article 3

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

Article 4

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

Article 5

La Convention se poursuivra, par tacite reconduction, d'année en année, sauf préavis de l'une ou l'autre des parties, donné par lettre recommandée avec accusé de réception, trois mois avant son échéance en vue de sa dénonciation.

En cas de dénonciation de tout ou partie des dispositions de la présente Convention, celle-ci restera en vigueur jusqu'à la signature, entre les parties contractantes, d'une nouvelle Convention, et, à défaut, pendant un délai maximum de douze mois à compter du dépôt de la dénonciation, sauf prorogation provisoire acceptée par toutes les parties.

Article 6

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

Chapitre 2 bis : Diversité dans l'entreprise

Section I : Principes généraux

Article 6 bis

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

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

Section II : Principes de mise en œuvre

Article 6 ter

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

- les stéréotypes, les préjugés et certaines représentations collectives qu'ils induisent soient identifiés, démythifiés, démystifiés et combattus au sein de l'entreprise,
- les salariés, à tous les niveaux de la hiérarchie, et leurs représentants soient sensibilisés aux enjeux économiques et sociaux de la diversité et de la non-discrimination,
- les instances représentatives du personnel, dans les entreprises qui en sont dotées, soient impliquées,
- des outils de communication et de formation adaptés aux caractéristiques des entreprises soient mis en place afin de promouvoir la diversité et l'égalité des chances et de traitement, et de lutter contre les discriminations,
- l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes et dans toutes les étapes de la gestion des ressources humaines (embauche, formation, évolutions professionnelles) soit respectée.

Section III : Modalités de mise en œuvre

Article 6 quater

Mobilisation et information des acteurs

1. Engagement des dirigeants

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

2. Sensibilisation des salariés

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

3. Instances de veille

- **Au niveau de la branche**, un *Observatoire paritaire de la diversité* est mis en place. La composition et le mode de fonctionnement de cette instance sont identiques à ceux prévus par l'article 46 bis de la présente convention collective relatif à *l'Observatoire prospectif paritaire des métiers et des qualifications* et à son *Comité paritaire de pilotage*. La mission de l'*Observatoire paritaire de la diversité* est de suivre la situation dans la branche en matière de diversité.
- **Au niveau de l'entreprise**, le dialogue social avec les représentants du personnel sur la question de la diversité et de la non-discrimination doit être favorisé.

- Dans les entreprises de 50 salariés au moins, un « *correspondant diversité* » est désigné par l'employeur. Il a pour mission de participer à la mise en œuvre et au suivi de la politique de lutte contre les discriminations dans l'entreprise. Il favorise notamment le développement d'actions de sensibilisation auprès de l'ensemble des salariés. Le thème de la diversité est abordé une fois par an avec le Comité d'entreprise.
- Dans les entreprises non assujetties à la réglementation sur les comités d'entreprise, le thème de la diversité est abordé une fois par an avec les délégués du personnel dans les entreprises qui en sont dotées.

Article 6 quinquies

Formation

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

Article 6 sexies

Recrutement

Le recrutement doit permettre à chacun d'accéder à l'emploi en fonction de ses compétences et des capacités professionnelles requises appréciées objectivement en dehors de tout présupposé tenant au sexe, à l'orientation sexuelle, aux mœurs, à l'âge, à la situation de famille ou à la grossesse, aux origines, à l'appartenance ou à la non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, aux opinions politiques, aux activités syndicales ou mutualistes, aux convictions religieuses, à l'apparence physique, au patronyme, à l'état de santé ou au handicap, au lieu de résidence.

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

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

Ces procédures doivent être adaptées pour que les recrutements, qu'ils soient effectués en interne ou par l'intermédiaire du service public de l'emploi ou de cabinets spécialisés, soient réalisés dans le cadre de dispositifs de sélection exempts de toute forme de discrimination et visent à une diversification des sources de recrutement.

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

Article 6 septies

Déroulement de carrière

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

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

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

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

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

Chapitre 2 ter : Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Article 6 octies

Recrutement

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

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

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

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

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

Il appartiendra à l'Observatoire paritaire de la diversité, prévu à l'article 6 quater de la convention collective, d'examiner la situation au plan général, particulièrement dans les petites entreprises, et de préconiser les correctifs qui pourraient être mis en place.

Article 6 nonies

Formation professionnelle

1. Égalité d'accès à la formation professionnelle

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 6 decies

Promotion et mobilité professionnelle

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

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

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

À expériences, compétences, profils et performances équivalents, les entreprises veillent à l'équilibre des taux de promotion entre les hommes et les femmes.

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

Article 6 undecies

Conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 6 duodecies

Égalité salariale

1.Principe d'égalité

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

2. Rattrapage salarial

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

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

Chapitre 2 quater : Détection, prévention et gestion des risques psychosociaux au travail

Article 6 terdecies

La détection des risques psychosociaux

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

1. L'identification des facteurs de risques

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

Un facteur de risque de nature organisationnelle : à titre d'exemple, charge de travail, objectifs, gestion du temps…

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

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

2. Les outils et indicateurs

Un état des lieux au niveau de l'entreprise

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

Pour l'établissement de cet état des lieux, les employeurs utiliseront les données factuelles disponibles relatives au fonctionnement de l'entreprise et à la santé des salariés, en ayant recours à des indicateurs permettant d'identifier la présence de risques psychosociaux. À titre d'exemple, les employeurs pourront se référer aux indicateurs proposés par l'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS), dont la liste figure sur un document disponible en téléchargement sur le site de l'ASF[3].

[3] asf-france.com

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

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

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

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

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

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

Le suivi au niveau de la branche

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

Article 6 quaterdecies

La démarche de prévention et de gestion des risques psychosociaux

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

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

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

1. Les différents acteurs

La Direction de l'entreprise

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

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

Le personnel et ses représentants

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

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

La médecine du travail

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

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

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

Les principes généraux :

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

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

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

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

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

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

Le droit à la déconnexion

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

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

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

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

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

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

Chapitre 3 : Liberté syndicale, liberté d'opinion

Section I : Dispositions générales

Article 7

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Section II : Autorisations d'absence

Article 8

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

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

Des congés exceptionnels sont utilisés par les titulaires d'un mandat syndical, désignés ou élus, pour participer aux congrès ou réunions des organisations syndicales signataires de la présente convention. Ces congés, qui ne donnent lieu à aucune retenue de traitement, sont, par organisation syndicale, au maximum de 5 jours ouvrés par année civile, multipliés par le nombre de délégués syndicaux de l'organisation syndicale dans l'entreprise.

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

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

Section III : Communication syndicale

Article 9

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

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

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

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

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

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

Section IV : Droit syndical

Article 10

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

Article 10 bis

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

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

Il appartient à chaque organisation syndicale de fixer les modalités selon lesquelles leurs représentants, désignés ou élus, peuvent bénéficier de ces jours au niveau des entreprises. Le contrôle de l'utilisation de ces jours se fait par la Commission Nationale Paritaire selon des modalités précisées en annexe[4].

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

Article 10 ter

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

Section V : Organismes paritaires

Article 11[5]

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

L'ASF participera, sur justificatif, aux frais de déplacement correspondants, ainsi que, le cas échéant, à ceux de repas et d'hébergement, selon les modalités précisées en annexe[6].

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

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

[4] Voir annexe I, page 58.
[5] Voir aussi articles 43, 44, 44 bis et 45 - Livre I (voir pages 37 à 39).
[6] Voir annexe II, page 58.

Chapitre 4 : Délégués du personnel et Comité d'entreprise

Article 12

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

Article 13

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

Titre II : Classification du personnel et rémunération du travail

Chapitre 1 : Classification des qualifications professionnelles

Article 14

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

Chapitre 2 : Rémunération du travail

Section I : Rémunérations minimales garanties[8]

Article 15

1. Une rémunération minimale brute est garantie à chaque salarié relevant de la présente Convention Collective, compte tenu du coefficient hiérarchique de l'intéressé. Cette rémunération est exprimée en termes annualisés sur la base de la durée effective de travail hebdomadaire fixée dans l'entreprise. Elle est calculée au prorata de la durée de travail effectif du salarié et des périodes assimilées, telles que celles-ci sont définies à l'article 28-§2 du Livre I de la présente Convention.
2. Les rémunérations minimales garanties sont déterminées en multipliant le coefficient hiérarchique du salarié par la valeur unitaire du point et en ajoutant au montant ainsi obtenu une somme fixe. La valeur du point ainsi que celle de la somme fixe figurent en annexe IV à la présente Convention. Elles font l'objet d'une négociation annuelle dans le cadre de la Commission Nationale Paritaire.
3. Le montant de la rémunération mensuelle brute ne peut être inférieur à celui de la rémunération minimale garantie annualisée, divisé par le nombre de mensualités, par année civile, en vigueur dans l'entreprise.
4. Toute somme mensualisée ou non, versée en cours d'année en tant que composante de la rémunération - à l'exception de la prime d'ancienneté, des primes ayant un caractère spécifique exceptionnel (énumérées en annexe) et des remboursements de frais - sera prise en compte pour vérifier s'il est satisfait aux obligations nées des dispositions du présent article.
5. S'agissant des rapports entre rémunérations minimales garanties et salaires réellement perçus, et au regard des niveaux de qualification figurant dans le tableau de l'annexe III à la présente convention, établis sur la base des dispositions de l'article 14 ci-dessus, le minimum d'un niveau ne constitue pas le maximum des niveaux inférieurs. Les salaires réellement perçus par les intéressés peuvent donc s'échelonner, à partir du minimum, sans limitation supérieure.
6. Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux V.R.P.

[7] Voir annexe III au Livre I, page 58.
[8] Voir grille des rémunérations minimales garanties en annexe IV, pages 63 et 64.

Annexe

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

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

Section II : Prime d'ancienneté

Article 16

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

Titre III : Conditions générales du travail

Chapitre 1 : Embauchage

Section I : Dispositions générales

Article 17

L'embauchage est soumis aux lois et règlements en vigueur. Dès l'embauche, il est remis à l'intéressé :

- un exemplaire de la dernière édition de la Convention Collective;
- un exemplaire du règlement intérieur, s'il existe.

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

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

Tout candidat est tenu de présenter toutes les pièces nécessaires, notamment les pièces justificatives de son identité ainsi qu'un extrait de son casier judiciaire.

Les conditions d'engagement seront précisées par écrit.

Section II : Visite médicale

Article 18

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

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

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

Section III : Essai

Article 19

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

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

- pour tout membre du personnel relevant de la qualification « *Technicien* », situé aux coefficients 230 à 340, 3 mois de travail effectif,
- pour tout membre du personnel relevant de la qualification « *Cadre* », situé aux coefficients 350 à 900, 4 mois de travail effectif.

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

La période d'essai n'est pas renouvelable.

Chapitre 2 : Durée - Horaires

Article 20

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

Chapitre 3 : Promotion

Article 21

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

L'avancement, à tous les degrés de la hiérarchie, est commandé par l'intérêt de l'entreprise et consacre les qualités professionnelles de l'intéressé, les résultats obtenus par son travail, ses efforts personnels de formation et de perfectionnement éventuellement sanctionnés par un diplôme, son aptitude au commandement, sans qu'il soit tenu compte d'aucune autre considération.

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

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

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

Chapitre 4 : Organisation du travail et discipline générale

Section I : Règlement intérieur

Article 22

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

Article 23

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

Section II : Retards et absences

Article 24

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

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

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

Section III : Secret professionnel

Article 25

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

Conformément aux dispositions de l'article 57 de la loi du 24 janvier 1984[9], tout membre du personnel est tenu au secret professionnel, tant à l'intérieur de l'entreprise qu'à l'égard des tiers. Il a notamment l'obligation de ne pas faire profiter sciemment une autre entreprise des renseignements propres à l'entreprise qui l'emploie ou l'a employé et qu'il a pu recueillir à l'occasion de ses fonctions ou du fait de sa présence dans l'entreprise.

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

Section IV : Requêtes et réclamations

Article 26

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

Section V : Sanctions

Article 27

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

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

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

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

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

Les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites.

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

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

[9] Voir l'article L 511-33 du code monétaire et financier.

Aucune sanction ne pourra être prise sans que l'intéressé ait été entendu par l'employeur ou par son représentant et qu'il ait eu la possibilité de présenter sa défense, en se faisant accompagner, s'il le désire, d'un délégué du personnel ou, à défaut, d'un représentant syndical appartenant à l'entreprise.

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

Chapitre 4 bis : Télétravail

Article 27 bis

Définition et mise en place du télétravail

1. Définition

Conformément à l'article L. 1222-9 du code du travail, le télétravail est défini comme « toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication ».

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

Le télétravail peut prendre plusieurs formes. Il peut être régulier, occasionnel ou exceptionnel.

- Le télétravail est régulier lorsque la situation de télétravail est fixée de manière stable sur une période déterminée ou indéterminée.
- Le télétravail est occasionnel lorsqu'il est mis en place de façon temporaire ou pour répondre à des besoins ponctuels.
- Le télétravail est exceptionnel lorsqu'il est mis en place pour répondre à des circonstances exceptionnelles (notamment en cas de menaces épidémiques), ou à des cas de force majeure au sens l'article L. 1222-11 du Code du travail. Il peut être mis en place de façon unilatérale par l'employeur, après avis du Comité social et économique lorsqu'il existe. Compte tenu de son caractère exceptionnel et dérogatoire aux principes généraux du télétravail, il bénéfice de dispositions spécifiques prévues à l'article 27 octies de la convention collective.

2 - Mise en place du télétravail et condition d'accès

a. Mise en place du télétravail

Selon les dispositions de l'article L. 1222-9 du Code du travail, afin de sécuriser le dispositif et d'organiser les conditions de recours à cette organisation, le télétravail est mis en place dans le cadre d'un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, dans le cadre d'une charte établie par l'employeur après avis consultatif du comité social et économique (CSE), s'il existe. L'accord collectif d'entreprise ou la charte précise :

- les conditions de passage en télétravail, en particulier en cas d'épisode de pollution mentionné à l'article L. 223-1 du code de l'environnement, et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail ;
- les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ;
- les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;
- la détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail ;
- les modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail en application des mesures prévues à l'article L. 5123-6 du code du travail ;
- les modalités d'accès des salariées enceintes à une organisation en télétravail.

En l'absence d'accord collectif d'entreprise ou de charte établie par l'employeur, la mise en place du télétravail est possible par accord de gré à gré entre l'employeur et le salarié. Dans ce cas, l'accord peut être formalisé par tout moyen. Cependant, le recours à un écrit est recommandé afin d'établir la preuve de cet accord (avenant au contrat de travail, échanges de courriels).

b. Conditions d'accès au télétravail

- Critères d'éligibilité

L'employeur détermine, dans le cadre d'un accord collectif d'entreprise ou à défaut d'une charte établie par l'employeur après avis consultatif du comité social et économique (CSE), s'il existe, les postes éligibles au télétravail en se fondant sur des critères clairs, objectifs et pertinents afin de veiller au principe d'égalité de traitement entre les salariés. Ces critères peuvent être liés notamment à la nature même des activités exercées, ou à la situation du salarié au regard de son ancienneté, de son expérience, de son niveau d'autonomie, de son lieu de télétravail, etc.

La fixation de ces critères est utile afin d'objectiver les décisions d'accès ou de refus de télétravail.

Ainsi, certains postes nécessitant une présence physique sur site en raison de contraintes techniques et/ou de sécurité (accueil physique de clientèle, tâches présentant un risque opérationnel, sécurisation des données…), ou impliquant la gestion d'un flux physique de documents, peuvent ne pas être éligibles au télétravail régulier ou occasionnel.

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

L'arrivée de nouveaux salariés dans une entreprise demande une attention particulière pour garantir l'intégration de ces derniers au sein de l'entreprise et la bonne appréhension du poste de travail et de son contenu (compréhension des attentes, montée en compétences…). Une période d'attente avant de recourir au télétravail pour ces salariés peut donc être prévue dans l'accord collectif d'entreprise ou à défaut d'accord dans la charte établie par l'employeur.

Enfin la présence physique des alternants dans l'entreprise participe à leur formation grâce notamment à l'accompagnement sur site d'un maître d'apprentissage ou d'un tuteur. La pratique du télétravail peut donc s'avérer inappropriée.

Néanmoins dans le cas où les alternants de l'entreprise exercent leur activité professionnelle en télétravail, il est nécessaire de garantir l'encadrement de leurs missions par le manager et la continuité de la relation avec le tuteur ou le maître d'apprentissage. Un accompagnement spécifique, notamment lors de l'arrivée de l'alternant, est mis en place.

- Double volontariat

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

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

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

- Refus du télétravail

Refus du télétravail par l'employeur : conformément à l'article L. 1222-9 du code du travail, l'employeur motive par écrit son refus d'accéder à une demande de recours au télétravail formulée :

- par un salarié dès lors que l'accès au télétravail est ouvert dans l'entreprise par un accord collectif ou une charte, et que le salarié demandeur occupe un poste éligible en vertu d'une disposition dudit accord collectif ou de ladite charte;
- ou bien par un salarié en situation de handicap ou par un salarié proche aidant.

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

- Période d'adaptation

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

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

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

- Réversibilité

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

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

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

Article 27 ter

Organisation du télétravail

Les dispositions légales et conventionnelles applicables aux relations de travail s'appliquent aux salariés en télétravail. Ces derniers ont les mêmes droits légaux et conventionnels que les salariés qui exécutent leur travail dans les locaux de l'entreprise.

1 - Rythme et durée du télétravail

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

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

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

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

2 - Lieu de télétravail

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

Dans les deux cas, le lieu de télétravail doit remplir les conditions suivantes :

- disposer d'une connexion internet haut débit et sécurisée, condition indispensable à la réalisation du télétravail ;
- être un lieu privé à usage d'habitation, disposant d'une assurance multirisques habitation ;
- comprendre un espace de travail isolé et adapté pour travailler et pour assurer la confidentialité.

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

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

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

Les entretiens obligatoires prévus par la loi sont organisés en présentiel sauf circonstances exceptionnelles.

4 - Respect du temps de travail

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

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

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

5 - Respect du droit à la déconnexion et à la vie privée

Conformément à l'article 6 quaterdecies de la convention collective, le droit à la déconnexion vise à assurer le respect des temps de repos et de congés, ainsi que de la vie personnelle et familiale. A cet effet, l'employeur s'assure de la mise en place de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques afin que les temps de repos et de congés soient respectés. Les modalités de l'exercice du droit à la déconnexion sont définies par accord d'entreprise ou à défaut par une charte établie par l'employeur soumise pour avis au CSE lorsqu'il existe. L'accord ou la charte prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.

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

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

Des outils de régulation peuvent être mis en place pour garantir l'effectivité du droit à la déconnexion, tels que l'affichage de messages d'avertissement en cas de connexion en dehors des horaires de travail, un guide des bons usages des outils digitaux, une

enquête de perception auprès des salariés, des messages d'avertissement dans la signature des courriels, l'utilisation des fonctions d'envois différés des courriels le soir ou le week-end…

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

Les partenaires sociaux rappellent l'importance du suivi de la charge de travail, une surcharge pouvant induire le non-respect du droit à déconnexion.

