

Convention collective — texte officiel à jour

Source directe : Légifrance / DILA

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

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

**IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE**

*Annuaire officiel des conventions collectives françaises*

**IDCC 2931**

**TEXTE DE BASE EN VIGUEUR**

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

**DERNIER AVENANT SALAIRES**

Accord du 9 décembre 2025 relatif à la revalorisation des salaires minima hiérarchiques 2026

**RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE**

KALICONT000025496787

**URL OFFICIELLE**

[https://www.legifrance.gouv.fr/conv\\_coll/id/KALICONT000025496787](https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000025496787)

**DOCUMENT GÉNÉRÉ LE**

20 juin 2026 à 00:33

Ce document est généré en direct depuis l'API officielle Légifrance (DILA). Il contient le texte de base intégral et les avenants en vigueur à la date d'édition. Diffusion sous Licence Ouverte 2.0 Etalab. **Document à titre indicatif** — pour toute décision engageant vos droits (litige, contentieux, négociation salariale), consultez un professionnel du droit social.



# Sommaire

---

<b>Texte de base</b>	•
Article 33	•
Article 34	•
Article 35	•
Article 36	•
Article 37	•
Article 38	•
Article 39	•
Article 39.1	•
Article 39.2	•
Article 39.3	•
Article 39.4	•
Article 39.5	•
Article 39.6	•
Article 39.7	•
Article 39.8	•
Article 39.9	•
Article 39.10	•
Article 40	•
Article 41	•
Article 42	•
Article 43	•
Article 44	•
Article 45	•
Article 46	•
Article 47	•
Article 48	•
Article 49	•
Article 50	•
Article 51	•
Article 52	•
Article 53	•
Article 54	•
Article 55	•
Article 56	•
Article 57	•
Article 58	•
Article 59	•
Article 59.1	•
Article 59.2	•
Article 60	•
Article 61	•
Article 62	•
Article 63	•
Article 63.1	•

Article 63.2	•
Article 64	•
Article 64.1	•
Article 64.2	•
Article 65	•
Article 66	•
Article 67	•
Article 68	•
Article 69	•
Article	•
Article 70	•
Article 71	•
Article 72	•
Article 73	•
Article 74	•
Article 75	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 6.1	•
Article 6.2	•
Article 6.3	•
Article 6.4	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 10	•
Article 11	•
Article 11.1	•
Article 11.2	•
Article 11.3	•
Article 11.4	•
Article 12	•
Article 13	•
Article 14	•
Article	•
Article 15	•
Article 16	•
Article 17	•
Article 18	•
Article 19	•
Article 20	•
Article 21	•
Article 21.1	•
Article 21.2	•
Article 22	•
Article 22.1	•
Article 22.2	•

Article 22.3	.....	•
Article 22.4	.....	•
Article 22.5	.....	•
Article 22.6	.....	•
Article 22.7	.....	•
Article 22.8	.....	•
Article 22.9	.....	•
Article 22.10	.....	•
Article 22.11	.....	•
Article 23	.....	•
Article 24	.....	•
Article 25	.....	•
Article	.....	•
Article 26	.....	•
Article 27	.....	•
Article 28	.....	•
Article 29	.....	•
Article 30	.....	•
Article 31	.....	•
Article 32	.....	•
Article	.....	•
Article 1er	.....	•
Article 2	.....	•
Article 3	.....	•
Article 3.1	.....	•
Article 3.2	.....	•
Article	.....	•
Article 76	.....	•
Article 77	.....	•
Article 77.1	.....	•
Article 77.2	.....	•
Article 78	.....	•
Article 79	.....	•
Article 80	.....	•
Article 81	.....	•
Article 82	.....	•
Article 83	.....	•
Article 84	.....	•

**Avenant salaires en vigueur** .....

Article 1er	.....	•
Article 2	.....	•
Article 3	.....	•

**Avenant : Protocole du 11 juin 2010 de gestion administrative du régime conventionnel prévoyance** .....

Article	.....	•
Article 1er	.....	•
Article 2	.....	•
Article 3	.....	•

Article 4	.....	•
Article 5	.....	•
Article 6	.....	•
Article 7	.....	•
Article 8	.....	•
Article 9	.....	•
Article 10	.....	•
Article 11	.....	•
Article 12	.....	•
Article 13	.....	•
Article 14	.....	•
Article 15	.....	•
Article 16	.....	•
Article 17	.....	•
Article 18	.....	•
Article 19	.....	•
Article 20	.....	•
Article 21	.....	•
Article 22	.....	•
Article 23	.....	•
Article 24	.....	•
Article 25	.....	•
Article 26	.....	•
Article 27	.....	•
Article 28	.....	•
Article 29	.....	•
Article 30	.....	•
Article 31	.....	•
Article 32	.....	•
Article 33	.....	•
Article 34	.....	•
Article 35	.....	•
Article 36	.....	•
Article 37	.....	•
Article 38	.....	•
Article 39	.....	•
Article 40	.....	•
Article 41	.....	•

**Avenant : Avenant n° 1 du 5 décembre 2013 portant modification de l'article 13 de la convention et du B de l'annexe I** .....

Article 1er	.....	•
Article 2	.....	•
Article	.....	•

**Avenant : Adhésion par lettre du 12 juin 2017 de la CGT Bourse investissement à la convention collective des activités de marchés financiers du 11 juin 2017**

Article	.....	•
---------	-------	---

**Avenant : Avenant n° 2 du 31 août 2017 relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé** .....

Article 1er	.....	•
Article 2	.....	•

Article 3	.....	•
Article 4	.....	•
Article 5	.....	•
Article 6	.....	•
Article 7	.....	•
Article 8	.....	•
Article 9	.....	•
Article 10	.....	•
Article 11	.....	•
Article	.....	•

**Avenant : Accord du 26 mars 2018 relatif à la prorogation des mandats des membres du comité interentreprises de la Bourse (CIE Bourse)** .....

Article 1er	.....	•
Article 2	.....	•
Article	.....	•

**Avenant : Accord du 4 juillet 2019 relatif à la prorogation des mandats des membres du comité interentreprises de la Bourse (CIE Bourse)** .....