6 - Entretien annuel

L'employeur organise chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité et la charge de travail du salarié en télétravail. Il peut être réalisé à l'occasion d'un entretien déjà existant dans l'entreprise. Le salarié peut également, à tout moment, solliciter un entretien avec sa hiérarchie pour faire le point sur les conditions d'exercice de son activité en télétravail.

7 - Équipements, usage des outils numériques et confidentialité des données

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

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

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

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

L'employeur est invité à se doter d'une charte d'utilisation des outils informatiques ou de la compléter afin notamment de prendre en compte les éventuelles spécificités du télétravail et de garantir la sécurité des systèmes d'information mis à disposition des salariés.

Cette charte pourra notamment prévoir les conditions d'utilisation et d'usage du matériel informatique par le salarié et des limites à son utilisation par des tiers pour des raisons de sécurité. L'employeur pourra s'appuyer, pour la rédaction de cette charte, sur les dispositions de l'ANI sur le télétravail du 26 novembre 2020, lequel souligne l'intérêt des bonnes pratiques suivantes :

- possibilité d'établir un socle de consignes minimales à respecter en télétravail, et communiquer ce document à l'ensemble des salariés ;
- mise à disposition éventuelle des salariés d'une liste d'outils de communication et de travail collaboratif appropriés au travail à distance, qui garantissent la confidentialité des échanges et des données partagées ;
- possibilité de mise en place de protocoles garantissant la confidentialité et l'authentification du serveur destinataire.

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

L'usage des outils informatiques fournis par l'employeur est encadré par celui-ci, auquel il incombe de prendre, dans le respect du Règlement (UE) 2016/679 du 27 avril 2016 sur la protection des données personnelles (RGPD) et des prescriptions de la CNIL, les mesures nécessaires pour assurer la protection des données personnelles du salarié en télétravail et celles traitées par ce dernier à des fins professionnelles.

8 - Frais professionnels

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

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

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

- soit un remboursement des dépenses engagées par le salarié sur présentation de justificatifs ;
- soit un remboursement des dépenses engagées par le salarié par le versement d'une allocation forfaitaire. Cette dernière est réputée utilisée conformément à son objet et elle est exonérée de cotisations et contributions sociales sous réserve de respecter certains plafonds fixés au bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS) pour la partie qui relève des frais liés au télétravail. De surcroît, cette même réglementation autorise la fixation de plafonds conventionnels supérieurs aux plafonds réglementaires de l'URSSAF lorsqu'un accord de branche l'envisage et ceci dans les limites fixées par le bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS).

Les signataires du présent accord de branche s'inscrivent dans cette option offerte par la réglementation susvisée afin de permettre aux entreprises dans le cadre de leur dialogue social de déterminer d'éventuels plafonds conventionnels augmentés dans les limites fixées par le bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS).

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

Article 27 quater

Formation

Afin d'assurer un bon fonctionnement du télétravail, les salariés et les managers reçoivent des formations adaptées à cette organisation du travail.

1. Formation des salariés en télétravail

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

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

2. Formation des managers

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

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

Article 27 quinquies

Accompagnement des salariés en situation spécifique

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

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

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

2. Les aidants familiaux

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

3. Les femmes enceintes

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

Article 27 sexies

Santé et sécurité / Accident du travail / Assurance

1. Santé et sécurité

Les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et à la sécurité au travail sont applicables aux salariés en télétravail. Cependant, il doit être tenu compte du fait que l'employeur ne peut avoir une complète maîtrise du lieu dans lequel s'exerce le télétravail et de l'environnement qui relève de la sphère privée.

Le salarié doit délivrer à son employeur une attestation sur l'honneur de conformité de son lieu de télétravail aux normes électriques.

Le télétravail doit également être pris en compte dans le cadre de l'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Dans ce cas, une évaluation des risques adaptée est menée en entreprise, afin d'identifier en amont les risques inhérents à l'exercice d'une activité en télétravail (par exemple en matière de troubles musculosquelettiques, de risques psychosociaux, de surconnexion, de cyber harcèlement …), et de les intégrer dans le DUERP et le cas échéant dans le PAPRIPACT (Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail), ainsi que dans le plan d'action défini à l'article 6 quaterdecies de la convention collective visant à prévenir les risques psychosociaux et à défaut les réduire voire les supprimer.

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

2. Accident du travail

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

3. Assurances

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

Article 27 septies

Maintien du dialogue social

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

En effet, les règles relatives aux négociations périodiques obligatoires restent en vigueur, y compris lorsque les acteurs du dialogue social sont en télétravail. De même, les salariés en télétravail ont les mêmes droits collectifs que les salariés qui travaillent dans les locaux de l'entreprise s'agissant de leurs relations avec les représentants du personnel, s'ils existent, et de l'accès aux informations syndicales.

Les représentants élus du personnel et les mandatés syndicaux, lorsqu'ils existent, bénéficient, en vertu de la loi, de moyens de fonctionnement équivalents, qu'ils soient dans les locaux de l'entreprise ou en télétravail. Aussi, afin de leur permettre de maintenir le lien avec les salariés en télétravail, l'accord collectif d'entreprise, ou à défaut la charte établie par l'employeur, définit les modalités adaptées d'utilisation des outils numériques (visioconférence, conférence téléphonique, messagerie instantanée…) à destination des acteurs du dialogue social dans l'entreprise.

L'utilisation par les organisations syndicales des outils numériques mis à leur disposition doit satisfaire l'ensemble des conditions suivantes :

1. être compatible avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise ;

2. ne pas avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise ;

3. préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message.

Article 27 octies

Télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou en cas de force majeure

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Organisation du télétravail

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

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

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

4. Maintien et adaptation du dialogue social

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

Article 27 nonies

Observatoire paritaire des nouvelles formes d'organisation du travail

Un Observatoire paritaire des nouvelles formes d'organisation du travail est mis en place au niveau de la branche. L'action de cet Observatoire est conduite par un Comité paritaire de pilotage.

Le Comité paritaire de pilotage est composé de deux délégations :

- Une délégation syndicale composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales représentatives de salariés signataires de la présente convention collective.
- Une délégation de représentants des employeurs, désignés par l'ASF, en nombre au plus égal à celui des représentants des organisations syndicales.

Le Comité se réunit tous les deux ans selon un calendrier qu'il lui appartient de fixer. La mission de l'Observatoire des nouvelles formes d'organisation du travail est de suivre la situation dans la branche concernant le télétravail, le « flex office », le travail hybride etc, et plus largement les nouvelles formes d'organisation du travail.

Chapitre 5 : Congés

Section I : Congés payés

Article 28

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

1	mois de travail	.....	3 jours ouvrés
2	" "	.....	5 jours ouvrés
3	" "	.....	7 jours ouvrés
4	" "	.....	9 jours ouvrés
5	" "	.....	11 jours ouvrés
6	" "	.....	13 jours ouvrés
7	" "	.....	15 jours ouvrés
8	" "	.....	17 jours ouvrés
9	" "	.....	19 jours ouvrés
10	" "	.....	21 jours ouvrés
11	" "	.....	23 jours ouvrés
12	" "	.....	25 jours ouvrés

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

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

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

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

Article 29

1. Une partie des congés annuels payés qui est au moins de 10 jours ouvrés sans pouvoir dépasser 20 jours ouvrés est attribuée en une fois pendant la période normale des congés payés fixée du 1er mai au 31 octobre.
2. Toutefois,

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

- 2 jours ouvrés pour un nombre total de jours de congés au moins égal à 5 jours ouvrés,
- 1 jour ouvré pour un nombre total de jours de congés compris entre 3 et moins de 5 jours ouvrés.

Le droit à ce supplément n'est ouvert qu'une fois et les jours de congés en sus de 20 jours ouvrés ne sont pas pris en compte pour son ouverture.

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

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

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

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

Section II : Congés exceptionnels

Article 30

1. Les droits et prolongations éventuelles

Droit à congés exceptionnels

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

Prolongations éventuelles

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

	A **Droits à congés exceptionnels** Sans réduction d'appointement	**B** **Prolongation éventuelle** a) Sans réduction d'appointement après 1 an d'ancienneté
Mariage ou PACS du salarié	4 jours ouvrés	+ 6 jours ouvrés
Naissance d'un enfant du salarié*ou adoption d'un enfant par le salarié*	3 jours ouvrés	+ 1 jour ouvré
Mariage d'un enfant du salarié	1 jour ouvré	+ 1 jour ouvré
	Sans réduction d'appointement	b) Sans réduction d'appointement quelle que soit l'ancienneté

Décès du conjoint du salarié, du partenaire du salarié en cas de PACS ou du concubin	4 jours ouvrés	+ 3 jours ouvrés
Décès d'un enfant du salarié, de son conjoint, de son partenaire en cas de PACS, de son concubin	5 jours ouvrés	+3 jours ouvrés
Décès du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur du salarié	3 jours ouvrés	+ 1 jour ouvré
Décès du beau-père ou de la belle-mère du salarié	3 jours ouvrés	
Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	2 jours ouvrés	

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

2. Les possibilités

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

a) <u>Sans réduction d'appointement après 1 an d'ancienneté</u>

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

b) <u>Sans réduction d'appointement quelle que soit l'ancienneté</u>

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

Article 30 bis

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

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

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

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

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

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

Section III : Maladie

Article 31

1. Dispositions générales

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

Cette absence ne saurait constituer, au cours des six premiers mois de la maladie, une rupture du contrat de travail. Au delà, si l'employeur est obligé de pourvoir au remplacement de l'intéressé, il pourra procéder à son licenciement selon la procédure légale. Dans ce cas, le salarié aura droit à une indemnité de licenciement déterminée dans les conditions prévues à l'article 40 du Livre I pour les membres du personnel relevant de la qualification « Technicien » et à l'article 4 du Livre II pour les membres du personnel relevant de la qualification « *Cadre* ».

2. Indemnisation : maladie

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

- après 1 an de présence, plein traitement pendant 1 mois,
- après 3 ans de présence, plein traitement pendant 1 mois et 2/3 du traitement pendant le mois suivant,
- après 5 ans de présence, plein traitement pendant 2 mois,
- après 8 ans de présence, plein traitement pendant 2 mois et 2/3 du traitement jusqu'au 80ème jour,
- après 10 ans de présence, plein traitement pendant 3 mois.

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

3. Indemnisation : maladie de longue durée

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

- Un salarié ayant au moins 1 an de présence aura la garantie de percevoir 1 mois de plein traitement, puis au moins 70% de ce traitement pendant une durée de 3 mois.
- Un salarié ayant au moins 5 ans de présence aura la garantie de percevoir 2 mois de plein traitement, puis au moins 70% de ce traitement pendant une durée de 6 mois.
- Un salarié ayant au moins 10 ans de présence aura la garantie de percevoir 3 mois de plein traitement, puis au moins 70% de ce traitement pendant une durée de 9 mois.

Section IV : Absences exceptionnelles

§ 1 : Maternité et adoption

Article 32

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

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

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

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

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

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

§ 2 : Service national

Article 33

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

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

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

Chapitre 6 : Rupture ou cessation du contrat de travail

Section I : Rupture du contrat en période d'essai

Article 34

La rupture de la période d'essai, qu'elle soit à l'initiative du salarié ou de l'employeur, doit être notifiée par écrit.

La rupture de la période d'essai s'effectue dans le respect des délais de prévenance légaux en vigueur.

Section II : Démission

Article 35

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

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

Section III : Licenciement

§ 1 : Licenciements individuels

Article 36

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

§ 2 : Licenciements collectifs

Article 37

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

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

Section IV : Durée du préavis

Article 38

La durée du préavis est fixée dans les conditions suivantes :

En cas de **démission** :

- Pour tout membre du personnel relevant de la qualification « *Technicien* » : 1 mois.
- Pour tout membre du personnel relevant de la qualification « *Cadre* » : 3 mois.

En cas de **licenciement** :

- Pour tout membre du personnel relevant de la qualification « *Technicien* », et sauf en cas de faute grave :

- 1 mois, si l'ancienneté est inférieure à 2 ans,
- 2 mois, après 2 ans d'ancienneté.

Pour tout membre du personnel relevant de la qualification « *Cadre* », et sauf en cas de faute grave : 3 mois.

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

Section V : Absences autorisées pour recherche d'emploi

Article 39

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

Pendant la durée du préavis, le salarié est autorisé à s'absenter pour recherche d'emploi deux heures par jour[11].

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

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

b) Membres du personnel relevant de la qualification « Cadre » :

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

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

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

[10] Voir annexe V, page 64
[11] Voir également article 37, alinéa 2, page 35.

Section VI : Indemnités de licenciement

§ 1 : Dispositions générales

Article 40

En cas de licenciement et sous réserve de dispositions plus favorables résultant de conventions particulières – accords d'entreprise ou contrats individuels -, tout membre du personnel relevant de la qualification « Technicien » ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'établissement a droit, indépendamment du délai de préavis et sauf faute grave caractérisée de sa part, à une indemnité.

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

Le montant de cette indemnité est déterminé ainsi qu'il suit pour tout membre du personnel relevant de la qualification « *Technicien* »[12] :

- lorsque l'ancienneté est comprise entre 1 et 5 ans : 1/5ème de mois par année de présence,
- lorsque l'ancienneté est supérieure à 5 ans : 2/5ème de mois pour chaque année de présence, avec un maximum de 8 mois.

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

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

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

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

Article 41

En cas de licenciement pour motif économique et sous réserve des dispositions de l'alinéa 3 ci-dessous, tout membre du personnel, quelle que soit sa qualification (« Technicien » ou « Cadre »), âgé de plus de 55 ans, est assuré de disposer - compte tenu de l'indemnité ou, le cas échéant, des indemnités de licenciement perçues et des sommes versées par l'Etat et les ASSEDIC au titre des six mois suivant la rupture effective du contrat de travail - de ressources d'un montant équivalant à six mois de salaire, au sens où celui-ci est retenu pour le calcul de l'indemnité de licenciement aux articles 40 - Livre I pour le personnel relevant de la qualification « Technicien » et 4-Livre II pour le personnel relevant de la qualification « Cadre ».

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

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

Chapitre 7 : Retraite

Article 42

Les employeurs et les personnels cadres et non cadres cotisent à la retraite complémentaire sur la base des taux définis par l'AGIRC-ARRCO.

Les articles 2.1 et 2.2 de l'Accord National Interprofessionnel du 17 novembre 2017 sur la prévoyance des cadres (qui précisent qu'ils n'apportent aucune modification par rapport à la liste des bénéficiaires définis respectivement par les articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale du 14 mars 1947) s'appliquent respectivement aux :

- Salariés cadres dont les emplois sont classés aux coefficients 350 à 900 de la classification conventionnelle des emplois (ancien article 4 de la convention collective nationale de 1947),
- Salariés dont les emplois sont classés aux coefficients 310, 325 et 340 de la classification conventionnelle des emplois (ancien article 4 bis de la convention collective nationale de 1947).

Conformément au décret n°2021-1002 du 30 juillet 2021 qui maintient la possibilité d'étendre à des salariés non-cadres les dispositions prévues en matière de retraite complémentaire pour des cadres, les entreprises peuvent demander l'extension du régime obligatoire de retraite complémentaire des cadres au bénéficie des salariés dont les emplois sont classés à partir du coefficient 240.

Le départ et la mise à la retraite s'effectuent conformément aux dispositions du code du travail.

[12] Pour les membres du personnel relevant de la qualification « Cadre », se reporter à l'article 4 du Livre II de la présente Convention Collective (page 55).

Titre IV : Structures paritaires

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

Article 43

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

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

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

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

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

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

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

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

La CPPNI est l'instance de concertation où s'élaborent des accords de branche pouvant intervenir entre partenaires sociaux. Elle peut être appelée à se prononcer sur les projets d'accords accompagnant les demandes de révision ou de modification de la présente convention collective prévues à l'article 4 de ladite convention.

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

La CPPNI exerce :

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

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

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

Chapitre 2 : Commission Nationale Paritaire de l'Emploi

Article 44

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

La Commission Nationale Paritaire de l'Emploi est composée :

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

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

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

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

Un rapport sera établi annuellement, sur la situation de l'emploi et son évolution. L'A.S.F. assumera la charge du Secrétariat de la Commission.

La Commission Paritaire de l'Emploi devra prendre toutes initiatives utiles pour établir au niveau professionnel, les liaisons nécessaires avec les administrations, commissions et comités officiels ayant des attributions en matière d'emploi, tels, en particulier que l'Agence Nationale pour l'Emploi, l'A.F.P.A. et les comités régionaux de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi ainsi qu'avec l'Association pour l'Emploi des Cadres (A.P.E.C.), l'UNEDIC et les ASSEDIC, en vue d'échanger tous les renseignements, notamment d'ordre statistique, dont elles pourraient disposer ou avoir besoin. La Commission Paritaire de l'Emploi recherchera leur coopération aux tâches qu'elle assume et leur offrira sa collaboration.

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

Article 44 bis

En vue de chaque réunion de la Commission Nationale Paritaire et de la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi, un temps d'absence de l'entreprise pour préparation est accordé à chacun des trois représentants des organisations syndicales représentatives de salariés signataires de la présente convention collective.

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

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

Chapitre 3 : Commission Paritaire de Conciliation

Article 45

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

2. Lorsque la Commission Paritaire de Conciliation est saisie d'un ***différend collectif***, elle est composée :

- d'une part, de deux représentants de chacune des organisations syndicales représentatives de salariés signataires de la présente Convention Collective,
- d'autre part, d'un nombre égal de représentants des employeurs désignés par l'A.S.F. et choisis en dehors de la société intéressée.

- Lorsque la Commission Paritaire de Conciliation est saisie d'un ***différend individuel***, elle est composée :
- d'une part, de deux représentants de deux des organisations syndicales représentatives de salariés signataires de la présente Convention Collective choisies, à tour de rôle, en dehors de celle à laquelle le salarié intéressé appartient ou qui, le cas échéant, l'assiste auprès de la Commission,
- d'autre part, de deux représentants des employeurs désignés par l'A.S.F. et choisis en dehors de la société intéressée.

Aucun conseiller extérieur ne peut assister les parties devant la Commission.

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

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

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

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

5. Les débats de la Commission sont confidentiels.

6. Lorsqu'un accord est intervenu à l'issue de la réunion de la Commission, un procès-verbal en est dressé. Ce procès-verbal, qui recueille l'assentiment sans réserve des parties et clôt définitivement leur litige, est signé des membres présents de la Commission ainsi que des parties, à qui il est remis, ou de leurs représentants s'il y a lieu.