Article	.....	•
Article 1er	.....	•
Article 2	.....	•
Article 3	.....	•

**Avenant : Avenant n° 3 du 6 octobre 2020 relatif au régime de frais de santé** .....

Article 1er	.....	•
Article 2	.....	•
Article	.....	•

**Avenant : Accord du 30 mai 2024 relatif aux catégories objectives de bénéficiaires des régimes de protection sociale complémentaire et au maintien de**

Article 1er	.....	•
Article 2	.....	•
Article 3	.....	•
Article 4	.....	•
Article 5	.....	•
Article 6	.....	•
Article 7	.....	•
Article	.....	•

**Avenant : Avenant n° 1 du 7 avril 2025 à l'accord du 28 juin 2023 relatif à la réduction du temps de travail** .....

Article 1er	.....	•
Article 2	.....	•
Article 3	.....	•
Article 4	.....	•
Article 4.1	.....	•
Article 4.2	.....	•
Article 5	.....	•
Article 6	.....	•
Article 6.1	.....	•
Article 6.2	.....	•
Article	.....	•

**Avenant salaires : Accord du 17 janvier 2019 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2019** .....

Article 1er	.....	•
Article 2	.....	•

Article 3 ..... •

**Avenant salaires : Accord du 14 septembre 2022 relatif à la revalorisation des salaires minima hiérarchiques 2022** ..... •

Article 1er ..... •

Article 2 ..... •

Article 3 ..... •

**Lexique** ..... •

## Texte de base

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

### ART. 33

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

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

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

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

### ART. 34

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

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

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

### ART. 35

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

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

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

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

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

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

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

**ART.  
36**

La durée de la période d'essai est fixée à :

- 2 mois pour les employés ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise ;
- 4 mois pour les cadres.

La période d'essai peut être renouvelée 1 fois pour la même durée à l'initiative du salarié ou de l'employeur.

La durée de la période d'essai ainsi que la faculté de la renouveler sont expressément prévues par la lettre d'engagement ou le contrat de travail, la période d'essai ne se présument pas.

Les délais de prévenance en cas de rupture de la période d'essai sont les suivants :

	à l'initiative DU SALARIÉ	à l'initiative DE L'EMPLOYEUR
Moins de 8 jours de présence	24 heures	24 heures
Entre 8 jours et 1 mois de présence	48 heures	48 heures
Après 1 mois de présence	48 heures	2 semaines
Après 3 mois de présence	48 heures	1 mois

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

*(Arrêté du 27 février 2012, art. 1er)*

**ART.  
37**

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

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

**ART.  
38**

Tout changement de niveau professionnel ou d'emploi autre que temporaire donne lieu à un entretien avec le salarié concerné, puis fait l'objet d'une notification écrite de l'employeur. La rémunération du salarié concerné est revue afin de prendre éventuellement en compte les responsabilités complémentaires qu'il peut assumer à ce titre.

Lorsqu'un membre du personnel est affecté à titre temporaire pendant plus de 3 mois à un emploi de qualification supérieur, il reçoit de manière rétroactive, à partir du quatrième mois et jusqu'à la fin de cette affectation, une prime prenant en compte les responsabilités complémentaires qu'il assume à ce titre.

Aucune mutation à l'initiative de l'employeur, pour des raisons non inhérentes à la personne du salarié, ne peut entraîner de réduction de sa rémunération fixe.

**ART.  
39****ART.  
39.1**

Le télétravail est ouvert aux activités de l'entreprise pouvant être exercées à distance. L'employeur détermine les postes et les activités éligibles au télétravail selon des conditions individuelles et/ou collectives objectives.

**ART.  
39.2**

Le passage en télétravail repose sur la base du double volontariat pour le salarié et l'employeur, sauf dans le cas du recours au télétravail pour circonstances exceptionnelles ou cas de force majeure.

Le salarié éligible et volontaire fait sa demande à son employeur conformément à la procédure mise en place dans l'entreprise.

L'employeur peut après examen, accepter ou refuser sa demande. Conformément aux dispositions de l'article L. 1222-9 du code du travail, l'employeur motive son refus d'accéder à une demande de recours au télétravail dès lors que l'accès au télétravail est ouvert dans l'entreprise par un accord collectif de travail ou par une charte, et que le salarié demandeur occupe un poste télétravaillable en vertu d'une disposition de cet accord ou de cette charte, ou dès lors qu'il s'agit d'un salarié en situation de handicap ou aidant un proche. Dans les autres cas, l'employeur est invité à préciser les raisons de son refus d'accéder à la demande de télétravail émanant d'un salarié.

Le refus du salarié d'accepter le télétravail n'est pas, en soi, un motif de rupture du contrat de travail.

**ART.  
39.3**

La durée du travail du salarié est identique qu'il soit sur site ou en télétravail. Les dispositions notamment 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 ainsi que celles concernant les salariés sous convention de forfait jours.

La charge du travail exercé à distance doit correspondre au volume de travail effectué lorsque le salarié travaille dans les locaux de l'entreprise. En conséquence, cela ne devrait pas générer de dépassements en termes de temps de travail effectif.

L'exercice du télétravail doit se faire dans le respect du droit à la déconnexion.

*(1) Article étendu sous réserve d'être complété par un accord d'entreprise ou par une charte élaborée par l'employeur déterminant de façon suffisamment précise les plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail, conformément au 4° du II de l'article L. 1222-9 du code du travail.*

*(Arrêté du 23 septembre 2022 - art. 1)*

**ART.  
39.4**

Qu'il s'agisse d'outils fournis par l'employeur ou d'outils personnels du salarié, l'usage des outils numériques est encadré par l'employeur, 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.

L'employeur est tenu d'informer les télétravailleurs de toute restriction à l'usage d'équipements ou outils informatiques ou de service de communication électronique, utilisés dans le cadre du télétravail, et des sanctions en cas de non-respect de telles restrictions.

Le cas échéant, le télétravailleur est tenu de prendre soin des équipements qui lui seraient confiés.

**ART.  
39.5**

Le choix des modalités de prise en charge éventuelle des frais professionnels peut être, le cas échéant, un sujet de dialogue social au sein de l'entreprise.

**ART.  
39.6**

Les règles de l'entreprise en matière de santé et de sécurité au travail s'appliquent aux salariés en télétravail au même titre qu'aux salariés présents sur site.

La présomption d'imputabilité relative aux accidents de travail s'applique également en cas de télétravail. Si les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et à la sécurité au travail sont applicables aux salariés en télétravail, 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 télétravail est une modalité d'organisation du travail qui fait l'objet d'une évaluation des risques professionnels adaptée. L'employeur définit la méthode d'évaluation des risques qui peut notamment intégrer les risques liés à l'éloignement du salarié de la communauté de travail et à la régulation de l'usage des outils numériques.

**ART.  
39.7**

Le salarié bénéficie dans le cadre de son activité en télétravail des mêmes droits et avantages individuels et collectifs que ceux applicables aux salariés en situation comparable travaillant de manière permanente dans les locaux de l'entreprise.

Ainsi, l'ensemble des règles applicables en matière de rémunération, de durée de travail, de déroulement de carrière, d'accès à la formation sont identiques à celles des salariés travaillant dans les locaux de l'entreprise.

**ART.  
39.8**

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 mandataires 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.

**ART.  
39.9**

En application de l'article L. 1222-11 du code du travail, le télétravail peut être imposé unilatéralement par l'employeur, en cas de circonstances exceptionnelles ou en cas de force majeure, afin de garantir la protection des salariés et permettre la continuité des activités de l'entreprise.

Dans ce cadre, l'employeur porte une attention particulière au maintien d'un dialogue social renforcé et à la facilitation d'une expression collective des salariés, et des instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent.

ART.

39.10

Conformément au I de l'article L. 1222-9 du code du travail, les salariés gardent la possibilité de demander à leur manager de recourir au télétravail de façon occasionnelle. Le manager étudie la demande en concertation avec la direction.

Par ailleurs, les règles précédentes ne concernent pas les situations d'aménagement de poste pour raison de santé liée à une situation individuelle temporaire ou de handicap. Ces situations font l'objet d'une organisation du travail ad hoc décidée en lien avec le service de santé au travail. Les employeurs porteront une attention particulière aux demandes de télétravail émanant des salariés reconnus travailleurs handicapés.

ART.

40

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

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

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

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

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

ART.

41

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

ART.

42

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

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

ART.

43

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

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

ART.

44

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

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

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

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

ART.

45

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

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

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

**ART.  
46**

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

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

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

**ART.  
47**

Chaque salarié se voit attribuer une classification à laquelle correspond un salaire minimum hiérarchique fixé au niveau de la branche. La classification résulte de l'affectation dans une catégorie définie en fonction de l'emploi occupé.

**ART.  
48**

Les emplois sont classés en 8 catégories :

- 2 catégories employés (I.A, I.B) ;
- 2 catégories maîtrise (II.A, II.B) ;
- 3 catégories cadres et cadres supérieurs (III.A, III.B, III.C) ;
- 1 catégorie cadres dirigeants (IV).

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

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

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

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

Les 8 catégories sont décrites dans le tableau pages suivantes.

Tableau des critères classants  
Employé

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

**ART.  
49** L'employeur classe :

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

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

**ART.  
50**

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

**ART.  
51**

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

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

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

**ART.  
52**

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

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

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

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

**ART.  
53**

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

**ART.  
54**

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

**ART.  
55**

En cas de démission, et sauf réduction décidée d'un commun accord par les parties, le délai de préavis est fixé à 2 mois pour les non-cadres et à 3 mois pour les cadres.

En cas de licenciement, hors le cas de faute grave ou lourde, le délai de préavis est fixé conformément à la réglementation.

Toutefois en cas de licenciement, quel qu'en soit le motif, à l'exception des licenciements pour fautes graves ou lourdes, le salarié a la faculté de réduire la durée de son préavis ; il n'est alors rémunéré que jusqu'à la date de son départ effectif, sauf accord contraire.

**ART.  
56**

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

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

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

**ART.  
57**

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

**ART.  
58**

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

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

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

**ART.  
59**

**ART.  
59.1**

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

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

**ART.  
59.2**

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

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

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

*(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 1234-4 du code du travail.*

*(Arrêté du 27 février 2012, art. 1er)*

**ART.  
60**

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

Ce recours n'est pas suspensif.

**ART.  
61**

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

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

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

**ART.  
62**

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

**ART.  
63**

**ART.  
63.1**

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

ART.  
63.2

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

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

*(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 1237-2 du code du travail.*

*(Arrêté du 27 février 2012, art. 1er)*

ART.  
64

ART.  
64.1

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

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

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

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

ART.  
64.2

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

ART.  
65

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

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

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

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

ART.  
66

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

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

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

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

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

ART.  
67

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

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

**ART.  
68**

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

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

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

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

**ART.  
69**

Le 1er Mai est jour férié et chômé.

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

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

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

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

**ART.**

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

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

**ART.  
70**

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

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

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

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

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

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

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

**ART. 71** Dans un souci d'anticipation des évolutions de l'environnement des entreprises, et d'accompagnement des salariés, les Entreprises peuvent mettre en place des entretiens individuels de carrière entre les salariés et une personne chargée des ressources humaines en son sein. Cet entretien a pour objectif de faire le point sur la situation professionnelle du salarié, son développement professionnel, ses aspirations (carrière, rémunération, reconnaissance des mérites, validation de l'expérience...). Cette approche vise à contribuer à la motivation des salariés, à les accompagner dans leur parcours professionnel et à maîtriser le taux de rotation du personnel. Il est déconnecté des questions d'évaluation opérationnelle de la période passée. Lorsque cet entretien fait l'objet d'une formalisation écrite, le salarié est associé à cette formalisation, notamment par la prise en compte de ses éventuelles observations. Les entretiens de carrière se déroulent selon une périodicité définie dans chaque Entreprise et sont confidentiels. A l'issue de ces entretiens, initiés par la direction chargée des ressources humaines, cette dernière et le salarié étudient l'opportunité d'associer le manager à cette démarche.

**ART. 72** L'employeur ou son représentant reçoit tout salarié qui demande à lui présenter une requête ou une réclamation. Le salarié peut se faire accompagner par un délégué du personnel ou, à défaut, par un représentant syndical appartenant à l'entreprise ou, à défaut, par un salarié de l'entreprise.