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

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

Titre V : Dispositions diverses

Chapitre 1 : Formation professionnelle

Article 46

Dispositions générales

Les parties signataires ont conscience que l'évolution économique et technique rend nécessaire le perfectionnement des salariés et demandent aux entreprises d'étudier et de mettre en oeuvre, après consultation des représentants du personnel, les moyens permettant à l'ensemble du personnel - techniciens et cadres - d'élargir ses connaissances générales et de tenir à jour et accroître les connaissances techniques nécessaires à l'accomplissement normal de ses fonctions dans l'entreprise.

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

Article 46 bis

Observatoire prospectif paritaire des métiers et des qualifications

Comité paritaire de pilotage

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

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

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

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

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

3. Le Comité paritaire de pilotage est composé de deux délégations :

- Une délégation syndicale composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales représentatives de salariés signataires de la présente convention collective et d'un suppléant.
- Une délégation de représentants des employeurs, désignés par l'ASF, en nombre au plus égal à celui des représentants des organisations syndicales.

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

   L'ordre du jour de chaque réunion du Comité comprend, notamment, l'approbation du projet de procès-verbal de la précédente réunion.
9. Le Comité de pilotage est un organisme paritaire au sens de l'article 11 de la présente convention collective.

Article 46 ter

Définition, objet et modalités de la formation professionnelle

A. Définition de l'action de formation

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

L'action de formation a pour objet notamment de :

- Favoriser l'adaptation des salariés à leur poste de travail et à l'évolution des emplois, ainsi que leur maintien dans l'emploi.
- Participer au développement des compétences des salariés en lien ou non avec leur poste de travail. Elles peuvent permettre d'acquérir une qualification plus élevée.
- Réduire pour les salariés dont l'emploi est menacé les risques résultant d'une qualification inadaptée à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en les préparant à une mutation d'activité soit dans le cadre soit en dehors de leur entreprise.
- Favoriser la mobilité professionnelle.
- Favoriser l'intégration des salariés dans l'entreprise et dans les fonctions qui leur sont confiées.
- Contribuer à la sécurisation des parcours professionnels et à l'évolution de carrière des salariés.

Les actions de formation professionnelle concourant au développement des compétences qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle sont les actions de formation, les bilans de compétences, les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE), les actions de formation par l'apprentissage.

En complément des modalités pédagogiques traditionnelles, l'action de formation peut être réalisée :

- en tout ou partie à distance et comprend :

o une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours,
o une information sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne,
o des évaluations pendant et à la fin de la formation.

- en situation de travail et comprend :

o l'analyse de l'activité de travail pour l'adapter à des fins pédagogiques,
o la désignation d'un formateur-tuteur,

- l'évaluation des acquis de la formation pendant et à la fin de l'action.

D'une manière générale, les employeurs veillent à communiquer aux salariés les informations relatives aux différents dispositifs de formation existants.

B. Modalités de réalisation des actions de formation

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

- à l'initiative de l'employeur, le cas échéant, dans le cadre du plan de développement des compétences,
- à l'initiative du salarié, notamment par la mobilisation du compte personnel de formation.

1 - Réalisation des actions de formation dans le cadre du plan de développement des compétences

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

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

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

- Les actions de formation.
- Les bilans de compétences.
- Les actions de validation des acquis de l'expérience.
- Les actions au développement des compétences, y compris numériques.
- Les actions visant à améliorer les pratiques du dialogue social dans les entreprises.

L'employeur a deux obligations en matière de formation professionnelle :

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

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

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

Les managers exercent un rôle essentiel dans le rapprochement entre les besoins de l'entreprise et ceux des salariés en matière de formation.

➢ **Formations réalisées sur le temps de travail**

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

En principe, les actions de formations autres que les actions de formation dites obligatoires, réalisées sur le temps de travail, constituent également du temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur déroulement au maintien de la rémunération par l'employeur.

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

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

L'accord du salarié doit être formalisé par écrit et peut être dénoncé dans les 8 jours. Le refus du salarié de participer à des actions de formation en dehors du temps de travail ou la dénonciation de son accord dans les 8 jours ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

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

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

a) Définition du CPF

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

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

b) Alimentation du CPF

Le CPF est alimenté à hauteur de 500 euros par an dans la limite de 5000 euros pour un salarié ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle du travail sur l'ensemble de l'année. Les droits du salarié n'ayant pas effectué cette durée de référence dans l'année sont calculés à due proportion du temps de travail effectué.

Le CPF est alimenté à hauteur de 800 euros par an dans la limite de 8000 euros pour :

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

c) Formations éligibles

Les formations éligibles sont les formations certifiantes sanctionnées par :

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

Sont également éligibles :

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

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

d) Départ en formation

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

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

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

e) Financement des formations éligibles au CPF

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

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

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

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

Article 46 quater

L'alternance

A. Le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation permet d'acquérir une qualification reconnue (qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles, ou reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche, ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche). Il associe une expérience professionnelle au sein d'une ou plusieurs entreprises et des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés par des organismes publics ou privés de formation ou par l'entreprise si elle dispose de son propre service de formation.

Les parties signataires soulignent que la mise en place du contrat de professionnalisation dans les entreprises de la branche est l'occasion de traduire une attention particulière en faveur des jeunes et des demandeurs d'emploi dépourvus de qualification ou éprouvant des difficultés d'insertion professionnelle.

1. <u>Les bénéficiaires</u>

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- A tous les jeunes de 16 à 25 ans révolus qui veulent compléter leur formation initiale par l'acquisition d'un diplôme, d'un titre, d'un certificat de qualification professionnelle ou par le suivi d'une formation professionnelle d'adaptation à un emploi dans la branche.
- A tous les jeunes de 16 à 25 ans révolus sans qualification professionnelle reconnue, qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel.
- Aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.
- Aux bénéficiaires d'un minimal social (RSA, allocation de solidarité spécifique, allocation aux adultes handicapés), et aux personnes ayant été employées en contrat unique d'insertion(CUI).

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

2. <u>Le tutorat</u>

Un tuteur est désigné par l'employeur. La personne choisie pour être tuteur est un salarié de l'entreprise. Ce dernier doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat, notamment en l'absence d'un salarié qualifié, s'il remplit les conditions de qualifications et d'expérience.

Le tuteur a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer et d'accompagner le titulaire du contrat en situation de travail vers un niveau de compétences supérieur en lui apportant son savoir-faire et son expérience. Il doit veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire. Il veille notamment à l'adéquation des activités confiées au sein de l'entreprise avec la formation poursuivie. Il assure la liaison avec l'organisme ou le service de formation chargé de mettre en œuvre les actions de professionnalisation et participe à l'évaluation du suivi de la formation. L'employeur, en concertation avec le tuteur, s'assure que ce dernier dispose du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former. Ainsi, le temps passé à l'exercice de l'activité de tuteur est apprécié et pris en compte dans la détermination de sa charge de travail.

L'expérience du salarié acquise dans le cadre de ses fonctions de tuteur est prise en compte lors de l'entretien professionnel.

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

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

La CNPE de la branche détermine chaque année les critères de prise en charge de l'aide à la fonction tutorale, versée par l'OPCO aux entreprises de la branche qui en font la demande. Cette aide est exclusivement dédiée à la formation du tuteur et/ou à l'allocation d'une prime à celui-ci.

À cet égard, les partenaires sociaux incitent les salariés concernés à recourir à la certification relative aux compétences de maître d'apprentissage/tuteur du Ministère du Travail[13].

3. <u>Les modalités et la durée du **contrat</u>**

Le contrat de professionnalisation est établi par écrit et déposé auprès de la DREETS (Direction régionale de l'économie, de l'emploi ; du travail et des solidarités). Il peut prendre la forme :

- soit d'un contrat à durée déterminée (CDD) pour la durée comprise en 6 et 12 mois ;
- soit d'un contrat à durée indéterminée (CDI) dont l'action de professionnalisation se situe au début du contrat pour une durée comprise entre 6 et 12 mois.

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

- Sa nature (à durée déterminée ou indéterminée).
- Sa durée lorsque celle-ci est déterminée.
- La durée de la période d'essai, conformément aux dispositions de la convention collective.
- La durée et les dates de l'action de professionnalisation lorsqu'il est conclu à durée indéterminée.
- Le niveau de formation et le coefficient du titulaire à la signature du contrat.
- Le diplôme, le titre, le certificat de qualification professionnelle ou la qualification visé par l'action de professionnalisation.
- La durée des actions de formation théorique et pratique et leur répartition en fonction du diplôme, du titre, du certificat de qualification professionnelle ou de la qualification recherchés.
- La rémunération prévue pendant la durée du contrat à durée déterminée, ou la rémunération prévue pendant l'action de professionnalisation si le contrat est à durée indéterminée (cf. tableau en point 5).
- Le nom et l'emploi occupé par le tuteur.

La durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée est fonction du niveau de formation des salariés et des exigences inhérentes à la qualification visée. Cette durée est de 6 mois minimum et est normalement limitée à 12 mois.

Toutefois, la durée peut être étendue au-delà de 12 mois :

- dans la limite de 24 mois :
  - pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus et demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue.
  - Lorsque la nature des qualifications visées l'exige (qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme, titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles ...).
- dans la limite de 36 mois :
  - pour les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel.
  - Pour les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus et les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi.
  - Pour les bénéficiaires d'un minima social (RSA, allocation de solidarité spécifique, allocation aux adultes handicapés), et pour les personnes ayant été employées en contrat unique d'insertion (CUI).

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois :

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

Le recours aux contrats de professionnalisation et leur suivi sont assurés par le Comité Social et Économique dans le cadre des dispositions légales.

[13] Arrêté du 17 décembre 2018, instruction n° DGEFP/MPCP/2019/115 du 13 mai 2019 relative au déploiement national de la certification relative aux compétences de maître d'apprentissage/tuteur dans le Bulletin officiel n° 2019/08 - 30 août 2019, inscription au répertoire spécifique établi par France compétences sous le numéro 4433.

4. La durée des actions de formation

La durée des actions théoriques (actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement, enseignements généraux, professionnels ou technologiques) est fonction de la durée totale du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée. Cette durée est comprise entre 15% sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée.

Toutefois, selon le diplôme, le titre, le certificat de qualification professionnelle ou la qualification préparés, et selon le niveau initial des publics visés par l'accord, cette durée peut être supérieure à 25%.

5. La rémunération

Les modalités de rémunération sont les suivantes :

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

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

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

6. L'information du salarié

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

7. Le financement

La prise en charge des formations des contrats de professionnalisation est fixée par la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi (CNPE) qui est ensuite transmise à l'opérateur de compétences (OPCO). Pour l'établir, la CNPE prend en compte les études réalisées par l'OPCO et ses recommandations éventuelles.

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

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

B. Le contrat d'apprentissage

L'apprentissage a pour objet de donner à des travailleurs ayant satisfait à l'obligation scolaire une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

1. Les bénéficiaires

Le contrat d'apprentissage est ouvert :

- Aux personnes âgées de 16 ans à 29 ans révolus.

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

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

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

O contrat d'apprentissage prévue aux articles L 6225-4 et suivants du Code du travail).

O Le précédent contrat de l'apprenti a été rompu pour inaptitude physique et temporaire.

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

- Sans limite d'âge dans les cas suivants :

O L'apprenti est reconnu travailleur handicapé par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.

O L'apprenti envisage de créer ou reprendre une entreprise supposant l'obtention d'un diplôme (exemple : dispositif d'aide individualisée Acre, Nacre ou Cape).

O L'apprenti est une personne inscrite en tant que sportif de haut niveau.

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

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

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

2. <u>Le maître d'apprentissage</u>

Le maître d'apprentissage (l'employeur, son conjoint collaborateur, ou un ou plusieurs salariés volontaires) directement responsable de la formation de l'apprenti assume la fonction de tuteur.

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

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

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

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

- être titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, et justifier d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;
- ou justifier de 2 années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

L'employeur, en concertation avec le maître d'apprentissage, s'assure que ce dernier dispose du temps nécessaire pour l'accompagnement de l'apprenti et pour les relations avec le CFA.

L'employeur veille à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

L'expérience du salarié acquise dans le cadre de ses fonctions de maître d'apprentissage est prise en compte lors de l'entretien professionnel.

La CNPE de la branche détermine chaque année les critères de prise en charge de l'aide à la fonction de maître d'apprentissage versée par l'OPCO aux entreprises de la branche qui en font la demande. Cette aide est exclusivement dédiée à la formation du maître d'apprentissage et/ou à l'allocation d'une prime à celui-ci.

A cet égard, les partenaires sociaux incitent les salariés concernés à recourir à la certification relative aux compétences de maître d'apprentissage/tuteur du Ministère du Travail[14].

Le nombre maximal d'apprentis pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise ou un établissement est fixé à deux par maître d'apprentissage. Ce dernier peut accueillir un troisième apprenti dont la formation est prolongée en cas d'échec.

La commission départementale de l'emploi et de l'insertion peut délivrer des dérogations individuelles lorsque la qualité de la formation dispensée dans l'entreprise et les possibilités d'insertion professionnelle dans la branche considérée le justifient. Ces dérogations sont valables pour 5 ans au plus, renouvelables.

Afin de procéder à une première évaluation du déroulement de la formation et, le cas échéant, d'adapter cette dernière, l'apprenti est convié, par le CFA, à un entretien d'évaluation dans les 2 mois suivant la conclusion du contrat d'apprentissage. L'employeur, le maître d'apprentissage, un formateur du CFA participent à cet entretien.

[14] Arrêté du 17 décembre 2018, instruction n° DGEFP/MPCP/2019/115 du 13 mai 2019 relative au déploiement national de la certification relative aux compétences de maître d'apprentissage/tuteur dans le Bulletin officiel n° 2019/08 - 30 août 2019, inscription au répertoire spécifique établi par France compétences sous le numéro 4433.

3. <u>Les modalités et la durée du contrat</u>

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée limitée ou pour une durée indéterminée.

La durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée, ou la durée de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée, est égale à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat. La durée peut varier entre 6 mois et 3 ans, sous réserve des cas de prolongation suivants :

- En cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé, la durée peut être prolongée pour une durée d'un an au plus soit par prorogation du contrat initial ou de la période d'apprentissage, soit par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur.
- Lorsque l'apprenti est reconnu travailleur handicapé, la durée peut être augmentée et portée à 4 ans.
- Lorsque les activités sportives de l'apprenti l'exigent, l'enseignement dispensé dans l'établissement de formation en vue de conduire au diplôme ou au titre à finalité professionnelle prévu au contrat est réparti sur une période de temps égale à la durée normale d'apprentissage pour la formation considérée, augmentée d'un an au plus.

Cette prolongation ne fait pas obstacle à la conclusion, s'il y a lieu, d'un nouveau contrat avec un autre employeur.

La durée du contrat d'apprentissage est fixée en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés.

La formation de l'apprenti en centre de formation des apprentis (CFA) doit avoir une durée minimale correspondant à 25% de la durée totale du contrat.

La formation peut être effectuée en tout ou partie à distance avec un suivi par le CFA.

Le temps passé au CFA et en entreprise varie selon la formation choisie. Par exemple, 2 jours au CFA et 3 en entreprise, ou 1 mois au CFA et 1 mois en entreprise.

Le contrat est signé par l'employeur et l'apprenti (et par son représentant légal, si l'apprenti est mineur). Un exemplaire est remis à l'apprenti, l'autre est conservé par l'employeur.

Lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée, le contrat débute par la période d'apprentissage. À l'issue de cette période, la relation contractuelle est régie par les règles de droit commun du contrat de travail, à l'exception qu'aucune période d'essai ne peut être imposée au salarié. Une convention entre le CFA, l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal, fixant la durée du contrat est annexée à celui-ci.

Dans les 5 jours ouvrables qui suivent le début de l'exécution du contrat d'apprentissage, l'employeur transmet le contrat à l'OPCO. Cette transmission peut se faire par voie dématérialisée. L'OPCO a 20 jours pour statuer sur la prise en charge du contrat. Sans réponse de ce dernier dans ce délai, la demande est refusée.

4. <u>La rémunération</u>

Les modalités de rémunération sont les suivantes :

- Les apprentis âgés de 16 à 25 ans révolus perçoivent une rémunération fixée en pourcentage de la rémunération minimale garantie (RMG) prévue par la convention collective pour le coefficient hiérarchique mentionné au contrat de travail, en fonction de leur âge et de leur année de formation.

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

- Les apprentis âgés de 26 ans et plus perçoivent une rémunération qui ne peut être inférieure à la rémunération minimale garantie (RMG) prévue par la convention collective pour le coefficient hiérarchique mentionné au contrat de travail.

L'apprenti a droit à la prise en charge de ses frais de transport pour se rendre de son domicile à son travail.

Les conditions de rémunération des heures supplémentaires sont celles qui sont applicables au personnel de l'entreprise concernée.

5. <u>Le financement</u>

Dans le cadre de la procédure mise en place par France compétences, la CNPE des sociétés financières détermine les niveaux de prise en charge relatifs aux diplômes et aux titres à finalité professionnelle.

Les niveaux de prise en charge sont validés par France compétences et publiés et appliqués par l'OPCO. Ils sont disponibles sur le site internet de l'OPCO.

Article 46 quinquies

Validation des acquis de l'expérience, bilan de compétences, passeport formation, entretien professionnel

1. Validation des acquis de l'expérience (VAE)

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet à chaque salarié de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience professionnelle, bénévole ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales ou un mandat électoral local ou une fonction élective locale, en vue de l'acquisition :

- d'une part, d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, ou d'un certificat de qualification professionnelle enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles,
- d'autre part, le cas échéant, d'un certificat de qualification professionnelle établi par la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi.

Elle peut favoriser la mobilité et le développement professionnel.

Tout salarié peut demander le bénéfice de la validation des acquis de son expérience dès lors qu'il justifie d'une durée minimale d'un an d'activité professionnelle continue ou pas, en rapport avec la certification ou le diplôme recherchés.

Lorsqu'un salarié fait valider les acquis de son expérience en tout ou partie pendant le temps de travail et à son initiative, il bénéficie d'un congé de VAE dont la durée ne peut excéder, par session d'évaluation, vingt-quatre heures de temps de travail, consécutives ou non. L'entreprise par accord collectif peut prévoir une durée supérieure à 24 heures pour les salariés n'ayant pas atteint le niveau IV de qualification au sens du RNCP (baccalauréat) ou dont l'emploi est menacé par les évolutions économiques et technologiques.

Le salarié doit néanmoins formuler une demande auprès de l'employeur au moins deux mois avant la date de l'action de validation.

Dans le mois suivant la réception de la demande, l'entreprise fait connaître par écrit son accord ou les raisons motivant le report de l'autorisation d'absence. Pour des raisons motivées de service, l'entreprise peut reporter l'autorisation donnée à une demande, sans que ce report puisse excéder six mois. L'absence de réponse de l'employeur dans un délai d'un mois suivant la réception de la demande d'autorisation d'absence vaut accord.

Les heures consacrées à la VAE bénéficiant de l'autorisation de l'employeur constituent du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération et de la protection sociale du salarié.