**ART. 73** La formation professionnelle continue est organisée dans le cadre de la réglementation en vigueur, des accords de branche et des accords d'entreprise susceptibles d'être conclus entre les partenaires sociaux, visant le développement de la formation professionnelle. Elle fait l'objet d'une négociation triennale de branche. Dans ce cadre, les objectifs et les moyens destinés à la formation professionnelle font, le cas échéant, l'objet d'un accord de branche.

**ART. 74** La formation professionnelle fait l'objet d'un plan de formation au sein des entreprises, ayant principalement pour objet :

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

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

**ART. 75** En fonction des caractéristiques propres de certaines fonctions, l'employeur peut décider d'accorder à un salarié la possibilité de suivre une formation en dehors du cadre du plan de formation. Dans cette hypothèse, une clause de dédit-formation peut être signée entre l'employeur et le salarié, compte tenu de l'investissement réalisé par l'Entreprise. L'objet d'une telle clause est notamment de prévoir les modalités de remboursement par le salarié des frais engagés par l'employeur. La clause précise, outre la date, la nature et la durée de la formation, son coût réel, ainsi que les modalités de remboursement à la charge du salarié démissionnaire.

**ART. 4** Les signataires reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit de chaque salarié et employeur d'adhérer aux organisations syndicales de salariés ou d'employeurs de son choix, dans le respect de la réglementation en vigueur. Cette reconnaissance s'effectue dans le respect des dispositions relatives à la lutte contre les discriminations à tout moment de la carrière, énoncées dans l'article 15 de la CCNM. L'exercice de la liberté syndicale, notamment en matière de communication et de réunion, se fait dans le respect de la réglementation en vigueur.

**ART. 5** Les conditions dans lesquelles une organisation syndicale est considérée représentative au niveau de la branche (ci-après : « les organisations syndicales de branche ») sont définies conformément à la réglementation en vigueur.

**ART. 6**

ART.  
6.1

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

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

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

ART.  
6.2

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

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

ART.  
6.3

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

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

*(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2143-6 du code du travail.*

*(Arrêté du 27 février 2012, art. 1er)*

ART.  
6.4

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

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

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

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

*(1) Alinéa exclu de l'extension, comme étant contraire aux dispositions du premier alinéa de l'article L. 2142-1-1 du code du travail.*

*(Arrêté du 27 février 2012, art. 1er)*

*(2) Alinéa de l'extension, comme contrevenant aux dispositions de l'article L. 2142-1-4 du code du travail.*

*(Arrêté du 27 février 2012, art. 1er)*

ART.  
7

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

Le montant annuel de cette allocation est égal à 7,5 fois le Smic mensuel brut en vigueur au 1er janvier de l'année de son versement. Ce montant est réparti en échéances égales, versées trimestriellement au début de chaque trimestre. Pour recevoir l'intégralité de cette allocation, chaque organisation syndicale de branche doit avoir participé à au moins 75 % des réunions organisées au niveau de la branche, qu'il s'agisse de réunions paritaires ou de réunions de négociation. A défaut, l'allocation est versée au prorata de sa participation à ces réunions, les éventuelles régularisations étant effectuées sur les versements dus au titre de l'année suivante.

**ART. 8** Les crédits d'heures conventionnels, ainsi que les heures de réunion consacrées à la vie collective de la branche (observatoire des métiers et commissions paritaires), sont de plein droit considérés comme temps de travail et payés à échéance normale. L'organisation patronale de branche envoie les convocations à ces réunions aux organisations syndicales de branche ainsi qu'à leurs représentants qui lui ont été désignés conformément à l'article 6.1 de la CCNM. Elle tient des feuilles de présence pour ces réunions, et assure a posteriori l'information des employeurs concernés lorsque l'un de leurs salariés y a participé en tant que représentant d'une organisation syndicale de branche.

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

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

**ART. 9** Tout salarié appelé à remplir un mandat dans le cadre d'une organisation syndicale de branche dans des conditions telles qu'il ne peut plus occuper son emploi au sein de son Entreprise peut demander la suspension de son contrat de travail.

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

**ART. 10** Chaque organisation syndicale de branche peut demander à l'organisation patronale de branche l'ouverture de négociations de branche sur un ou plusieurs thèmes précis. L'organisation patronale de branche fait part sans délai de cette demande aux autres organisations syndicales de branche.

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

**ART. 11**

**ART. 11.1** Dans les Entreprises au sein desquelles une ou plusieurs organisations syndicales ont procédé à la désignation d'un ou de plusieurs délégués syndicaux dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur, les accords collectifs sont négociés par le ou les délégués syndicaux. Ces accords entrent en vigueur dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

**ART. 11.2** Dans les Entreprises ou établissements de moins de 200 salariés, dépourvus de délégué syndical ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical, les accords collectifs sont négociés avec les élus titulaires du comité d'Entreprise ou de la délégation unique du personnel. En l'absence de telles institutions, cette négociation peut être menée avec les délégués du personnel titulaires.

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

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

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

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

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

(Arrêté du 27 février 2012, art. 1er)

ART.  
11.3

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

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

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

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

ART.  
11.4

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

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

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

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

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

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

*(1) Termes exclus de l'extension, comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2232-24 du code du travail.*

*(Arrêté du 27 février 2012, art. 1er)*

ART.  
12

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

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

*(1) Termes exclus de l'extension, comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2314-3 du code du travail.*

*(Arrêté du 27 février 2012, art. 1er)*

ART.  
13

La constitution et le fonctionnement du comité social et économique sont régis par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

En vue des élections, il est fait appel aux organisations syndicales pour l'établissement d'un protocole préélectoral, dans les conditions prévues à l'article L. 2314-5 du code du travail.

Le montant des subventions versées par l'employeur au comité social et économique est fixé conformément aux dispositions légales.

ART.  
14

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

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

ART.

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

**ART. 15** Aucun salarié ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat. En aucun cas, l'employeur ne peut prendre de mesure discriminatoire en ce qui concerne notamment le recrutement, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, les mutations, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de licenciement.

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

**ART. 16** Chaque Entreprise veille au respect de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans le travail. Cet engagement implique notamment le respect des principes suivants :

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

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

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

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

*(Arrêté du 27 février 2012, art. 1er)*

**ART. 17** L'organisation patronale de branche décerne des médailles du travail professionnelles destinées à récompenser l'ancienneté des salariés au sein d'une ou de plusieurs Entreprises.

Les médailles du travail professionnelles sont :

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

**ART. 18** Les médailles du travail professionnelles sont attribuées aux salariés qui en font la demande à leur employeur et qui remplissent les conditions d'ancienneté requises (25 ou 35 ans), en pleine activité.

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

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

**ART. 19** Les médailles du travail professionnelles sont décernées sur demande de l'employeur, accompagnée d'une attestation de carrière établie par ses soins et adressée à l'organisation patronale de branche.

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

**ART. 20** Lors de l'attribution d'une médaille du travail professionnelle, l'employeur verse au salarié concerné une prime s'élevant à :

- 1 mois de ses appointements fixes mensuels pour la médaille d'argent ;
- 2 mois de ses appointements fixes mensuels pour la médaille d'or.

La prime versée par l'employeur est majorée de 1/2 mois lorsque le salarié justifie d'une ancienneté propre dans l'Entreprise qui attribue la médaille. Cette ancienneté est de :

- 20 ans pour la médaille d'argent ;
- 30 ans pour la médaille d'or.

---

**ART. 21** Il est constitué un comité des activités sociales et culturelles interentreprises Bourse (« CASCI Bourse ») entre les comités sociaux et économiques (« CSE »), ou entreprises, intéressés pour assurer la gestion de leurs activités sociales et culturelles communes, conformément à la réglementation en vigueur.

*(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions des articles R. 2312-44 et R. 2312-45 du code du travail.  
(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)*

---

**ART. 21.1** Peuvent adhérer au CASCI Bourse :

- les entreprises sans CSE ou avec CSE à attributions réduites, et les CSE d'entreprises entrant dans le champ d'application de la CCNM ;
- les entreprises du secteur financier ou appartenant à un groupe du secteur financier conformément aux dispositions de l'article L. 2261-6 du code du travail, disposant ou non d'un CSE, dont le chef d'entreprise ou le CSE le cas échéant, souhaitent bénéficier de la gestion mutualisée offerte par l'adhésion au CASCI Bourse sans pour autant entrer dans le champ d'application de la CCNM.

Cet accord de branche est conclu en référence à l'article R. 2312-44 du code du travail afin de déterminer un nombre de membres représentant les salariés au sein du CASCI Bourse supérieur à la limite légale de douze représentants et de fixer les principes de gouvernance de ce dernier avec les moyens associés pour son fonctionnement.

*(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions des articles R. 2312-44 et R. 2312-45 du code du travail.  
(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)*

---

**ART. 21.2** Un contrat d'adhésion couplé à une convention de transfert signé entre chaque CSE, ou chaque entreprise sans CSE, et le CASCI Bourse a pour objet de formaliser l'adhésion et les modalités de retrait du CASCI des CSE ou de toutes les entreprises (assujetties ou non à la CCNM) ne disposant pas de CSE ainsi que le transfert de la gestion des ASC avec les moyens financiers correspondants.

*(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions des articles R. 2312-44 et R. 2312-45 du code du travail.  
(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)*

---

**ART. 22**

---

**ART. 22.1** La CCNM institue des régimes collectifs obligatoires de prévoyance et de frais de santé (ci-après : « les régimes ») bénéficiant à tous les salariés des entreprises, sans condition d'ancienneté.

*(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail relatif à la hiérarchie des normes conventionnelles en application duquel l'accord de branche prévaut sur l'accord d'entreprise sauf lorsque ce dernier assure des garanties au moins équivalentes.  
(Arrêté du 5 mars 2025 - art. 1)*

---

**ART. 22.2** Les dispositions définissant les régimes prévoyance et frais de santé ont une durée indéterminée. Elles prendront effet le premier jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension prévu par l'article L. 2261-15 du code du travail, y compris pour les arrêts de travail en cours à cette date et pour les périodes indemnisées qui lui sont postérieures.

*(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail relatif à la hiérarchie des normes conventionnelles en application duquel l'accord de branche prévaut sur l'accord d'entreprise sauf lorsque ce dernier assure des garanties au moins équivalentes.  
(Arrêté du 5 mars 2025 - art. 1)*

ART.  
22.3

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

Toutefois, pour permettre la couverture des garanties prévoyance et frais de santé prévues au titre de la présente convention collective, les partenaires sociaux ont décidé à l'issue de la procédure de mise en concurrence prévue à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale de recommander les organismes assureurs suivants :

– APICIL Prévoyance, institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale et enregistrée sous le n° SIREN 321 862 500, dont le siège social est situé 51, boulevard Marius Vivier-Merle, 69003 Lyon,

et pour la garantie rente éducation :

– OCIRP (Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance), union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale ; siège social : 17, rue de Marignan, CS 50003,75008 Paris.

Les organismes recommandés proposent un contrat d'assurance de référence négocié par les partenaires sociaux et conforme aux obligations déterminées dans la présente convention.

*(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail relatif à la hiérarchie des normes conventionnelles en application duquel l'accord de branche prévaut sur l'accord d'entreprise sauf lorsque ce dernier assure des garanties au moins équivalentes.*

*(Arrêté du 5 mars 2025 - art. 1)*

ART.  
22.4

Sont bénéficiaires des régimes les salariés inscrits à l'effectif de l'entreprise, et le cas échéant leurs ayants droit, à l'exception de ceux dont le contrat de travail est suspendu. Toutefois, les garanties de " frais de santé " et de prévoyance lourde sont maintenues lorsque durant la suspension de son contrat de travail, le salarié bénéficie :

– soit d'un maintien de salaire, total ou partiel ;

– soit d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;

– soit d'un revenu de remplacement versé par l'employeur (activité partielle, congé de reclassement, congé de mobilité ...).