Le congé de validation est assimilé à une période de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

Après vingt ans d'activité professionnelle et en tout état de cause à compter de son quarante-cinquième anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'une priorité d'accès à une VAE.

Chaque salarié, qui s'engage dans une démarche de reconnaissance de la validation des acquis de son expérience, bénéficie d'un accompagnement de l'entreprise qui met à disposition des salariés une documentation sur ce dispositif.

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

2. Bilan de compétences

Le bilan de compétence a pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes ou motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Ce bilan ne peut être réalisé que par un prestataire spécialisé.

Ce bilan ne peut être réalisé qu'avec le consentement du salarié. Le refus de ce dernier d'y consentir ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Le bilan de compétences est réalisé au titre du plan de développement des compétences ou dans le cadre d'un congé de reclassement, notamment pour faciliter les démarches de VAE. Il fait l'objet d'une convention écrite conclue entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire du bilan de compétences. La convention comporte l'intitulé, l'objectif, le contenu de l'action, les moyens prévus, la durée et la période de réalisation, les modalités de déroulement et de suivi du bilan ainsi que les modalités de remise des résultats détaillés et du document de synthèse. Le prix et les modalités de règlement doivent être également mentionnés dans la convention. Le salarié dispose de 10 jours à compter de la transmission par son employeur du projet de convention pour faire connaître son acceptation en restituant la convention signée. L'absence de réponse du salarié au terme de ce délai vaut refus de conclure la convention.

Les informations demandées au bénéficiaire du bilan doivent présenter un lien direct et nécessaire avec son objet. Le bénéficiaire est tenu d'y répondre de bonne foi. Il est destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Ce document de synthèse peut être communiqué à sa demande à l'opérateur du conseil en évolution professionnelle. Les résultats détaillés et le document de synthèse ne peuvent être communiqués à toute autre personne ou institution qu'avec l'accord du bénéficiaire.

La durée du bilan de compétences ne peut excéder vingt-quatre heures par bilan.

Un document d'information précisant les droits des salariés en matière de bilan de compétences est mis à disposition des salariés par l'employeur.

3. Passeport formation

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

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

Le passeport formation recense notamment :

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

4. L'entretien professionnel

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

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

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

- d'un congé de maternité,
- d'un congé parental d'éducation à temps plein ou à temps partiel,
- d'un congé de proche aidant,
- à l'issue d'une période d'activité à temps partiel après un congé de maternité ou d'adoption,
- d'un congé d'adoption,
- d'un congé sabbatique,
- d'une période de mobilité volontaire sécurisée dans les entreprises d'au moins 300 salariés,
- d'un arrêt longue maladie défini par la loi,
- d'un mandat syndical conformément à l'accord de branche du 13 octobre 2020 relatif à la sécurisation et à la valorisation du parcours professionnel des salariés mandatés.

L'entretien professionnel est consacré à examiner les perspectives d'évolution professionnelle de chaque salarié notamment en termes de qualifications et d'emploi. Il comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience, à l'activation du CPF, aux abondements de l'employeur au CPF, et au conseil en évolution professionnelle.

L'entretien porte notamment sur :

- Le bilan des actions de formation réalisées depuis le précédent entretien,
- les compétences actuelles du salarié ou les expériences professionnelles acquises par celui-ci,
- les hypothèses d'évolution professionnelle, en termes de responsabilités et de qualification, à court, moyen et long terme, et leurs modalités de mise en œuvre,
- les actions de formation à engager éventuellement à court, moyen et long terme, et à classer par priorité notamment dans le cadre du plan de développement des compétences, en situation de travail, dans le cadre du CPF ou du CPF de transition.

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

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

L'entretien professionnel doit être distinct de l'entretien d'évaluation, auquel il ne se substitue pas. Il est réalisé par l'entreprise représentée soit par un membre de la direction des ressources humaines soit par le supérieur hiérarchique.

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

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

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

Le conseil en évolution professionnelle est assuré par :

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

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

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

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

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

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

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

Dans l'hypothèse où le salarié n'a pas bénéficié, au cours de ces six années, des entretiens prévus et d'au moins une formation non obligatoire, il a droit à un abondement supplémentaire de son compte personnel de formation dans les conditions suivantes : dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le salarié bénéficie d'un abondement correctif de 3000 euros.

Chapitre 2 : Primes de diplômes

Article 47

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

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

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

Chapitre 2 bis : La sécurisation et la valorisation du parcours professionnel des salariés mandatés

Article 47 bis : les conditions d'application

1. Les bénéficiaires

Le présent accord s'applique aux salariés détenteurs d'un mandat :

- Dans un établissement, une entreprise, un groupe, d'un ou plusieurs mandats légaux ou conventionnels de représentation du personnel et/ou syndicale. Il peut s'agir des mandats électifs de titulaire ou désignatifs internes à l'établissement, l'entreprise ou le groupe, locaux ou nationaux et notamment de :

- délégué syndical ;
- membre de la délégation du personnel du Comité Social et Economique (CSE) ;
- représentant syndical au Comité Social et Economique (CSE) ;
- représentant de proximité ;
- représentant de la section syndicale ;
- membre des commissions émanant du CSE ;
- administrateur représentant les salariés dans les organes de direction des entreprises ;
- délégué syndical central ou délégué syndical de groupe.

- En dehors d'un établissement, d'une entreprise, d'un groupe, il peut s'agir des mandats électifs de titulaire ou désignatifs suivants, sous réserve qu'ils soient portés à la connaissance de l'employeur par l'intéressé(e) par écrit, notamment des mandats de :

- représentant syndical à la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation de la branche (CPPNI), en formation plénière ou au sein de ses groupes de travail techniques paritaires ainsi qu'à la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi (CNPE), ou au sein de comités paritaires de pilotage (COPIL), ainsi qu'à la Commission de conciliation ;
- représentant syndical au sein des instances paritaires de l'opérateur de compétences de la branche ;
- représentant syndical aux commissions, conseils ou comités administratifs ou paritaires traitant des sujets d'emploi, de formation et de handicap et des conditions de travail ;
- défenseur syndical (art L. 1453-4 du code du travail) ;
- membre de la commission paritaire interprofessionnelle au niveau régional ;
- conseiller du salarié inscrit sur une liste dressée par l'autorité administrative et chargé d'assister les salariés convoqués par leur employeur en vue d'un licenciement ;
- conseiller prud'homal ;
- membre du conseil ou administrateur d'une caisse de sécurité sociale (art L.231-11 du code de la sécurité sociale) ;
- membre du conseil d'administration d'une mutuelle, union ou fédération (art L. 114-24 du code de la mutualité) ;
- administrateur salarié dans un ou des organismes paritaires nationaux interprofessionnels de gestion dans lesquels les partenaires sociaux ont une capacité de gestion autonome (art L. 114-24 du code de la mutualité) ;

- membre de la commission environnement du CESE ;
- assesseur au pôle social du Tribunal ;
- …

2. Le temps consacré à l'exercice des mandats

Les parties conviennent que le temps consacré à l'exercice du ou des mandat(s) électif(s) ou désignatif(s) par rapport à la durée du travail fixée dans le contrat du travail du salarié, est estimé en moyenne, sur une période de référence de 12 mois consécutifs à partir de la prise du mandat (électif ou désignatif), selon les éléments cumulatifs suivants :

- les crédits d'heures de délégation légaux ou conventionnels liés aux mandats de base exercés, à l'exception des heures de délégation supplémentaires relevant du principe de répartition en application des dispositions de l'article L. 2315-9 du Code du travail, ou d'usages ou de dispositions issues d'un accord d'entreprise ou de groupe ;
- le temps passé en réunions à l'initiative de l'employeur ;
- le temps passé pour l'exercice de mandats électifs et/ou désignatifs extérieurs à l'entreprise, sous réserve que ceux-ci aient été portés à la connaissance de l'employeur par écrit.

Cette estimation procède d'un état des lieux partagé entre le salarié concerné et un membre de la Direction des Ressources Humaines et/ou un responsable de l'entreprise en fonction du temps consacré à l'exercice du ou des mandat(s) :

- Pour le salarié disposant d'un nombre d'heures de délégation afférent à ses mandats inférieur ou égal sur l'année à 30% de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée du travail applicable dans l'établissement, l'entretien est réalisé avec un responsable de l'entreprise.
- Pour le salarié disposant d'un nombre d'heures de délégation afférent à ses mandats qui dépasse, sur l'année, 30% de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée du travail applicable dans l'établissement, ou consacrant au cours de l'année plus de 50 % de son temps de travail à l'exercice de son ou ses mandat(s), l'entretien est réalisé avec un responsable de l'entreprise et un membre de la Direction des Ressources Humaines, ou à défaut avec un responsable de l'entreprise.

L'estimation est réalisée à la prise de mandat, et mise à jour en cours de mandat par les deux parties. Cette estimation constitue un élément de référence pour l'adaptation de la charge de travail, des objectifs professionnels et des modalités d'évaluation du salarié mandaté, tout au long de la durée de son mandat.

Article 47 ter : les mesures préparatoires en début de mandat

1. L'information et la sensibilisation des responsables hiérarchiques

Afin d'améliorer la compréhension par les responsables hiérarchiques de l'intérêt collectif de l'exercice d'un mandat, la Direction informe le responsable hiérarchique, dès qu'elle en a connaissance et dans les meilleurs délais, sur la nature du/des mandat(s) et le volume d'heures de délégation du ou des salarié(s) mandaté(s). Cette information par la Direction doit permettre de sensibiliser les responsables hiérarchiques aux enjeux du dialogue social au sein de l'entreprise et aux conséquences dans l'organisation du travail (charge de travail, organisation des tâches …). Cette sensibilisation peut être complétée, le cas échéant, par une action de formation ou d'accompagnement destinée aux responsables hiérarchiques afin de leur permettre de mieux appréhender le fonctionnement concret de l'exercice du mandat, notamment en matière de délégation, de déplacement, de réunions et d'articulation avec l'activité professionnelle.
A cet égard, les informations essentielles liées au mandat sont transmises par la Direction au responsable hiérarchique.

2. L'entretien de prise de mandat

Dans un délai maximal de quatre mois suivant la prise du mandat, l'employeur informe tout représentant du personnel titulaire, tout délégué syndical ou tout détenteur d'un mandat syndical connu de l'employeur, qu'il bénéficie d'un entretien individuel de prise de mandat qui est organisé dans un délai fixé par l'entreprise dans le cadre de son dialogue social. L'employeur rappelle en introduction de l'entretien la situation professionnelle du salarié (poste, ancienneté, classification).

Cet entretien porte, notamment, sur les points suivants :

- l'estimation du temps consacré à l'exercice du mandat définie à l'article 47 bis point 2.
- les modalités pratiques d'exercice du mandat au sein de l'entité et du service du salarié, au regard de son emploi. Dans ce cadre, la situation professionnelle du salarié est abordée.
- les mesures à prendre par l'employeur en termes d'organisation du travail dans l'entreprise ou dans un service, notamment l'adaptation :
  - de la charge de travail du salarié mandaté
  - de ses objectifs professionnels
  - de sa formation (cibler les besoins de formations identifiées).
- les mesures à prendre par le salarié en termes de transmission d'informations à l'employeur sur son organisation (déplacements, réunions externes, heures de délégation…).
- les moyens de communication (matériels informatiques ou téléphoniques, logiciels…) dans le cadre de l'accès et de la transmission d'informations selon les conditions et modalités définies par l'entreprise et conformément à l'article 27 septies alinéa 3 de la convention collective.

- Pour le salarié disposant d'un nombre d'heures de délégation afférent à ses mandats inférieur ou égal sur l'année à 30% de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée du travail applicable dans l'établissement, l'entretien aura lieu avec un responsable de l'entreprise.
- Pour le salarié disposant d'un nombre d'heures de délégation afférent à ses mandats qui dépasse, sur l'année, 30% de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée du travail applicable dans l'établissement, ou consacrant au cours de l'année plus de 50 % de son temps de travail à l'exercice de son ou ses mandat(s), l'entretien aura lieu avec un responsable de l'entreprise et un membre de la Direction des Ressources Humaines, ou à défaut avec un responsable de l'entreprise.

Au cours de cet entretien, le salarié a la possibilité de se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Cet entretien, qui ne se substitue pas à l'entretien de parcours professionnel mentionné à l'article L. 6315-1 du Code du travail, fait l'objet d'un compte-rendu communiqué au salarié, lequel est mis à jour en cas d'évolution significative du ou des mandat(s) du salarié. Ce compte-rendu peut faire l'objet de modifications demandées par le salarié et justifiées par des éléments objectifs. Le salarié mandaté dispose d'un encadré afin de pouvoir indiquer, le cas échéant, un commentaire.

Article 47 quater : les mesures de suivi en cours de mandat

Les parties signataires rappellent que les salariés détenteurs d'un mandat doivent pouvoir bénéficier d'un parcours professionnel dans le cadre duquel les compétences acquises et vérifiables au titre de leur mandat sont prises en compte, dans le respect de l'indépendance des organisations syndicales.

1. La formation

1.1. L'accès à la formation

Afin d'assurer le maintien de leurs compétences professionnelles et d'en favoriser le développement, les parties signataires rappellent que les salariés détenteurs de mandats ont accès aux dispositifs de formation professionnelle en vigueur dans les entreprises dans les mêmes conditions que les autres salariés en tenant compte du temps consacré à l'exercice du mandat.

Formation au droit syndical et au dialogue social :

Il apparaît nécessaire de sensibiliser les salariés ainsi que les responsables de l'entreprise au dialogue social ainsi qu'au rôle et au fonctionnement des instances représentatives du personnel.

A ce titre, et au-delà des dispositions légales, une formation au droit syndical et au dialogue social est mise en place notamment par l'ASFFOR, après avoir été présentée aux organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche.

Dès la mise en place de cette formation, ou d'une formation analogue dispensée par l'entreprise, celle-ci sera portée à la connaissance des salariés mandatés, des responsables hiérarchiques, particulièrement ceux ayant un représentant du personnel dans leur équipe, et des responsables des ressources humaines**,** par la Direction des Ressources Humaines, ou à défaut, par la Direction de l'entreprise.

Formations réglementaires et économiques :

L'employeur veille par ailleurs à faciliter l'information réglementaire et économique des salariés mandatés, notamment par le biais de formations inscrites au catalogue de l'ASFFOR, consultable sur www.asffor.fr, ou de tout autre organisme de formation géré par les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche des sociétés financières.

Ces demandes de formation sont adressées à la Direction des Ressources Humaines, ou à défaut, à un représentant de l'entreprise, notamment à l'occasion de l'entretien de prise de mandat.

Ces formations, qui sont effectuées pendant le temps de travail des salariés avec l'accord de l'employeur, ne se substituent pas aux formations économiques, sociales, environnementales et syndicales prévues aux articles L 2145-1 et suivants, L 2315-17 et L 2315-63 du Code du travail.

1.2. Le passeport formation

Les salariés disposant d'un nombre d'heures de délégation afférent à ses mandats inférieur ou égal sur l'année à 30% de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée du travail applicable dans l'établissement et ceux disposant d'un nombre d'heures de délégation afférent à ses mandats qui dépasse, sur l'année, 30% de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée du travail applicable dans l'établissement, ou consacrant au cours de l'année plus de 50 % de son temps de travail à l'exercice de son ou ses mandat(s) font l'objet d'un suivi individualisé afin de préparer leur retour à temps complet en activité professionnelle.

Sous réserve d'acceptation du salarié, ce suivi est formalisé par l'employeur, notamment lors de l'entretien de parcours professionnel et/ou de l'entretien de fin de mandat, par la tenue du passeport formation prévu à l'article 46 quinquies de la Convention collective, indiquant toutes les actions de formation réalisées par le salarié au cours de son mandat. Ce suivi doit être effectué en lien avec un référentiel de compétences.

Les organisations syndicales, à la demande du salarié mandaté, peuvent en outre communiquer à l'employeur le programme des formations syndicales suivies par les salariés mandatés afin de les intégrer au passeport et d'identifier les besoins de parcours de formations complémentaires. Le passeport ne retrace pas les contenus des formations syndicales ni des activités militantes. Il peut mentionner l'existence d'actions sans en détailler la nature. Par ailleurs, le passeport est un outil dédié à la valorisation des compétences acquises lors de l'exercice du mandat syndical.

1.3. Le financement des actions de formation

Les actions de formation en lien avec le projet d'évolution professionnelle défini en commun, et acceptées par le salarié mandaté et la Direction au cours de l'entretien de prise de mandat et/ou de l'entretien de parcours professionnel et/ou de l'entretien de fin de mandat, peuvent faire l'objet d'un abondement du compte personnel de formation.
Dans ce cas, le salarié mandaté mobilise les droits dont il dispose sur son compte personnel de formation, et bénéficie d'un abondement de l'employeur dans la limite du même montant et du coût de l'action de formation.
Dans l'hypothèse où les moyens visés ci-dessus seraient insuffisants pour couvrir l'intégralité des frais de formation, y compris l'hébergement, les transports et les repas, l'entreprise pourra prendre en charge tout ou partie de ces frais dans le cadre de son plan de développement des compétences.

2. L'entretien de parcours professionnel

L'entretien de parcours professionnel mentionné à l'article L. 6315-1 du Code du travail a pour objectif d'établir une situation sur les perspectives d'évolution professionnelle des salariés, notamment en termes de qualification et d'emploi, ainsi que sur les éventuels besoins de formation. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

L'entretien de parcours professionnel des salariés mandatés se déroule selon les mêmes modalités que pour les autres salariés, mais en tenant compte du temps passé par ceux-ci à l'exercice de leur(s) mandat(s).

Le salarié mandaté peut évoquer ses éventuelles difficultés dans l'exercice de son mandat ainsi que ses souhaits d'évolution professionnelle, sa rémunération, sa classification, ses perspectives de mobilité, et, s'il le souhaite, les conditions de retour à l'exercice d'une fonction professionnelle à temps plein, notamment lorsque celles-ci se traduisent par le suivi de formations.

A la demande du salarié mandaté disposant d'un nombre d'heures de délégation afférent à ses mandats qui dépasse, sur l'année, 30% de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée du travail applicable dans l'établissement, ou consacrant au cours de l'année plus de 50 % de son temps de travail à l'exercice de son ou ses mandat(s), un état des lieux des compétences acquises liées à l'exercice de son mandat est réalisé sur la base du référentiel de compétences[15]. Une attention particulière sera portée aux salariés étant détachés à temps plein sur les mandats, ainsi qu'aux salariés ayant exclusivement des mandats extérieurs à l'entreprise.

Dans ce cas, l'entretien est réalisé avec un responsable de l'entreprise et un membre de la Direction des Ressources Humaines, ou à défaut, avec un responsable de l'entreprise se trouvant dans une situation lui permettant d'apprécier les compétences acquises au cours du mandat**.**
La présence d'un membre de la Direction des Ressources Humaines vise notamment à garantir une analyse objective et partagée des compétences acquises dans le cadre du mandat, celles-ci ne relevant pas nécessairement du champ d'activité ou d'expertise du responsable hiérarchique.