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

Dans cette hypothèse, l'assiette des cotisations et des prestations en cas de suspension du contrat de travail est en principe déterminée comme suit :

– lorsqu'elle est calculée sur une base forfaitaire sans lien avec le montant des rémunérations perçues, cette assiette continue à s'appliquer pendant cette période de suspension ;

– lorsqu'elle est fixée par référence à la rémunération versée, l'assiette à retenir est le montant de l'indemnité versée dans le cadre de la suspension du contrat de travail (indemnisation légale, le cas échéant complétée d'une indemnisation complémentaire ou conventionnelle versée par l'employeur).

Ces stipulations sont applicables sous réserve des conditions particulières convenues au sein de l'entreprise (par exemple, en faveur d'une reconstitution d'assiette sur une base pleine correspondant au salaire perçu avant la suspension).

Toutefois, lorsque la durée de la suspension du contrat de travail est inférieure à un mois, les garanties sont maintenues sans contrepartie de cotisations jusqu'à la fin du mois civil suivant celui où a eu lieu la suspension du contrat de travail.

*(ancien article 22.6)*

*(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail relatif à la hiérarchie des normes conventionnelles en application duquel l'accord de branche prévaut sur l'accord d'entreprise sauf lorsque ce dernier assure des garanties au moins équivalentes.*

*(Arrêté du 5 mars 2025 - art. 1)*

**ART.  
22.5**

Les régimes comprennent :

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

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

Le régime frais de santé garantit le salarié et sa famille à titre obligatoire.

Les ayants droit du salarié, tels que définis ci-dessus, sont obligatoirement affiliés au régime sauf demande de dispense d'affiliation.

L'entreprise a le choix parmi les structures de cotisations suivantes :

- 1° Isolé/ famille ;
- 2° Famille unique ;
- 3° Adulte/ enfant.

La couverture " isolé " correspond à la couverture du salarié célibataire sans enfant.

La couverture " famille " correspond à la couverture du salarié et de l'ensemble de sa famille (conjoint et enfants à charge).

La couverture " enfant " correspond à la couverture de l'enfant du salarié ou de son conjoint, partenaire de Pacs ou concubin. La cotisation est due autant de fois qu'il y a d'enfants couverts.

La couverture " adulte " correspond à la couverture du salarié, et le cas échéant de son conjoint, partenaire de Pacs ou concubin. La cotisation est due autant de fois qu'il y a d'adultes couverts.

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

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

Les garanties des régimes sont décrites dans les annexes II (prévoyance) et III (frais de santé).

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

*(ancien article 22.7)*

*(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail relatif à la hiérarchie des normes conventionnelles en application duquel l'accord de branche prévaut sur l'accord d'entreprise sauf lorsque ce dernier assure des garanties au moins équivalentes.*

*(Arrêté du 5 mars 2025 - art. 1)*

**ART.  
22.6**

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations de prévoyance est le salaire brut annuel soumis à cotisations de sécurité sociale perçu au cours des 12 mois ayant précédé l'arrêt de travail initial ou le décès.

Pour certains salariés (salariés ayant la qualité de " Commis " chez un prestataire de services d'investissement qui était agréé au 31 décembre 1995 en tant que société de bourse) tels que visés à l'article 5 de l'annexe IV du CGI dans sa rédaction en vigueur au 21 décembre 2000, une déduction pour frais professionnels de 20 % est prévue. En conséquence, le salaire de référence servant de base au calcul des prestations de prévoyance est le salaire brut annuel soumis à cotisations de sécurité sociale, après déduction forfaitaire spécifique de 20 %, perçu au cours des 12 mois ayant précédé l'arrêt de travail ou le décès.

Le salaire de référence est limité au plafond des tranches telles que définies ci-après :

- tranche 1 (T1 anciennement TA) : tranche de salaire limitée au plafond annuel de la sécurité sociale ;
- tranche 2 (T2 anciennement TB) : tranche comprise entre 1 et 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

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

*(ancien article 22.8)*

*(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail relatif à la hiérarchie des normes conventionnelles en application duquel l'accord de branche prévaut sur l'accord d'entreprise sauf lorsque ce dernier assure des garanties au moins équivalentes.*

*(Arrêté du 5 mars 2025 - art. 1)*

**ART.  
22.7**

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

La ventilation de la cotisation par garantie est la suivante :

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

Soit une ventilation pour la part employeur :

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

Soit une ventilation pour la part salarié :

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

La cotisation du régime obligatoire frais de santé est la suivante à compter du 1er juillet 2022 :

Taux contractuels	Régime général	Régime local
Isolé	1,59 % PMSS	0,90 % PMSS
Famille	2,05 % PMSS	1,60 % PMSS

  

Taux d'appel	Régime général	Régime local
Isolé	1,27 % PMSS	0,72 % PMSS
Famille	1,64 % PMSS	1,28 % PMSS

La cotisation du régime obligatoire frais de santé est financée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié.

*(ancien article 22.9)*

*(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail relatif à la hiérarchie des normes conventionnelles en application duquel l'accord de branche prévaut sur l'accord d'entreprise sauf lorsque ce dernier assure des garanties au moins équivalentes.*

*(Arrêté du 5 mars 2025 - art. 1)*

**ART.  
22.8**

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

Chaque règlement doit être accompagné :

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

*(ancien article 22.10)*

*(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail relatif à la hiérarchie des normes conventionnelles en application duquel l'accord de branche prévaut sur l'accord d'entreprise sauf lorsque ce dernier assure des garanties au moins équivalentes.*

*(Arrêté du 5 mars 2025 - art. 1)*

ART.  
22.9

En application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, un fonds de solidarité est mis en place par les partenaires sociaux de la branche des activités de marchés financiers, affirmant ainsi leur volonté de mettre en œuvre une politique d'action sociale propre à la branche.

Selon le décret n° 2014-1498 du 11 décembre 2014, les partenaires sociaux attribuent 2 % de la cotisation globale de prévoyance et de frais de santé pour le financement d'actions définies selon les termes de l'article R. 912-2 du code de la sécurité sociale.

Pourront notamment être retenues les actions suivantes :

1° Une prise en charge, totale ou partielle, de la cotisation de tout ou partie des salariés ou apprentis pouvant bénéficier des dispenses d'adhésion prévues au b du 2° de l'article R. 242-1-6, ainsi que de la cotisation de tout ou partie des salariés, apprentis ou anciens salariés dont la cotisation représente au moins 10 % de leurs revenus bruts ;

2° Le financement d'actions de prévention concernant les risques professionnels ou d'autres objectifs de la politique de santé, relatifs notamment aux comportements en matière de consommation médicale.

Ces actions de prévention pourront relayer des actions prioritaires dans des domaines identifiés comme tels dans le cadre de la politique de santé ou prévoir des actions propres au champ professionnel et visant à réduire les risques de santé, améliorer les conditions de vie au travail des salariés ;

3° La prise en charge de prestations d'action sociale, comprenant notamment :

- a) Soit à titre individuel : l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secours individuels aux salariés, anciens salariés et ayants droit ;
- b) Soit à titre collectif, pour les salariés, les anciens salariés ou leurs ayants droit : l'attribution suivant des critères définis par l'accord d'aides leur permettant de faire face à la perte d'autonomie, y compris au titre des dépenses résultant de l'hébergement d'un adulte handicapé dans un établissement médico-social, aux dépenses liées à la prise en charge d'un enfant handicapé ou à celles qui sont nécessaires au soutien apporté à des aidants familiaux.

Les orientations des actions ainsi que les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des aides sont décidées par le comité de gestion mentionné à l'article 22.10 et précisées par le règlement du fonds de solidarité. Le comité contrôle la mise en œuvre de ces orientations.

Les entreprises devront, même en dehors du cadre de la recommandation, mettre en œuvre auprès de l'organisme assureur qu'elles auront retenu, ce type d'actions de solidarité.

*(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail relatif à la hiérarchie des normes conventionnelles en application duquel l'accord de branche prévaut sur l'accord d'entreprise sauf lorsque ce dernier assure des garanties au moins équivalentes.*

*(Arrêté du 5 mars 2025 - art. 1)*

**ART. 22.10** Un comité de gestion constitué par les signataires de la CCNM est chargé de suivre l'évolution des régimes conventionnels. Il se réunit au moins 1 fois par an.

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

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

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

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

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

Les décisions du comité sont prises à la majorité simple.

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

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

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

Il examine les problèmes d'interprétation et d'application des régimes, et définit les aides à financer par le fonds social et les actions dans le cadre du degré élevé de solidarité.

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

*(ancien article 22.12)*

*(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail relatif à la hiérarchie des normes conventionnelles en application duquel l'accord de branche prévaut sur l'accord d'entreprise sauf lorsque ce dernier assure des garanties au moins équivalentes.*

*(Arrêté du 5 mars 2025 - art. 1)*

**ART. 22.11** Conformément à l'[article L. 912-2 du code de la sécurité sociale](#), les parties signataires réexaminent, dans un délai qui ne peut excéder 5 ans à compter de la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel de la CCNM, le choix de l'organisme. À cet effet, le comité de gestion se réunit spécialement au plus tard 6 mois avant l'échéance. En cas de dénonciation de l'organisme, et sauf signature d'un accord de substitution, les présentes dispositions des régimes de prévoyance et de frais de santé resteront en vigueur durant une période de 1 an à compter de la date d'expiration de la période de négociation, conformément aux articles [L. 2261-10](#) et [L. 2261-11](#) du code du travail.

*(ancien article 22.13)*

*(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail relatif à la hiérarchie des normes conventionnelles en application duquel l'accord de branche prévaut sur l'accord d'entreprise sauf lorsque ce dernier assure des garanties au moins équivalentes.*

*(Arrêté du 5 mars 2025 - art. 1)*

**ART. 23** Les Entreprises entrant dans le champ d'application de la réglementation engagent une négociation portant sur :

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

ART.  
24

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

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

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

ART.  
25

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

ART.

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

ART.  
26

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

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

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

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

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

ART.  
27

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

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

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

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

ART.  
28

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

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

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

**ART. 29** La commission paritaire est composée d'un nombre équivalent de représentants des Entreprises, désignés par l'organisation patronale de branche, et de représentants des salariés, désignés, selon les modalités prévues par l'article 6.1 de la CCNM, par les organisations syndicales de branche, à raison d'un membre par organisation.

**ART. 30** La commission paritaire est compétente pour :

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

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

**ART. 31** Pour chacune de ses attributions, la commission paritaire est présidée en alternance, pour chaque demande, examinée dans l'ordre chronologique de sa mise en état, par un représentant des organisations syndicales de branche ou par un représentant des Entreprises désigné par l'organisation patronale de branche.

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

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

**ART. 32** Les heures de réunion de la commission paritaire, auxquelles s'ajoutent 2 heures de préparation par réunion, sont considérées de plein droit comme temps de travail effectif et payées à l'échéance normale. Ces heures ne s'imputent pas sur les 30 heures de crédit conventionnel accordées au titre de l'article 6.1 de la convention collective nationale des activités de marchés financiers. L'organisation patronale de branche informe les employeurs concernés lorsque l'un de leurs salariés a participé à une réunion de la commission paritaire.

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

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

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

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

ART.  
1er

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

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

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

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

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

ART.  
2

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

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

La CCNM entre en vigueur le 1er juillet 2010.

ART.  
3

ART.  
3.1

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

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

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

ART.  
3.2

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

La dénonciation est réalisée par lettre recommandée avec avis de réception adressée à chaque signataire. Elle produit les effets prévus par la loi. La dénonciation peut être totale et concerner l'ensemble des titres, chapitres, articles, annexes et/ou avenants de la CCNM. La dénonciation peut aussi être partielle et ne concerner qu'un ou plusieurs articles, annexes et/ou avenants de la CCNM. La dénonciation partielle n'est toutefois possible que pour les dispositions suivantes :

- l'article 1er relatif au champ d'application ;
- l'article 13 relatif au comité d'entreprise ;
- l'article 21 relatif aux activités sociales et culturelles ;
- l'article 22 et les annexes II et III relatives à la prévoyance et aux frais de santé ;
- les articles 47 et 48 relatifs à la classification et aux catégories ;
- l'article 64 relatif à la mise à la retraite.