3. L'évolution salariale et la classification

Il est instauré un dispositif d'évolution de salaire qui s'applique aux salariés mentionnés aux alinéas 1 à 7 de l'article L. 2411-1 et aux articles L.2142-1-1 et L.2411-2 du code du travail et qui disposent d'un nombre d'heures de délégation afférent à leur mandat qui dépasse, sur l'année, 30% de la durée de travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée du travail applicable dans l'établissement**.**

L'évolution de la rémunération de ces salariés, examinée à mi-mandat et en fin de mandat, doit être au moins égale sur l'ensemble de la durée de leur(s) mandat(s)**,** aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est comparable et qui relèvent de la même catégorie professionnelle ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés dans l'entreprise conformément à l'article L. 2141-5-1 du code du travail.
Constitue une rémunération au sens du présent article, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier (article L. 3221-3 du code du travail).

En ce qui concerne la rémunération variable, la fixation des objectifs individuels de ces salariés mandatés doit tenir compte du temps consacré par ceux-ci à l'exercice de leur(s) mandat(s). De ce fait, les objectifs définis doivent être proportionnés, mesurables, réalistes, atteignables et temporels.
En cours d'exercice du mandat et notamment lors de l'entretien de parcours professionnel et/ou lors de l'entretien de fin de mandat, la classification des salariés mandatés est examinée. Lorsque des compétences acquises dans l'exercice du mandat sont reconnues dans le référentiel des compétences des salariés mandatés en annexe du présent accord, l'examen de la classification applicable peut prendre en compte ces éléments, sans entraîner nécessairement un changement de poste.
L'exercice d'un mandat syndical ne doit avoir aucun impact sur l'évolution professionnelle, la rémunération et la classification du salarié mandaté.

4. L'information et la sensibilisation des salariés

En cas d'évolution significative des mandats, une information est transmise à la Direction des Ressources Humaines ou à défaut au responsable de l'entreprise ainsi qu'au responsable hiérarchique afin d'adapter, si nécessaire, l'organisation du travail.

[15] Voir annexe VI, page 77.

Article 47 quinquies : les mesures d'accompagnement en fin de mandat

Les parties signataires souhaitent que les dispositions prévues dans le présent accord facilitent la prise de mandat par tout salarié d'une entreprise de la branche et la reprise d'une activité professionnelle opérationnelle à l'issue du mandat.
Le salarié peut postuler à tout poste compatible avec ses compétences et expériences professionnelles. La candidature sera étudiée en veillant à ce que le mandat ne puisse le pénaliser.

1. L'entretien de fin de mandat

Un entretien est réalisé au terme du mandat et dans un délai maximum de trois mois, ou de manière anticipée à la demande du salarié mandaté en cas d'absence de candidature aux élections professionnelles dans les cas suivants :

- Dans les entreprises de moins de 2000 salariés, pour le titulaire du mandat qui dispose d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30% de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, ou aux salariés qui consacrent au cours de l'année plus de 50% de leur temps de travail à l'exercice de leur(s) mandat(s).
- Dans les entreprises d'au moins 2000 salariés, pour le titulaire du mandat quel que soit le nombre d'heures de délégation dont il dispose.

L'entretien est réalisé :

- Pour le salarié disposant d'un nombre d'heures de délégation afférent à ses mandats inférieur ou égal sur l'année à 30% de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée du travail applicable dans l'établissement, avec un responsable de l'entreprise.
- Pour le salarié disposant d'un nombre d'heures de délégation afférent à ses mandats qui dépasse, sur l'année, 30% de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée du travail applicable dans l'établissement, ou consacrant au cours de l'année plus de 50 % de son temps de travail à l'exercice de son ou ses mandat(s), avec un responsable de l'entreprise et un membre de la Direction des Ressources Humaines ou à défaut, avec un responsable de l'entreprise se trouvant dans une situation lui permettant d'apprécier les compétences acquises au cours du mandat**.**

Cet entretien a pour objectif :

- de recenser les compétences acquises au cours du mandat, en s'appuyant notamment sur un référentiel des compétences[16] et sur les entretiens de parcours professionnels déjà réalisés, et éventuellement de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.
- de faire le point sur les perspectives d'évolution professionnelle des salariés, notamment en termes de qualification et d'emploi et, sur les mesures d'accompagnement existantes ou, le cas échéant, celles à mettre en place ;
- d'évoquer un éventuel projet de mobilité exprimé par le salarié et les démarches à entreprendre ;
- d'apporter toutes informations utiles aux salariés, tels que par exemple des informations sur :
  - le bilan de compétences et les différents types de formations et dispositifs de valorisation des compétences : VAE, parcours d'intégration ou de repositionnement sur un poste de travail ;
  - le compte personnel formation (CPF) et le conseil en évolution professionnelle (CEP) permettant de favoriser l'évolution et la sécurisation des parcours professionnels.
  - les formations certifiantes et/ou qualifiantes que les salariés auront identifiées et auxquelles ils souhaiteraient accéder ;
  - les parcours découvertes de métiers cibles au sein de l'entreprise ou du groupe ;
  - les fonctions tutorales pour les salariés proches du départ à la retraite.
- de suivre les actions mises en œuvre.

[16] Voir annexe VI, page 77.

2. La certification des compétences

Les partenaires sociaux entendent promouvoir les certifications relatives aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical. Et notamment celles instituées par les arrêtés du 18 juin 2018, structurées en 6 domaines de compétences transférables dénommées *« certificats de compétences professionnelles »* qui, pour chacune d'elles, présente au moins une équivalence avec un certificat professionnel délivré par le Ministère du Travail.

Cette certification vise les six domaines de compétences professionnelles suivants :

- Encadrement et animation d'équipe
- Gestion et traitement de l'information
- Assistance dans la prise en charge de projet
- Mise en œuvre d'un service de médiation sociale
- Prospection et négociation commerciale
- Suivi de dossier social d'entreprise

L'obtention de l'un des six certificats de compétences professionnelles peut permettre de valider une partie des compétences nécessaires à la validation de certains titres professionnels :

- Responsable de petite et moyenne structure (niveau III)
- Assistant de direction - (niveau III)
- Médiateur social accès aux droits et services (niveau IV)
- Négociateur technico-commercial (niveau III)
- Gestionnaire de paie (niveau III)

L'employeur s'engage à accompagner chaque salarié mandaté qui souhaite s'engager dans ces démarches de certification, notamment en apportant une aide au montage du dossier de candidature.
Le financement de la certification de compétences peut être assuré dans les conditions fixées à l'article 47 quater point 1.3 du présent Accord.
Il est rappelé que conformément aux articles L.6321-6 et D.6112-2 du code du travail, les actions de formation certifiantes nécessaires à l'obtention de la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical constituent un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur déroulement au maintien par l'entreprise de la rémunération à l'exception des actions de formations prévues aux 1° et 2° de l'article L. 6321-6 du code du travail.

3. Le parcours de formation relatif à l'actualisation des connaissances

Lorsque le salarié mandaté occupe à nouveau un emploi à l'issue de son mandat, un parcours de formation peut lui être proposé pour actualiser ses connaissances en lien avec l'emploi occupé, si un besoin a été identifié par le salarié et le responsable hiérarchique et éventuellement par un membre de la Direction des Ressources Humaines.
Dans ce cadre, un tutorat peut également être proposé au salarié pour l'accompagner dans la reprise de cette activité professionnelle.

4. La sensibilisation des responsables hiérarchiques

A l'issue du mandat, l'employeur s'assure que les responsables hiérarchiques ont été sensibilisés au parcours professionnel des salariés dont le mandat a pris fin, aux compétences acquises par ces derniers dans l'exercice de leur mandat, et aux mesures à prendre afin de favoriser leur retour dans leur activité professionnelle ou dans leur nouvel emploi. L'employeur s'assure aussi que les responsables hiérarchiques ont été sensibilisés au principe d'interdiction de toute discrimination syndicale, directe ou indirecte, conformément aux articles L.2141-5 et L.2141-5-1 du code du travail.

Article 47 sexies : le recours à la Commission de conciliation

Conformément à l'article 45 de la convention collective, le salarié mandaté peut recourir à la Commission de conciliation en cas de différend.

Chapitre 3 : Hygiène, sécurité et conditions de travail

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

Article 48

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

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

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

Section II : Médecine du travail

Article 49

En conformité avec la réglementation en vigueur relative à la médecine du travail, les employeurs doivent, soit créer un service médecine du travail d'entreprise, soit adhérer à un service inter-entreprises.

Principe :

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

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

Cas particuliers :

- Tout salarié dont l'état de santé, l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels il est exposé le nécessitent, notamment les salariés handicapés, les salariés qui déclarent être titulaires d'une pension d'invalidité et les salariés de nuit mentionnés dans la loi, bénéficie, à l'issue de la visite d'information et de prévention, de modalités de suivi adaptées déterminées dans le cadre du protocole élaboré par le médecin du travail conformément aux dispositions législatives, selon une périodicité qui n'excède pas une durée de trois ans.
- Toute femme enceinte, venant d'accoucher ou allaitante, à l'issue de la visite d'information et de prévention, ou, à tout moment si elle le souhaite, est orientée sans délai vers le médecin du travail.
- Tout salarié affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail, bénéficie d'un suivi individuel renforcé de son état de santé comprenant un examen médical d'aptitude effectué par le médecin du travail préalablement à l'affectation sur le poste. Il se substitue à la visite d'information et de prévention. Lorsque le salarié a bénéficié d'une visite médicale d'aptitude dans les deux ans précédant son embauche, l'organisation d'un nouvel examen médical d'aptitude n'est pas requise sous réserve que les conditions prévues par les dispositions réglementaires soient réunies. Le salarié bénéficie, à l'issue de l'examen médical d'embauche, d'un renouvellement de cette visite effectuée par le médecin du travail selon une périodicité qui ne peut être supérieure à 4 ans. Une visite intermédiaire est effectuée par un professionnel de santé au plus tard deux ans après la visite avec le médecin du travail.

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

Chapitre 4 : Avantages acquis

Article 50

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

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

Chapitre 5 : Dépôt de la Convention

Article 51

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

Chapitre 6 : Date d'application

Article 52

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

LIVRE II : DISPOSITIONS PARTICULIERES APPLICABLES AUX SALARIES RELEVANT DE LA QUALIFICATION « CADRE »

Chapitre 1 : Classification des cadres

Section I : Dispositions générales

Article 1

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

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

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

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

Section II : Remplacements provisoires

Article 2

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

Chapitre 2 : Conditions générales de travail

Section I : Horaire

Article 3

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

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

Section II : Indemnité de licenciement

Article 4

Sous réserve de dispositions plus favorables résultant de conventions particulières - accords d'entreprise ou contrats individuels -, en cas de licenciement, tout membre du personnel relevant de la qualification « Cadre » ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'établissement a droit, indépendamment du délai de préavis, et sauf faute grave caractérisée de sa part, à une indemnité.

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

Elle est déterminée sur la base :

- d'un demi-mois par année de présence ;
- de 3/4 de mois par année de présence pour la tranche dépassant dix ans. Toutefois, l'indemnité ne peut dépasser la valeur de dix-huit mois de traitement.

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

Section III : Retraite

Article 5

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

Section IV : Déplacements

§ 1 : Dispositions générales

Article 6

Les frais de voyage et de séjour sont à la charge de l'entreprise. Ces frais de séjour sont remboursés soit sur justifications, soit avec l'accord de l'intéressé, sous forme de versement d'une indemnité forfaitaire.

Les indemnités de séjour doivent être en rapport avec l'importance des fonctions du cadre.

§ 2 : Déplacements de longue durée

Article 7

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

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

Fait à Paris, le 22 novembre 1968[17]

[17] La présente édition tient compte des avenants et accords ayant modifié le texte d'origine de la Convention - en dernier lieu, l'accord du 14 janvier 2022 - dont la liste figure en pages 67 et suivantes

RECOMMANDATIONS

Les délégations patronale et syndicale ont, à l'occasion de l'élaboration de la Convention Collective, été amenées à examiner l'ensemble des problèmes relatifs aux relations entre les sociétés financières et leur personnel.

Elles ont pensé qu'à l'occasion de la communication de la Convention Collective, il y avait opportunité à formuler les recommandations suivantes qu'elles estiment souhaitable de voir adopter dans le cadre de chaque établissement.

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

Les délégations recommandent aux établissements qui sont amenés à envisager le licenciement de membres du personnel lors de fusion ou de concentration, d'examiner attentivement la situation de ceux-ci et de prévoir, dans toute la mesure du possible, l'octroi d'une indemnité complémentaire de licenciement, le cas du personnel âgé de plus de 55 ans faisant l'objet des dispositions de l'article 41 - Livre I.

Sur l'emploi des jeunes

Les délégations, considérant :

- que les difficultés qu'éprouvent un grand nombre de jeunes à trouver un emploi posent, sur le plan social, un très important problème,
- que, d'autre part, il importe, pour les entreprises, de procéder, dans une perspective d'avenir, au recrutement de jeunes en vue de s'assurer le renouvellement du personnel employé et cadre de la profession, recommandent instamment l'engagement de jeunes, et notamment de ceux d'entre eux n'ayant pas encore accompli leurs obligations militaires.

Sur le délai-congé des cadres

Les délégations recommandent, qu'en cas de licenciement d'un cadre et lorsque la moitié du délai-congé aura été exécutée, celui- ci ait la faculté, après en avoir avisé son employeur quinze jours auparavant, de quitter l'établissement pour occuper un nouvel emploi avant l'expiration du délai-congé, sans que ce départ l'oblige à payer une indemnité pour inobservation de ce délai.

Sur les déplacements des salariés en avion

Les délégations recommandent de souscrire, lors d'un déplacement d'un salarié en avion et en accord avec celui-ci, une assurance couvrant le risque inhérent à ce déplacement.

ANNEXES

ANNEXE I (annexe à l'article 10 bis - Livre I)

Contingent syndical annuel - Modalités

Il est attribué en début d'année à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés signataires de la présente convention collective 60 coupons, utilisables dans le cadre d'une année civile, d'une valeur unitaire d'une demi-journée.

A chaque utilisation de l'un ou de plusieurs de ces coupons, ceux-ci doivent être remplis comme suit : nom du salarié bénéficiaire, nom de l'entreprise et cachet de l'employeur, date de l'utilisation du congé, objet de l'utilisation.

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

ANNEXE II (annexe à l'article 11 - Livre I)

Frais de déplacement, repas et hébergement - Modalités

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

- **Frais de déplacement** : participation de l'ASF aux frais de transport sur la base d'un titre de transport ferroviaire de seconde classe.
- **Frais de repas** : participation de l'ASF sur la base d'un montant maximum fixé par la Commission Nationale Paritaire lors de sa première réunion annuelle.
- **Frais d'hébergement** : participation de l'ASF sur la base d'un montant maximum de 180 euros par nuitée, petit déjeuner inclus.

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

ANNEXE III (annexe à l'article 14 - Livre I)

Classification des qualifications professionnelles

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

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

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

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

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

   Seront ainsi retenus les critères suivants :

a. Des critères liés aux connaissances et compétences du salarié,

- Connaissances acquises, tant sur le plan technique que sur le plan général, d'une part par la formation (formation initiale dans le cadre du système éducatif et formation continue), d'autre part par l'expérience professionnelle ;
- Compétences, notamment du point de vue de la dimension relationnelle et des capacités d'interaction avec les autres.

b. Des critères liés à l'articulation entre les caractéristiques du poste de travail et la structure globale de l'entreprise, relatifs aux modalités selon lesquelles seront prises et assumées les responsabilités découlant du niveau de qualification fixé :

- Marge d'autonomie dont dispose le salarié, de laquelle dépend le fait qu'il se trouve en situation de simple exécution, de coordination ou de décision ;
- Autorité naturelle du salarié et périmètre d'influence, d'où des situations s'échelonnant de la simple animation à l'encadrement d'un nombre variable de salariés.

c. Des critères liés au degré de complexité des tâches à accomplir, dans la perspective de certains résultats attendus :

- Sur le plan de la technicité, mise en œuvre de démarches de réflexion plus ou moins expertes (du simple professionnel au spécialiste, puis à l'expert) en vue de comprendre l'environnement de travail, de recenser et de traiter des informations de natures diverses ;
- Sur le plan relationnel, gradation allant de la simple transmission d'informations à la phase d'explication / argumentation, puis au stade ultime de la négociation.

L'employeur réexamine régulièrement, en liaison avec le salarié et à la lumière, notamment, des critères évoqués ci-dessus, la qualification retenue. En cas de différend persistant, la commission paritaire de conciliation prévue à l'article 45 de la présente convention peut être saisie.

Contenu de la classification

I TECHNICIENS

I.1. Technicien

Coefficient 230

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

Coefficient 235

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

Coefficient 240

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

Coefficient 245

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

Coefficient 250

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

I.2. Technicien confirmé

Coefficient 265

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

Coefficient 280

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

Coefficient 295

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

I.3. Technicien supérieur

Coefficient 310

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

Coefficient 325

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

Coefficient 340

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

II CADRES

II.1. Cadre débutant

Coefficient 350

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

II.2. Cadre

Coefficient 360

Cadre niveau A : Le cadre à ce coefficient a précédemment exercé un emploi donnant lieu à classification en position

« I.3 – Technicien supérieur » et a acquis par des études ou par son expérience personnelle une formation technique appuyée sur des connaissances générales parfois reconnues par un diplôme, lui permettant de prendre en charge et de résoudre des problèmes complexes sans assumer toutefois une responsabilité complète et permanente. Il peut assurer une responsabilité d'encadrement d'un nombre réduit de techniciens.

Coefficient 400

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

II.3. Cadre confirmé

Cadre Coefficient 450

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

Coefficient 550

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

Coefficient 625

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

Coefficient 700

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

Coefficient 850

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

II.4. Cadre supérieur

Coefficient 900

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

Addendum

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

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

ANNEXE IV (annexe à l'article 15 - Livre I)

Rémunérations minimales garanties

Au 2 novembre 2026, la valeur du point est de 65,798 euros ; celle de la somme fixe est de 7 470,87 euros pour les coefficients 230 à 245 de la grille de classification des qualifications professionnelles.

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

Coefficient 230 ..... 22 605

Coefficient 235 ..... 22 934

Coefficient 240 ..... 23 263

Coefficient 245 ..... 23 592

Au 2 novembre 2026, la valeur du point est de 65,734 euros ; celle de la somme fixe est de 7 463,42 euros pour les coefficients 250 à 900 de la grille de classification des qualifications professionnelles.

En conséquence, les montants annuels bruts des rémunérations minimales garanties pour les coefficients 250 à 900 de la grille de classification des qualifications professionnelles sont, en euros, les suivants :

Coefficient 250 ..... 23 897
Coefficient 265 ..... 24 883
Coefficient 280 ..... 25 869
Coefficient 295 ..... 26 855
Coefficient 310 ..... 27 841
Coefficient 325 ..... 28 827
Coefficient 340 ..... 29 813
Coefficient 350 ..... 30 471
Coefficient 360 ..... 31 128
Coefficient 400 ..... 33 757
Coefficient 450 ..... 37 044
Coefficient 550 ..... 43 618
Coefficient 625 ..... 48 548
Coefficient 700 ..... 53 478
Coefficient 850 ..... 63 338
Coefficient 900 ..... 66 624

ANNEXE V (annexe à l'article 37 - Livre I)

Accord national interprofessionnel sur l'emploi

Accord du 10 février 1969, modifié par l'avenant du 21 novembre 1974 et par l'accord du 20 octobre 1986

(Extraits)

TITRE II lnformation et consultation du Comité d'entreprise sur les projets de licenciements pour raisons économiques

Article 10

I. Des échanges de vues sur l'évolution de l'emploi doivent avoir lieu régulièrement au sein du comité d'entreprise ou d'établissement. A cette occasion, des indications seront données sur l'importance de la main d'œuvre temporaire utilisée, sur son affectation et sur les raisons qui motivent son emploi.

En outre, dès que la direction est en mesure de prévoir les conséquences, dans le domaine de l'emploi, des décisions de fusion, de concentration ou de restructuration, elle doit en informer le comité d'entreprise ou d'établissement, le consulter et étudier avec lui les conditions de mise en oeuvre de ces prévisions, notamment en ce qui concerne le recours éventuel au Fonds National de l'Emploi.

Il en est de même en ce qui concerne les conséquences prévisibles dans le domaine de l'emploi des mutations technologiques. Dans les entreprises ou établissements assujettis à la législation sur les comités d'entreprise, lorsque ces mutations seront importantes et rapides, un plan d'adaptation sera élaboré et transmis, pour information et consultation, au comité d'entreprise ou d'établissement en même temps que les autres éléments d'information relatifs à l'introduction de nouvelles technologies. A défaut de dispositions conventionnelles de branche, il s'inspirera notamment des dispositions de l'article 12-I du présent accord ainsi que de celles de l'article 38 de l'Accord National Interprofessionnel du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnels modifié et permettra les adaptations nécessaires dans les meilleurs délais. Il sera également transmis au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Le comité d'entreprise ou d'établissement sera régulièrement informé et périodiquement consulté sur la mise en œuvre de ce plan.

Si une entreprise est dans l'obligation de déposer son bilan, elle informe et consulte aussitôt son comité d'entreprise.

II. Lorsque le comité d'entreprise ou d'établissement est consulté sur un projet de licenciement collectif pour raisons économiques, l'ordre du jour doit le mentionner expressément.

En vue d'assurer une information complète du comité d'entreprise ou d'établissement et de lui permettre de jouer effectivement son rôle consultatif, tel qu'il est défini par la loi et rappelé au point IV du Préambule du présent accord, la direction doit, dans un document écrit joint à la convocation :

- lui donner les raisons économiques, financières ou techniques l'ayant conduite à présenter le projet soumis pour avis au comité ;

- lui préciser le nombre de salariés habituellement employés, l'importance des licenciements envisagés et les catégories professionnelles concernées ;

- lui indiquer le calendrier prévisionnel des licenciements.

Pour l'application du présent titre, lorsqu'une entreprise ou un établissement n'a pas de comité d'entreprise ou d'établissement, les délégués du personnel seront informés et consultés aux lieu et place dudit comité.

Article 11

Conformément à la Directive 75/129 du Conseil des Communautés Européennes, pour tout projet de licenciement collectif ayant des raisons économiques et portant sur au moins dix salariés dans une même période de trente jours, la direction adressera à l'autorité administrative compétente une notification écrite comportant les indications mentionnées à l'article 10-II.

Dans les entreprises ou établissements qui sont dotés d'un comité d'entreprise ou d'établissement, cette notification sera effectuée au plus tôt à la date fixée pour la réunion au cours de laquelle, conformément audit article, le comité d'entreprise ou d'établissement concerné par ledit licenciement doit être consulté à ce sujet.

Article 12

La direction devra, dans les conditions indiquées ci-après, envisager toutes dispositions tendant à éviter les licenciements pour raisons économiques ou à en limiter le nombre ainsi qu'à faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité.

I. Dans les entreprises ou établissements assujettis à la législation sur les comités d'entreprise, lorsque le projet de licenciement pour raisons économiques portera sur au moins dix salariés dans une même période de trente jours, la direction soumettra au comité d'entreprise ou d'établissement un plan social qui devra lui être adressé avec la convocation à la réunion prévue à l'article 10-II. Il sera communiqué pour information à l'autorité administrative compétente et à la Commission paritaire de l'emploi. Il prévoira des mesures telles que :

- aménagement et/ou réduction des horaires de travail, lorsque cela apparaît possible et de nature à éviter des licenciements ;

- temps partiel volontaire ;

- recours à des mesures de mutations ;

- recherche des possibilités de reclassement interne ou, le cas échéant, externe ;

- inventaire des moyens de formation pouvant faciliter ces mutations et ces reclassements ;

- étalement dans le temps des licenciements éventuels, afin de faciliter les opérations de reclassement ;

- mesures susceptibles de tenir compte des problèmes spécifiques de certains salariés et notamment des personnes handicapées (au sens de la législation en vigueur) et des femmes enceintes ;

- actions de bilan-évaluation destinées à permettre aux intéressés de mieux se situer sur le marché de l'emploi en fonction de leurs capacités professionnelles acquises et potentielles ;

- formation aux techniques de recherche d'emploi ;

- aide aux départs volontaires ou anticipés et à la réalisation de projets individuels ;

- aide au retour au pays d'origine ;

- mise en place de structures adaptées destinées à informer et à conseiller les intéressés dans le domaine de la formation et à leur faciliter leurs démarches vis-à-vis d'organismes tels que l'AFPA, l'ANPE, l'APEC, les ASSEDIC...;

- conventions avec le Fonds National de l'Emploi ;

- conventions de conversion prévues au chapitre deuxième de l'Accord National Interprofessionnel du 20 octobre 1986. *« Les problèmes de conversion des salariés doivent, en tout état de cause, être évoqués lors de la première réunion du comité d'entreprise ou d'établissement ».*

- La direction mettra à l'étude, dans les délais prévus à l'article 13-II, les suggestions relatives au plan social que présenterait le comité d'entreprise ou d'établissement et donnera une réponse motivée.

Au-delà de la seconde réunion du comité d'entreprise ou d'établissement visée à l'article 13-II, ces délais n'ont pas un caractère suspensif.

Toutefois, la notification des licenciements aux salariés intéressés ne peut intervenir qu'après l'expiration des délais prévus audit article.

II. Quels que soient l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement et le nombre de salariés sur lequel porte le projet de licenciement pour raisons économiques, la direction devra, dans les cas non visés au premier alinéa du paragraphe I du présent article, dégager dans les limites des dispositions de l'article 14 du Chapitre II de l'Accord National lnterprofessionnel du 20 octobre 1986, les moyens permettant la mise en œuvre des contrats de conversion précités et procéder à une exploration attentive des possibilités offertes par les conventions d'allocations spéciales du Fonds National de l'Emploi dans les conditions prévues par le Mémorandum du 20 octobre 1986.

Lorsqu'il s'agira d'un licenciement collectif, le comité d'entreprise ou d'établissement, s'il en existe, sera consulté à ce sujet.

Article 13

I. Lorsque le projet de licenciement pour raisons économiques porte sur moins de dix salariés dans une même période de trente jours, le licenciement de chacun des salariés ayant au moins un an d'ancienneté doit, quel que soit l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement, être précédé d'une procédure comportant :

- une convocation de l'intéressé à un entretien préalable, cette convocation étant, soit adressée par lettre recommandée, soit remise en mains propres contre décharge ;

- un entretien dans les conditions prévues par l'article L. 122-14 du code du travail ;

- un délai de sept jours entre la date pour laquelle le salarié aura été convoqué à cet entretien et la notification du licenciement ; ce délai est de 15 jours en cas de licenciement individuel d'un membre du personnel d'encadrement ;

- l'indication du ou des motifs économiques du licenciement dans la lettre prévue à l'article L. 122-14-1 du code du travail.

Toutefois, lorsque les conditions économiques auront conduit une entreprise ou un établissement assujetti à la législation sur les comités d'entreprise à répéter des licenciements pour raisons économiques conformément à la procédure ci- dessus, si le total des licenciements atteint le chiffre de 30 personnes sur six mois consécutifs, tout nouveau licenciement envisagé pour raisons économiques dans les six mois suivants, devra être effectué selon les dispositions de l'article 12- I ci-dessus.

II. Lorsque le projet de licenciement porte sur au moins dix salariés dans une même période de trente jours, un délai préfix maximal doit s'écouler, à l'exception des cas de force majeure ou de circonstances économiques exceptionnelles comportant un caractère d'urgence, entre la notification à l'autorité administrative compétente prévue au deuxième alinéa de l'article 11 et la notification des licenciements aux salariés concernés.

Ce délai est de :

- 30 jours lorsque le nombre de licenciements envisagés dans l'entreprise ou l'établissement est au moins égal à 10 et inférieur à 100 ;
- 45 jours lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à 100 et inférieur à 250 ;
- 60 jours lorsque le nombre de licenciements envisagés est égal ou supérieur à 250.

Il est destiné notamment à permettre la tenue d'une deuxième réunion du comité d'entreprise ou d'établissement.

Suivant les délais ci-dessus, cette seconde réunion ne peut être fixée respectivement plus de 7 jours, 14 jours ou 21 jours après la date fixée pour la réunion prévue à l'article 10-II.

Dans les entreprises ou établissements qui ne sont pas dotés d'un comité d'entreprise ou d'établissement, un délai de trente jours doit être observé, conformément à la Directive 75/129 du Conseil des Communautés Européennes, entre la notification visée au premier alinéa de l'article 11 du présent accord et la notification des licenciements aux salariés concernés.

L'autorité administrative compétente aura la faculté de réduire le délai applicable, pour les entreprises ou établissements où serait intervenu un accord collectif portant sur les conditions des licenciements et en particulier sur certaines des dispositions figurant dans l'article 12-I du présent accord ou dans lesquels seraient appliquées les dispositions d'une convention ou d'un accord collectif ayant cet objet.

Article 14

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

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

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

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

TITRE III Garanties prévues en cas de mutations et licenciements collectifs d'ordre économique

Article 15

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

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

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

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

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

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

Article 16

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

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

Article 17

Lorsqu'une entreprise a procédé à des mutations internes en vue de diminuer le nombre des salariés compris dans un licenciement collectif pour raisons économiques, et qu'il n'aura pas été possible d'éviter un déclassement, l'employeur assurera au travailleur déclassé le maintien de son salaire antérieur pendant une durée égale à celle du préavis qui lui serait applicable en cas de licenciement[18] et au minimum pendant :

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

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

Article 18

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

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

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

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

Article 19

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

Article 20

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

Article 21

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

Article 22

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

Article 23

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

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

Article 24

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

Article 25

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

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

Article 26

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

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

TITRE IV Dispositions diverses

Article 27

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

Article 28

(...)

Article 29

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

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

Toutefois, les parties signataires du présent accord constatent :

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

ANNEXE VI (annexe à l'article 47 quater - Livre I)

Référentiel des Compétences des Salariés Mandatés

L'objectif du référentiel des compétences des salariés mandatés est de dresser un état des lieux des compétences mises en œuvre dans le cadre de l'exercice du mandat afin de permettre l'élaboration d'un plan d'action destiné à améliorer et développer les compétences du porteur de mandat. Ce référentiel est intégré à la démarche de gestion de carrière du salarié mandaté.

Ce dispositif d'auto-évaluation est optionnel et repose sur le volontariat du porteur de mandat. Il doit pouvoir être utilisé par le salarié mandaté pour réfléchir avec l'employeur à la façon de valoriser ses compétences pour constituer son parcours dans l'entreprise, évoluer au sein de celle-ci, et pour favoriser son employabilité.

En premier lieu, le salarié remplit le référentiel des compétences, avec avis consultatif de son organisation syndicale le cas échéant, et l'envoie à l'employeur. Le salarié doit se baser sur des faits vérifiables et des exemples concrets, avec le cas échéant tout justificatif approprié, notamment lorsqu'il s'agit de mandats extérieurs à l'entreprise.-

Exemple : présentation des mandats, détail des tâches et des activités en lien avec le référentiel de compétences, niveau de responsabilité dans la réalisation de ses activités, compétences et moyens mobilisés, résultats obtenus.

A partir de ces éléments, l'appréciation des compétences se fait selon 4 niveaux :

- 4 : Maîtrisé
- 3 : Acquis
- 2 : En cours d'acquisition
- 1 : Non acquis
- 0: Non concerné

L'employeur prend ensuite connaissance du référentiel des compétences et propose au salarié une date d'entretien.

L'entretien entre l'employeur et le salarié permet de compléter le référentiel, afin de recenser et de reconnaître les compétences acquises dans le cadre du mandat. Le salarié peut s'il le souhaite, aborder ses pistes d'évolution professionnelle, et évoquer un éventuel projet professionnel. A cette fin, il sera réalisé une synthèse sur les axes d'amélioration prioritaires, les accompagnements adaptés (participation à des actions de formations…) et les échéances visées.

Les salariés mandatés ont la possibilité de compléter ce référentiel avec des compétences spécifiques.

Missions/Activités génériques	**1.1 Préparer les réunions**	**Etudier** l'ordre du jour de la prochaine réunion. **Lire** attentivement le compte-rendu, de la réunion précédente. **Echanger** au sein de sa délégation/avec son suppléant. **Tenir** une réunion préparatoire avec les autres salariés mandatés afin d'échanger des informations utiles à la réunion. **Prévoir** une intervention si nécessaire pour demander des rectificatifs. **Analyser** et annoter les documents joints en y intégrant des éléments propres à la position de l'organisation. **Construire** une argumentation. **Rechercher des informations** disponibles dans ces documents et dans les précédents comptes-rendus et dossiers se rapportant à la thématique programmée afin de comparer les données (notamment statistiques) et d'étudier les évolutions. **Recouper** les informations avec d'autres sources documentaires. **Se constituer** une documentation personnelle. **Mobiliser** des experts pour avoir des points de vue objectifs et bien documentés sur les questions à traiter. **Dialoguer** avec d'autres membres de l'instance disposant des connaissances/compétences requises en fonction du thème. **Échanger** avec d'autres membres de l'instance, les autres organisations du collège, pour d'éventuelles actions en commun (proposition, déclaration, avis, etc…).	
	1.2 Participer aux réunions	**Faire prendre en compte** les modifications à apporter au compte-rendu pour restituer au mieux les propos tenus. **Écouter,** prendre des notes, rédiger, si nécessaire, les questions à poser. **Apporter** un avis/formuler des propositions sur différents points abordés. **Intervenir** à la suite de la présentation d'un dossier et interroger les interlocuteurs concernés en respectant les règles de prise de parole. **Prendre la parole** et exprimer un avis en recherchant la formation d'une majorité, faire en sorte qu'il figure au procès-verbal. **Étayer son propos** par des arguments factuels et objectifs concernant l'organisation du travail, l'emploi,	

		les conditions de travail des salariés et la situation économique de l'entreprise. **Voter** les avis et les décisions. **Contribuer** aux missions de l'instance et, éventuellement, à leur amélioration.	
	1.3 Informer et former	**Faire un compte-rendu** résumant les points importants des débats et les principales décisions, pour informer les suppléants, les responsables aux différents niveaux de son organisation, et le réseau des mandataires des autres instances de la même famille. **Diffuser la documentation** fournie (en respectant les règles de confidentialité). **Participer à des rencontres** locales, régionales ou nationales entre mandataires d'instances communes ou concernées par des enjeux communs. **Participer à l'information** de son organisation et, avec suffisamment d'expérience, à la formation des mandatés de son organisation au sein d'instances proches ou similaires de celle à laquelle on participe. **Contribuer à l'élaboration** des positions de l'organisation. **Contribuer à la réflexion** collective au sein de son organisation à partir des informations et analyses disponibles provenant de son instance pour définir et/ou enrichir une orientation.	
COMPETENCES	**2.1 Compétences techniques**	**Connaître** précisément les droits, prérogatives réglementaires, fonctionnement et attributions des instances. **Connaître la réglementation** du travail légale et conventionnelle (convention collective, accords de branche et d'entreprise). **Savoir s'orienter** sur les sites juridiques internet pour faire le point sur l'état de la jurisprudence d'un domaine particulier. **Savoir anticiper** les évolutions socio-économiques de la branche professionnelle et leurs conséquences en matière d'emploi et de transformation des filières métier pour adapter la formation professionnelle à ces mutations et préserver l'emploi. **Rechercher et analyser** des données disponibles, les mettre en perspective pour élaborer des propositions. **Utiliser les méthodes**, techniques et outils en situation de négociation. **Concevoir une stratégie** en fonction de l'objectif à atteindre, construire des arguments, porter des revendications. **Utiliser les méthodes** techniques et outils en situation de négociation. **Avoir l'esprit de synthèse** pour reformuler et faire progresser la discussion. **S'appuyer sur les interventions** précédentes pour développer son propre argumentaire. **Savoir prendre la parole** en public et mettre en valeur une argumentation. **Savoir rédiger** des documents (compte-rendu clair, déclaration ou avis concis, articles…). **Maîtriser** l'essentiel des applications bureautiques et les réseaux sociaux. **Savoir rédiger** un cahier des charges pour définir l'intervention d'un expert.	

	2.2. Compétences relationnelles	**Établir** une relation de confiance, rester en contact avec le terrain, surmonter les conflits. **Savoir** structurer et utiliser son réseau. **Connaître** le fonctionnement de l'instance, l'environnement institutionnel, le rôle des acteurs, les processus décisionnaires. **Repérer et identifier** les jeux des acteurs (déplacements des positions, manifestation d'ouverture). **Mettre en œuvre** les techniques relationnelles : écoute active, observation des attitudes, adaptation du questionnement, reformulation. **Médiation et gestion des conflits** : mener et/ou accompagner un entretien spécifique dans le respect de l'écoute, la prise de recul, et l'impartialité en vue de faciliter la relation. **Rendre compte à son organisation syndicale** des informations et des échanges d'animation et de coordination. **Capacité à relayer** l'information au sein de l'entreprise et à la diffuser.	
	2.3 Compétences organisationnelles	**Management, animation et coordination** : animer et manager une équipe (répartir les rôles et les tâches au sein de l'équipe, savoir déléguer, mobiliser et motiver), organiser et animer des réunions et prendre des décisions. **Optimiser et gérer son temps**. **Avoir un regard rétrospectif** sur les thématiques mises en débat pour pouvoir réaliser des comparaisons. **Gérer un projet** : construire et mettre en place une méthodologie de travail et un projet, en assurer le suivi. **Mobiliser les connaissances acquises** en milieu professionnel (entreprises, branches). **Pouvoir présenter des propositions** en réunion au bon moment. **Relier le contenu des débats avec l'actualité** politique, économique et syndicale dans le champ concerné.	

INDEX

Classement alphabétique des thèmes traités dans la présente Convention Collective

Absences (art. 24, Livre I) 18
Absences autorisées pour recherche d'emploi (art. 39, Livre I) 31
Absences exceptionnelles (maternité, adoption) (art. 32, Livre I) 30
Adoption (art. 32, Livre I) 30
Adoption (congés d') (art. 30, Livre I) 27
Alternance (l') (article 46 quater) 39
Autorisations d'absence (liberté syndicale) (art. 8, Livre I) 13
Avantages acquis (art. 50, Livre I) 54

Bilan de compétences (article 46 quinquies) 44

Champ d'application de la Convention (art. 1 et 2, Livre I) ..... 5 et 6
Classification des qualifications professionnelles
- Technicien (art. 14, Livre I et annexe au Livre I) ..... 15 et 61
- Cadre (art. 1, 2 et 3, Livre II) 56
Comité d'entreprise (art. 13, Livre I) 15
Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (art. 48, Livre I) 54
Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) (art. 43, Livre I) 33
Commission Nationale Paritaire de l'emploi (CNPE) (art. 44, Livre I) 34
Communication syndicale (art. 9, Livre I) 14
Conciliation (Commission paritaire de) (art. 45, Livre I) 34
Congés exceptionnels (art. 30 et 30 bis, Livre I) ..... 27 et 29
Congés payés (art. 28 et 29, Livre I) 26
Contingent syndical annuel (art. 10 bis, Livre I et Annexe I) ..... 14 et 59
Contrat d'apprentissage (article 46 quater) 39
Contrat de professionnalisation (art. 46 ter, Livre I) 36
Compte Personnel de Formation (art. 46 ter, Livre I) 36

Date d'application de la Convention (art. 52, Livre I) 55
Décès (congés de) (art. 30, Livre I) 27
Délai-congé (cadres) (recommandations) 58
Délégué du personnel (art. 12, Livre I) 15
Délégué syndical (art. 7, Livre I) 13
Déménagement (congés de) (art. 30, Livre I) 27
Démission (art. 35, 38 et 39, Livre I) ..... 30, et 31
Dénonciation de la Convention (art. 5 et 6, Livre I) 6
Déplacements (cadres) (art. 6 et 7, Livre II) 57
Déplacements des salariés en avion (recommandations) 58
Dépôt de la Convention (art. 51, Livre I) 55
Différends - collectifs et individuels - (règlement des) (art. 45, Livre I) 34
Discipline générale (art. 22 à 27, Livre I) ..... 17 et 18
Diversité dans l'entreprise (art. 6 bis à 6 septies, Livre I) ..... 6 à 8
Droit syndical (art. 10, 10 bis et 10 ter, Livre I) 14
Durée de la Convention (art. 3, Livre I) 6
Durée du préavis (art. 38, Livre I) 31
Durée du travail (art. 20, Livre I) 17

Égalité professionnelle hommes / femmes (art. 6 octies à 6 duodecies, Livre I) ..... 8 à 10
Embauchage (dispositions générales) (art. 17, Livre I) 16
Emploi (accord national interprofessionnel) (Annexe V) 64
Emploi des jeunes (recommandations) 58
Entretien professionnel (art. 46 quinquies, Livre I) 44

Essai (art. 19 et 34, Livre I) ..... 17 et 30
Examen professionnel (congés pour) (art. 30, Livre I) 27

Formation professionnelle (dispositions générales) (art. 46, Livre I) 35
Frais de déplacement, repas et hébergement (art. 11, Livre I et Annexe II) ..... 14 et 59

Historique des modifications apportées à la Convention (historique) 75
Horaires de travail (art. 20, Livre I et art. 3, Livre II) ..... 17 et 56
Hygiène, sécurité et conditions de travail (art. 48 et 49, Livre I) 54

Indemnité de licenciement :
- Dispositions générales (art. 40, Livre I et art. 4, Livre II) ..... 32 et 56
- Indemnité complémentaire (salariés de plus de 55 ans) (art. 41, Livre I) 32
- Cas de fusion ou de concentration (recommandations) 58

Interprétation de la Convention (art. 43, Livre I) 33

Liberté syndicale, liberté d'opinion (art. 7 à 11, Livre I) ..... 13 à 14
Licenciements collectifs (art. 36, 38 et 39, Livre I) 30
Licenciements individuels (art. 36, 38 et 39, Livre I) 30

Maladie (art. 24 et 31, Livre I) ..... 18 et 29
Mariage (congés de) (art. 30, Livre I) 27
Maternité (art. 32, Livre I) 30

Naissance (congés de) (art. 30, Livre I) 27

Organismes paritaires (participation aux) (art. 11, Livre I) 14

PACS (congés exceptionnels) (art. 30, Livre I) 27
Passeport formation (art. 46 quinquies, Livre I) 45
Préavis (durée du) (art. 38, Livre I) 31
Prime d'ancienneté (art. 16, Livre I) 16
Primes de diplôme (art. 47, Livre I) 47
Promotion (art. 21, Livre I) 17

Règlement intérieur (art. 22 et 23, Livre I) 17
Rémunérations minimales garanties (art. 15, Livre I et annexe IV) ..... 15 et 63
Requêtes et réclamations (art. 26, Livre I) 18
Retards du salarié (art. 24, Livre I) 18
Retraite (art. 42, Livre I) 32
Révision de la Convention (art. 4 et 6, Livre I) 6
Risques psychosociaux (art. 6 terdecies à 6 quaterdecies, Livre I) ..... 10 à 11
Rupture ou cessation du contrat de travail (art. 34 à 41, Livre I) ..... 30 à 32

Salariés mandatés (art. 47 bis à 47 sexies) ..... 47 à 53
Sanctions (art. 27, Livre I) 18
Secret professionnel (art. 25, Livre I) 18
Service national (art. 33, Livre I) 30
Structures paritaires (art. 43 à 45, Livre I) ..... 33 à 34

Télétravail (art. 27 bis, Livre I) 19
Temps de préparation (réunions CNP et CNPE) (art. 44 bis, Livre I) 34
Tuteur (art. 46 ter et 46 quinquies, Livre I) ..... 36 et 44

Validation des acquis de l'expérience (VAE) (art. 46 quinquies, Livre I) 44
Visite médicale (art. 18 et 49, Livre I) ..... 16 et 54

HISTORIQUE

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

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

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

Articles de la Convention	Date des avenants et accords paritaires modificatifs	Signataires des avenants et accords paritaires modificatifs (les parties signataires sont indiquées par une croix)						
		ASF (Association Française des Sociétés financières)	**CFDT** (Fédération CFDT des Banques et Assurances)	**CFTC** (Fédération CFTC Banques)	**CGT** (Fédération CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance (FSPBA-CGT)	**CGT-FO** (Fédération des Employés et Cadres)	**SNB-CFE-CGC** (Syndicat National de la Banque et du Crédit)	**UNSA** (Union Nationale des Syndicats Autonomes / Fédération Banques et Assurances)
Articles 9 et 10 suite	législatives, réglementaires et contractuelles en vigueur, amélioration d'ensemble du dispositif conventionnel et institutionnalisation de la Commission Nationale Paritaire)							
Article 10 bis	Accord du 20 décembre 2002 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières	+	+	+	+	+		
	Accord du 23 octobre 2014 modifiant les dispositions des articles 10 bis alinéas 1er, 43 alinéa 1er, 44 alinéa 2, 44 bis alinéa 1er, 45 alinéas 2 et 3, 46 bis alinéa 6, et l'annexe I alinéa 1er (Droit syndical Commission nationale paritaire - Commission nationale paritaire de l'emploi - Commission paritaire de conciliation - Contingent syndicat annuel)	+	+		+	+	+	+
Article 10 ter	Accord du 20 décembre 2002 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières	+	+	+	+	+		
Article 11	Accord du 26 février 1988 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières (mise en conformité de la convention avec les dispositions législatives, réglementaires et contractuelles en vigueur, amélioration d'ensemble du dispositif conventionnel et institutionnalisation de la Commission Nationale Paritaire)	+	+	+		+		
	Accord du 20 décembre 2002 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières	+	+	+	+	+		
Article 14	Accord du 18 septembre 2015 relatif à la classification des classifications professionnelles	+				+	+	
Article 15	Accord du 30 octobre 1969 sur la valeur du point et les salaires minimaux garantis	+	+	+	+	+	+	
	Accord du 23 avril 1970 sur la valeur du point et les salaires minimaux garantis	+	+	+	+	+	+	
	Accord du 8 juillet 1970 sur la valeur du point et les salaires minimaux garantis	+	+	+	+	+	+	
	Accord du 8 octobre 1970 sur la valeur du point et les salaires minimaux garantis	+	+	+	+	+	+	
	Accord du 25 février 1971 sur la valeur du point et les salaires minimaux garantis	+	+	+	+	+	+	

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

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

Articles de la Convention	Date des avenants et accords paritaires modificatifs	Signataires des avenants et accords paritaires modificatifs (les parties signataires sont indiquées par une croix)						
		ASF (Association Française des Sociétés financières)	**CFDT** (Fédération CFDT des Banques et Assurances)	**CFTC** (Fédération CFTC Banques)	**CGT** (Fédération CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance (FSPBA-CGT)	**CGT-FO** (Fédération des Employés et Cadres)	**SNB-CFE-CGC** (Syndicat National de la Banque et du Crédit)	**UNSA** (Union Nationale des Syndicats Autonomes / Fédération Banques et Assurances)
Article 15 suite	Accord du 5 mars 2021 relatif aux rémunérations minimales garanties	+	+		+	+	+	+
	Accord du 12 mai 2021 relatif aux rémunérations minimales garanties	+	+		+	+	+	+
	Accord du 30 juin 2022 relatif aux rémunérations minimales garanties	+	+				+	
	Accord du 19 décembre 2022 relatif aux rémunérations minimales garanties	+	+				+	
	Accord du 6 juillet 2023 relatif aux rémunérations minimales garanties	+	+		+	+		+
	Accord du 12 février 2025 relatif aux rémunérations minimales garanties	+	+				+	
	Accord du 7 mai 2026 relatif aux rémunérations minimales garanties	+	+				+	
	Accord du 14 octobre 2026 relatif aux rémunérations minimales garanties	+	+				+	
Article 16	Accord du 20 janvier 1978 sur les salaires minimas garantis et la prime d'ancienneté	+		+		+	+	
	Accord du 26 février 1988 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières (mise en conformité de la convention avec les dispositions législatives, réglementaires et contractuelles en vigueur, amélioration d'ensemble du dispositif conventionnel et institutionnalisation de la CNP)	+	+	+		+		
	Accord du 30 décembre 1994 sur les rémunérations minimales garanties et la prime d'ancienneté	+					+	
	Accord du 17 juillet 2001 sur les rémunérations minimales garanties et la prime d'ancienneté	+	+			+	+	
Article 17	Accord du 31 janvier 1974 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières	+	+	+	+	+	+	
Article 18	Accord du 16 septembre 1971 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières	+	+	+	+	+	+	
	Accord paritaire de branche du 6 novembre 2017 relatif à la visite médicale et à la médecine du travail	+	+	+	+		+	+
Article 19	Accord du 31 janvier 1974 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières	+	+	+	+	+	+	

Articles de la Convention	Date des avenants et accords paritaires modificatifs	Signataires des avenants et accords paritaires modificatifs (les parties signataires sont indiquées par une croix)						
		ASF (Association Française des Sociétés financières)	**CFDT** (Fédération CFDT des Banques et Assurances)	**CFTC** (Fédération CFTC Banques)	**CGT** (Fédération CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance (FSPBA-CGT)	**CGT-FO** (Fédération des Employés et Cadres)	**SNB-CFE-CGC** (Syndicat National de la Banque et du Crédit)	**UNSA** (Union Nationale des Syndicats Autonomes / Fédération Banques et Assurances)
Article 19 suite	Accord du 26 février 1988 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières (mise en conformité de la convention avec les dispositions législatives, réglementaires et contractuelles en vigueur, amélioration d'ensemble du dispositif conventionnel et institutionnalisation de la Commission Nationale Paritaire)	+	+	+		+		
	Accord du 20 février 2015 relatif à la période d'essai	+	+		+	+		+
	Accord du 27 novembre 2023 relatif à la période d'essai	+	+	+	+	+	+	+
Article 21	Accord du 31 janvier 1974 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières	+	+	+		+		
Articles 22 et 23	Accord du 26 février 1988 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières (mise en conformité de la convention avec les dispositions législatives, réglementaires et contractuelles en vigueur, amélioration d'ensemble du dispositif conventionnel et institutionnalisation de la Commission Nationale Paritaire)	+	+	+		+		
Article 25	Accord du 26 février 1988 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières (mise en conformité de la convention avec les dispositions législatives, réglementaires et contractuelles en vigueur, amélioration d'ensemble du dispositif conventionnel et institutionnalisation de la Commission Nationale Paritaire)	+	+	+		+		
Article 27	Accord du 31 janvier 1974 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières	+	+	+	+	+	+	
	Accord du 26 février 1988 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières (mise en conformité de la convention avec les dispositions législatives, réglementaires et contractuelles en vigueur, amélioration d'ensemble du dispositif conventionnel et institutionnalisation de la Commission Nationale Paritaire)	+	+	+		+		
Articles 27 bis à 27 nonies	Accord du 13 janvier 2023 relatif au télétravail	+	+		+	+	+	+
Articles 28 et 29	Accord du 24 février 1970 sur les congés payés	+	+	+	+	+	+	

Articles de la Convention	Date des avenants et accords paritaires modificatifs	Signataires des avenants et accords paritaires modificatifs (les parties signataires sont indiquées par une croix)						
		ASF (Association Française des Sociétés financières)	**CFDT** (Fédération CFDT des Banques et Assurances)	**CFTC** (Fédération CFTC Banques)	**CGT** (Fédération CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance (FSPBA-CGT)	**CGT-FO** (Fédération des Employés et Cadres)	**SNB-CFE-CGC** (Syndicat National de la Banque et du Crédit)	**UNSA** (Union Nationale des Syndicats Autonomes / Fédération Banques et Assurances)
Articles 28 et 29 suite	Accord du 26 février 1988 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières (mise en conformité de la convention avec les dispositions législatives, réglementaires et contractuelles en vigueur, amélioration d'ensemble du dispositif conventionnel et institutionnalisation de la Commission Nationale Paritaire)	+	+	+		+		
Article 30	Accord du 31 janvier 1974 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières	+	+	+	+	+	+	
	Accord du 26 février 1988 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières (mise en conformité de la convention avec les dispositions législatives, réglementaires et contractuelles en vigueur, amélioration d'ensemble du dispositif conventionnel et institutionnalisation de la Commission Nationale Paritaire)	+	+	+		+		
	Accord du 2 avril 2004 modifiant des dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières (Liberté syndicale, liberté d'opinion)	+	+	+	+	+	+	
	Accord du 17 décembre 2010 sur les congés exceptionnels	+	+	+	+	+	+	
	Accord du 22 mars 2017 sur les congés exceptionnels	+	+		+	+	+	+
Article 30 bis	Accord du 15 mars 2019 relatif au congé annuel pour enfant malade	+	+		+	+	+	+
Article 31	Accord du 31 janvier 1974 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières	+	+	+	+	+	+	
	Accord du 29 mars 1977 (indemnisation de la maladie et congé maternité)	+	+	+	+	+	+	
	Accord du 26 février 1988 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières (mise en conformité de la convention avec les dispositions législatives, réglementaires et contractuelles en vigueur, amélioration d'ensemble du dispositif conventionnel et institutionnalisation de la Commission Nationale Paritaire)	+	+	+		+		
	Accord du 3 octobre 2008 modifiant des dispositions de la convention collective nationale des sociétés financières sur la maladie	+	+	+	+	+	+	

Articles de la Convention	Date des avenants et accords paritaires modificatifs	Signataires des avenants et accords paritaires modificatifs (les parties signataires sont indiquées par une croix)						
		ASF (Association Française des Sociétés financières)	**CFDT** (Fédération CFDT des Banques et Assurances)	**CFTC** (Fédération CFTC Banques)	**CGT** (Fédération CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance (FSPBA-CGT)	**CGT-FO** (Fédération des Employés et Cadres)	**SNB-CFE-CGC** (Syndicat National de la Banque et du Crédit)	**UNSA** (Union Nationale des Syndicats Autonomes / Fédération Banques et Assurances)
Article 31 suite	Accord du 18 septembre 2015 relatif à la classification des classifications professionnelles	+				+	+	
Article 32	Accord du 30 octobre 1969 sur la valeur du point et les salaires minimaux garantis	+	+	+	+	+	+	
	Accord du 31 janvier 1974 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières	+	+	+	+	+	+	
	Accord du 29 mars 1977 (indemnisation de la maladie et congé maternité)	+	+	+	+	+	+	
	Accord du 26 février 1988 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières (mise en conformité de la convention avec les dispositions législatives, réglementaires et contractuelles en vigueur, amélioration d'ensemble du dispositif conventionnel et institutionnalisation de la Commission Nationale Paritaire)	+	+	+		+		
Article 33	Accord du 18 mars 1970 (Service militaire - Avantages acquis)	+	+	+	+	+	+	
	Accord du 26 février 1988 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières (mise en conformité de la convention avec les dispositions législatives, réglementaires et contractuelles en vigueur, amélioration d'ensemble du dispositif conventionnel et institutionnalisation de la Commission Nationale Paritaire)	+	+	+		+		
Article 34	Accord du 20 février 2015 relatif à la période d'essai	+	+		+	+		+
Article 35	Accord du 31 janvier 1974 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières	+	+	+	+	+	+	
	Accord du 26 février 1988 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières (mise en conformité de la convention avec les dispositions législatives, réglementaires et contractuelles en vigueur, amélioration d'ensemble du dispositif conventionnel et institutionnalisation de la Commission Nationale Paritaire)	+	+	+		+		

Articles de la Convention	Date des avenants et accords paritaires modificatifs	Signataires des avenants et accords paritaires modificatifs (les parties signataires sont indiquées par une croix)						
		ASF (Association Française des Sociétés financières)	**CFDT** (Fédération CFDT des Banques et Assurances)	**CFTC** (Fédération CFTC Banques)	**CGT** (Fédération CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance (FSPBA-CGT)	**CGT-FO** (Fédération des Employés et Cadres)	**SNB-CFE-CGC** (Syndicat National de la Banque et du Crédit)	**UNSA** (Union Nationale des Syndicats Autonomes / Fédération Banques et Assurances)
Articles 36 et 37	Accord du 26 février 1988 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières (mise en conformité de la convention avec les dispositions législatives, réglementaires et contractuelles en vigueur, amélioration d'ensemble du dispositif conventionnel et institutionnalisation de la Commission Nationale Paritaire)	+	+	+		+		
Articles 38 et 39	Accord du 26 février 1988 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières (mise en conformité de la convention avec les dispositions législatives, réglementaires et contractuelles en vigueur, amélioration d'ensemble du dispositif conventionnel et institutionnalisation de la Commission Nationale Paritaire)	+	+	+		+		
	Accord du 18 septembre 2015 relatif à la classification des classifications professionnelles	+				+	+	
Article 40	Accord du 16 septembre 1971 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières	+	+	+	+	+	+	
	Accord du 28 décembre 1976 sur les indemnités de licenciement	+	+	+	+	+	+	
	Accord du 26 février 1988 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières (mise en conformité de la convention avec les dispositions législatives, réglementaires et contractuelles en vigueur, amélioration d'ensemble du dispositif conventionnel et institutionnalisation de la Commission Nationale Paritaire)	+	+	+		+		
	Accord du 18 septembre 2015 relatif à la classification des classifications professionnelles	+				+	+	
Article 41	Accord du 24 février 1970 sur les congés payés	+	+	+	+	+	+	
	Accord du 26 février 1988 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières (mise en conformité de la convention avec les dispositions législatives, réglementaires et contractuelles en vigueur, amélioration d'ensemble du dispositif conventionnel et institutionnalisation de la Commission Nationale Paritaire)	+	+	+		+		
	Accord du 18 septembre 2015 relatif à la classification des classifications professionnelles	+				+	+	

Articles de la Convention	Date des avenants et accords paritaires modificatifs	Signataires des avenants et accords paritaires modificatifs (les parties signataires sont indiquées par une croix)						
		ASF (Association Française des Sociétés financières)	**CFDT** (Fédération CFDT des Banques et Assurances)	**CFTC** (Fédération CFTC Banques)	**CGT** (Fédération CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance (FSPBA-CGT)	**CGT-FO** (Fédération des Employés et Cadres)	**SNB-CFE-CGC** (Syndicat National de la Banque et du Crédit)	**UNSA** (Union Nationale des Syndicats Autonomes / Fédération Banques et Assurances)
Article 42	Accord du 26 février 1988 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières (mise en conformité de la convention avec les dispositions législatives, réglementaires et contractuelles en vigueur, amélioration d'ensemble du dispositif conventionnel et institutionnalisation de la Commission Nationale Paritaire)	+	+	+		+		
	Accord du 10 octobre 2024 relatif à la mise à jour des dispositions de la convention collective	+	+	+	+	+	+	+
Article 43	Accord du 26 février 1988 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières (mise en conformité de la convention avec les dispositions législatives, réglementaires et contractuelles en vigueur, amélioration d'ensemble du dispositif conventionnel et institutionnalisation de la Commission Nationale Paritaire)	+	+	+		+		
	Accord du 20 décembre 2002 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières	+	+	+	+	+		
	Accord du 23 octobre 2014 modifiant les dispositions des articles 10 bis alinéas 1er, 43alinéa 1er, 44 alinéa 2, 44 bis alinéa 1er, 45 alinéas 2 et 3, 46 bis alinéa 6, et l'annexe I alinéa 1er (Droit syndical - Commission nationale paritaire - Commission nationale paritaire de l'emploi - Commission paritaire de conciliation - Contingent syndicat annuel)	+	+		+	+	+	+
	Accord du 16 mars 2018 relatif à la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation	+	+			+	+	
Article 44	Accord du 24 février 1970 sur les congés payés	+	+	+	+	+	+	
	Accord du 26 février 1988 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières (mise en conformité de la convention avec les dispositions législatives, réglementaires et contractuelles en vigueur, amélioration d'ensemble du dispositif conventionnel et institutionnalisation de la Commission Nationale Paritaire)	+	+	+		+		
	Accord du 20 décembre 2002 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières	+	+	+	+	+		

Articles de la Convention	Date des avenants et accords paritaires modificatifs	Signataires des avenants et accords paritaires modificatifs (les parties signataires sont indiquées par une croix)						
		ASF (Association Française des Sociétés financières)	**CFDT** (Fédération CFDT des Banques et Assurances)	**CFTC** (Fédération CFTC Banques)	**CGT** (Fédération CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance (FSPBA-CGT)	**CGT-FO** (Fédération des Employés et Cadres)	**SNB-CFE-CGC** (Syndicat National de la Banque et du Crédit)	**UNSA** (Union Nationale des Syndicats Autonomes / Fédération Banques et Assurances)
Article 44 suite	Accord du 23 octobre 2014 modifiant les dispositions des articles 10 bis alinéas 1er, 43 alinéa 1er, 44 alinéa 2, 44 bis alinéa 1er, 45 alinéas 2 et 3, 46 bis alinéa 6, et l'annexe I alinéa 1er (Droit syndical - Commission nationale paritaire - Commission nationale paritaire de l'emploi - Commission paritaire de conciliation - Contingent syndicat annuel)	+	+		+	+	+	+
Article 44 bis	Accord du 20 décembre 2002 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières	+	+	+	+	+		
	Accord du 23 octobre 2014 modifiant les dispositions des articles 10 bis alinéas 1er, 43 alinéa 1er, 44 alinéa 2, 44 bis alinéa 1er, 45 alinéas 2 et 3, 46 bis alinéa 6, et l'annexe I alinéa 1er (Droit syndical - Commission nationale paritaire - Commission nationale paritaire de l'emploi - Commission paritaire de conciliation - Contingent syndicat annuel)	+	+		+	+	+	+
Article 45	Accord du 16 septembre 1971 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières	+	+	+	+	+	+	
	Accord du 26 février 1988 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés finan- cières (mise en conformité de la convention avec les dispositions législatives, réglementaires et contractuelles en vigueur, amélioration d'ensemble du dispositif conventionnel et institutionnalisation de la Commission Nationale Paritaire)	+	+	+		+		
	Accord du 23 octobre 2014 modifiant les dispositions des articles 10 bis alinéas 1er, 43 alinéa 1er, 44 alinéa 2, 44 bis alinéa 1er, 45 alinéas 2 et 3, 46 bis alinéa 6, et l'annexe I alinéa 1er (Droit syndical - Commission nationale paritaire - Commission nationale paritaire de l'emploi - Commission paritaire de conciliation - Contingent syndicat annuel)	+	+		+	+	+	+
Article 46	Accord du 16 septembre 1971 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières	+	+	+	+	+	+	
	Accord du 18 septembre 2015 relatif à la classification des classifications professionnelles	+				+	+	

Articles de la Convention	Date des avenants et accords paritaires modificatifs	Signataires des avenants et accords paritaires modificatifs (les parties signataires sont indiquées par une croix)						
		ASF (Association Française des Sociétés financières)	**CFDT** (Fédération CFDT des Banques et Assurances)	**CFTC** (Fédération CFTC Banques)	**CGT** (Fédération CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance (FSPBA-CGT)	**CGT-FO** (Fédération des Employés et Cadres)	**SNB-CFE-CGC** (Syndicat National de la Banque et du Crédit)	**UNSA** (Union Nationale des Syndicats Autonomes / Fédération Banques et Assurances)
Article 46 bis	Accord du 24 mars 2005 portant création d'un Observatoire prospectif des métiers et des qualifications et de son Comité de pilotage	+	+	+	+	+	+	
	Accord du 23 octobre 2014 modifiant les dispositions des articles 10 bis alinéas 1er, 43 alinéa 1er, 44 alinéa 2, 44 bis alinéa 1er, 45 alinéas 2 et 3, 46 bis alinéa 6, et l'annexe I alinéa 1er (Droit syndical - Commission nationale paritaire - Commission nationale paritaire de l'emploi - Commission paritaire de conciliation - Contingent syndicat annuel)	+	+		+	+	+	+
Article 46 ter	Accord du 13 juillet 2005 sur la mise en œuvre du contrat de professionnalisation	+	+	+		+	+	
	Accord du 1er décembre 2006 portant validation de l'accord du 13 juillet 2006 relatif à la validation des acquis de l'expérience, au passeport formation et à l'entretien professionnel	+	+		+	+		
	Accord du 14 janvier 2022 relatif à la formation professionnelle	+	+		+	+	+	+
Article 46 quater	Accord du 15 décembre 2005 sur le droit individuel à la formation	+	+		+	+		
	Accord du 1er décembre 2006 portant validation de l'accord du 13 juillet 2006 relatif à la validation des acquis de l'expérience, au passeport formation et à l'entretien professionnel	+	+		+	+		
	Accord du 14 janvier 2022 relatif à la formation professionnelle	+	+		+	+	+	+
Article 46 quinquies	Accord du 13 juillet 2006 relatif aux périodes de professionnalisation	+	+		+	+		
	Accord du 1er décembre 2006 portant validation de l'accord du 13 juillet 2006 relatif à la validation des acquis de l'expérience, au passeport formation et à l'entretien professionnel	+	+		+	+		
	Accord du 14 janvier 2022 relatif à la formation professionnelle	+	+		+	+	+	+
Article 46 sexies	Accord du 13 juillet 2006 relatif aux périodes de professionnalisation	+	+		+	+		

Articles de la Convention	Date des avenants et accords paritaires modificatifs	Signataires des avenants et accords paritaires modificatifs (les parties signataires sont indiquées par une croix)						
		ASF (Association Française des Sociétés financières)	**CFDT** (Fédération CFDT des Banques et Assurances)	**CFTC** (Fédération CFTC Banques)	**CGT** (Fédération CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance (FSPBA-CGT)	**CGT-FO** (Fédération des Employés et Cadres)	**SNB-CFE-CGC** (Syndicat National de la Banque et du Crédit)	**UNSA** (Union Nationale des Syndicats Autonomes / Fédération Banques et Assurances)
Article 46 sexies suite	Accord du 1er décembre 2006 portant validation de l'accord du 13 juillet 2006 relatif à la validation des acquis de l'expérience, au passeport formation et à l'entretien professionnel	+	+		+	+		
	Accord du 22 mars 2017 sur l'entretien professionnel	+	+		+	+		
	Accord du 14 janvier 2022 relatif à la formation professionnelle	+	+		+	+	+	+
Article 47	Accord du 26 février 1988 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières (mise en conformité de la convention avec les dispositions législatives, réglementaires et contractuelles en vigueur, amélioration d'ensemble du dispositif conventionnel et institutionnalisation de la Commission Nationale Paritaire)	+	+	+		+		
	Accord du 30 décembre 1994 sur les rémunérations minimales garanties et la prime d'ancienneté	+					+	
	Accord du 18 septembre 2015 relatif à la classification des classifications professionnelles	+				+	+	
Articles 47 bis à 47 sexies	Accord du 19 mars 2026 relatif à la sécurisation et à la valorisation du parcours professionnel des salariés mandatés	+	+	+	+	+	+	+
Article 48	Accord du 16 septembre 1971 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières	+	+	+	+	+	+	
	Accord du 26 février 1988 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières (mise en conformité de la convention avec les dispositions législatives, réglementaires et contractuelles en vigueur, amélioration d'ensemble du dispositif conventionnel et institutionnalisation de la Commission Nationale Paritaire)	+	+	+		+		
Article 49	Accord du 31 janvier 1974 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières	+	+	+	+	+	+	
	Accord paritaire de branche du 6 novembre 2017 relatif à la visite médicale et à la médecine du travail	+	+	+	+		+	+
Article 50	Accord du 18 mars 1970 (Service militaire - Avantages acquis)	+	+	+	+	+	+	

Articles de la Convention	Date des avenants et accords paritaires modificatifs	Signataires des avenants et accords paritaires modificatifs (les parties signataires sont indiquées par une croix)						
		ASF (Association Française des Sociétés financières)	**CFDT** (Fédération CFDT des Banques et Assurances)	**CFTC** (Fédération CFTC Banques)	**CGT** (Fédération CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance (FSPBA-CGT)	**CGT-FO** (Fédération des Employés et Cadres)	**SNB-CFE-CGC** (Syndicat National de la Banque et du Crédit)	**UNSA** (Union Nationale des Syndicats Autonomes / Fédération Banques et Assurances)
Articles 51 et 52	Accord du 26 février 1988 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières (mise en conformité de la convention avec les dispositions législatives, réglementaires et contractuelles en vigueur, amélioration d'ensemble du dispositif conventionnel et institutionnalisation de la Commission Nationale Paritaire)	+	+	+		+		
Article 2 Livre II	Accord du 26 février 1988 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières (mise en conformité de la convention avec les dispositions législatives, réglementaires et contractuelles en vigueur, amélioration d'ensemble du dispositif conventionnel et institutionnalisation de la Commission Nationale Paritaire)	+	+	+		+		
	Accord du 30 décembre 1994 sur les rémunérations minimales garanties et la prime d'ancienneté	+					+	
Article 3 Livre II	Accord du 18 septembre 2015 relatif à la classification des classifications professionnelles	+				+	+	
Article 4 Livre II	Accord du 26 février 1988 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières (mise en conformité de la convention avec les dispositions législatives, réglementaires et contractuelles en vigueur, amélioration d'ensemble du dispositif conventionnel et institutionnalisation de la Commission Nationale Paritaire)	+	+	+		+		
	Accord du 18 septembre 2015 relatif à la classification des classifications professionnelles	+				+	+	
Article 5 Livre II	Accord du 26 février 1988 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières (mise en conformité de la convention avec les dispositions législatives, réglementaires et contractuelles en vigueur, amélioration d'ensemble du dispositif conventionnel et institutionnalisation de la Commission Nationale Paritaire)	+	+	+		+		
	Accord du 30 décembre 1994 sur les rémunérations minimales garanties et la prime d'ancienneté	+					+	
	Accord du 18 septembre 2015 relatif à la classification des classifications professionnelles	+				+	+	

Articles de la Convention	Date des avenants et accords paritaires modificatifs	Signataires des avenants et accords paritaires modificatifs (les parties signataires sont indiquées par une croix)						
		ASF (Association Française des Sociétés financières)	**CFDT** (Fédération CFDT des Banques et Assurances)	**CFTC** (Fédération CFTC Banques)	**CGT** (Fédération CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance (FSPBA-CGT)	**CGT-FO** (Fédération des Employés et Cadres)	**SNB-CFE-CGC** (Syndicat National de la Banque et du Crédit)	**UNSA** (Union Nationale des Syndicats Autonomes / Fédération Banques et Assurances)
Article 6 Livre II	Accord du 20 janvier 1978 sur les salaires minimas garantis et la prime d'ancienneté	+		+		+	+	
	Accord du 26 février 1988 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières (mise en conformité de la convention avec les dispositions législatives, réglementaires et contractuelles en vigueur, amélioration d'ensemble du dispositif conventionnel et institutionnalisation de la Commission Nationale Paritaire)	+	+	+		+		
	Accord du 30 décembre 1994 sur les rémunérations minimales garanties et la prime d'ancienneté	+					+	
	Accord du 17 juillet 2001 sur les rémunérations minimales garanties et la prime d'ancienneté	+	+			+	+	
Article 7 - Livre II	Accord du 18 septembre 2015 relatif à la classification des classifications professionnelles	+				+	+	
Recommandations	Accord du 26 février 1988 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières (mise en conformité de la convention avec les dispositions législatives, réglementaires et contractuelles en vigueur, amélioration d'ensemble du dispositif conventionnel et institutionnalisation de la Commission Nationale Paritaire)	+	+	+		+		
Annexe II	Accord du 20 décembre 2002 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières	+	+	+	+	+		
	Accord du 6 novembre 2015 relatif aux frais d'hébergement	+	+	+	+	+	+	+
	Accord du 28 juin 2024 relatif aux frais d'hébergement	+	+	+	+	+	+	+

Articles de la Convention	Date des avenants et accords paritaires modificatifs	Signataires des avenants et accords paritaires modificatifs (les parties signataires sont indiquées par une croix)						
		ASF (Association Française des Sociétés financières)	**CFDT** (Fédération CFDT des Banques et Assurances)	**CFTC** (Fédération CFTC Banques)	**CGT** (Fédération CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance (FSPBA-CGT)	**CGT-FO** (Fédération des Employés et Cadres)	**SNB-CFE-CGC** (Syndicat National de la Banque et du Crédit)	**UNSA** (Union Nationale des Syndicats Autonomes / Fédération Banques et Assurances)
Annexe III	Accord du 20 décembre 2002 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières	+	+	+	+	+		
	Accord du 18 septembre 2015 relatif à la classification des classifications professionnelle	+				+	+	
Annexe IV	Accord du 20 décembre 2002 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières	+	+	+	+	+		
	Accord du 11 janvier 2005 sur les rémunérations minimales garanties	+	+	+	+	+	+	
	Accord du 26 octobre 2007 sur les rémunérations minimales garanties	+	+	+	+	+		
	Accord du 2 septembre 2013 relatif aux rémunérations minimales garanties	+	+		+	+	+	+
	Accord du 18 septembre 2015 relatif à la classification des classifications professionnelles	+				+	+	
	Accord du 24 février 2017 relatif aux rémunérations minimales garanties	+	+				+	
	Accord du 20 juillet 2018 relatif aux rémunérations minimales garanties	+	+		+	+	+	+
	Accord du 24 octobre 2019 relatif aux rémunérations minimales garanties	+					+	
	Accord du 5 mars 2021 relatif aux rémunérations minimales garanties	+	+		+	+	+	+
	Accord du 12 mai 2021 relatif aux rémunérations minimales garanties des coefficients 230 à 245	+	+		+	+	+	+
	Accord du 30 juin 2022 relatif aux rémunérations minimales garanties	+	+				+	
	Accord du 19 décembre 2022 relatif aux rémunérations minimales garanties	+	+				+	
	Accord du 6 juillet 2023 relatif aux rémunérations minimales garanties	+	+		+	+		+
	Accord du 12 février 2025 relatif aux rémunérations minimales garanties	+	+				+	
	Accord du 7 mai 2026 relatif aux rémunérations minimales garanties	+	+				+	
	Accord du 14 octobre 2026 relatif aux rémunérations minimales garanties	+	+				+	
Annexe V	Accord du 20 décembre 2002 modifiant plusieurs dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières	+	+	+	+	+		
	Accord du 18 septembre 2015 relatif à la classification des classifications professionnelles	+				+	+	
Annexe VI	Accord du 19 mars 2026 relatif à la sécurisation et à la valorisation du parcours professionnel des salariés mandatés	+	+	+	+	+	+	+

Convention collective nationale des Sociétés Financières (ASF)

PARIS
24, avenue de la grande armée
75854 paris cedex 17
Tél. : +33 (0)1 53 81 51 51
asfcontact@asf-france.com

BRUXELLES
25, rue montoyer
1000 bruxelles
Tél. : +32 (0)2 506 88 20
europe@asf-france.com

in asf — association française
des sociétés financières

www.asf-france.com

ASF ASSOCIATION FRANÇAISE DES SOCIÉTÉS FINANCIÈRES

ASF ASSOCIATION FRANÇAISE DES SOCIÉTÉS FINANCIÈRES