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

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

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

*(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-10 du code du travail.*

*(Arrêté du 27 février 2012, art. 1er)*

---

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

---

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

---

**ART.**  
**77**

---

**ART.**  
**77.1** Les salariées bénéficient du congé légal de maternité majoré d'une semaine.  
Sous réserve que la salariée ait au moins 9 mois d'ancienneté dans l'entreprise à la date présumée de son accouchement, ce congé donne lieu à versement par l'employeur d'une indemnité complétant les indemnités journalières prévues par la réglementation de la sécurité sociale à concurrence du salaire fixe mensuel normal.  
Lorsque le congé fait suite à une suspension du contrat de travail sans rémunération par l'employeur, le bénéfice du versement par l'employeur du complément des indemnités journalières de la sécurité sociale est subordonné à la reprise effective du travail entre ces 2 périodes, cette reprise devant avoir lieu pendant une durée au moins égale à celle nécessaire à l'ouverture des droits auxdites indemnités journalières, conformément à la réglementation en vigueur.

---

**ART.**  
**77.2** Les salariés adoptant conformément à la réglementation en vigueur bénéficient du congé légal d'adoption majoré de 1 semaine.  
Les possibilités de partage du congé entre les 2 parents adoptants se font conformément à la réglementation en vigueur.  
Sous réserve que les salariés aient au moins 9 mois d'ancienneté dans l'entreprise à la date de l'arrivée de l'enfant au foyer, ce congé donne lieu à versement par l'employeur d'une indemnité complétant les indemnités journalières prévues par la réglementation de la sécurité sociale à concurrence du salaire fixe mensuel normal.

---

**ART.**  
**78** A l'issue de ces congés, les salariés sont réintégrés dans leur emploi, ou dans un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, le cas échéant réévaluée compte tenu de la réglementation.  
A leur retour dans leur Entreprise, ils peuvent demander à bénéficier d'un entretien de carrière avec un responsable des ressources humaines afin de faciliter leur reprise et de faire le point sur leur orientation professionnelle.

---

**ART.**  
**79** Le salarié informe son employeur de toute absence pour maladie ou accident dans les 24 heures, sauf cas de force majeure. Il doit en outre faire parvenir dans les 72 heures à l'employeur un certificat médical précisant la durée de l'arrêt de travail.  
L'employeur peut faire effectuer une contre-visite par un médecin de son choix. Si, à l'issue de la contre-visite, l'arrêt de travail est confirmé, le maintien du salaire est appliqué selon les modalités énoncées ci-après ; en revanche, si la contre-visite infirme l'arrêt de travail, le versement complémentaire de l'employeur peut être suspendu.  
Le maintien de salaire peut également être suspendu si le salarié ne se soumet pas aux contrôles médicaux initiés par la sécurité sociale ou par l'employeur.

**ART.  
80**

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

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

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

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

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

*(Arrêté du 27 février 2012, art. 1er)*

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

*(Arrêté du 27 février 2012, art. 1er)*

**ART.  
81**

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

**ART.  
82**

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

**ART.  
83**

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

**ART.  
84**

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

SECTION 2

## Avenant salaires en vigueur

Accord du 9 décembre 2025 relatif à la revalorisation des salaires minima hiérarchiques 2026

ART.  
1er

Dans le cadre de la convention collective nationale des activités de marchés financiers (IDCC 2931), le barème des salaires minima hiérarchiques est modifié à effet du 1er janvier 2026.

ART.  
2

À compter de cette date, la grille des salaires minima applicable est la suivante :

Catégories	I.A	I.B	II.A	II.B	III.A	III.B	III.C
SMH mensuels	1 854 €	2 228 €	2 689 €	2 950 €	3 071 €	3 575 €	4 389 €
SMH annuels	22 248 €	26 736 €	32 268 €	35 400 €	36 852 €	42 900 €	52 668 €

ART.  
3

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

Compte tenu de son objet, les parties n'ont pas estimé nécessaire d'intégrer de dispositions spécifiques aux TPE et PME.

# Avenant : Protocole du 11 juin 2010 de gestion administrative du régime conventionnel prévoyance

Source officielle Légifrance

ART.

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

## Dispositions communes

ART.

1er

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

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

ART.

2

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

### 2.1. Composition et fonctionnement

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

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

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

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

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

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

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

### 2.2. Compétence et attributions

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

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

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

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

ART.  
3

Il est convenu entre les signataires de l'accord et l'institution que le présent protocole prendra effet à compter à compter du 1er juillet 2010.  
Le présent protocole se renouvelle au 1er janvier de chaque année par tacite reconduction.  
Le présent protocole pourra être dénoncé par chacune des parties, au moyen d'une lettre recommandée avec avis de réception, adressée à l'autre partie 3 mois avant la date du renouvellement.  
Chacune des parties pourra, chaque année, proposer tout projet de modification du présent protocole par lettre recommandée avec avis de réception adressée à l'autre partie au moins 3 mois avant la date du renouvellement.  
Le présent protocole pourra être modifié par voie d'avenant.  
Toute modification de l'accord entraînera celle du présent protocole, après accord de l'institution.

ART.  
4

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

ART.  
5

#### Adhésion des entreprises

L'adhésion des entreprises du secteur sera obligatoire à compter du 1er juillet 2010.  
Selon les dispositions mentionnées à l'article 22.4.1 de l'accord :

1. Les entreprises disposant déjà d'un régime complémentaire prévoyance au jour de la signature de l'accord comprenant des garanties prévoyance au moins équivalentes à celles fixées par l'accord peuvent ne pas remettre en cause leurs propres garanties et ne pas rejoindre l'institution. Dans ce cas, l'entreprise fournit à l'institution une attestation établie conjointement avec le ou les organismes qu'elle a désignés pour la gestion et l'assurance de ses régimes propres. Cette attestation garantit que :
  - les niveaux de prestations de leur(s) régime(s) sont au moins équivalents, garantie par garantie, à celles accordées par le régime ;
  - que le montant de la quote-part salariale de la cotisation due pour ces prestations est inférieur ou égal à celle prévue pour les garanties du régime.
2. Les entreprises n'ayant pas mis en place de régime complémentaire prévoyance obligatoire ou ayant un régime avec des garanties inférieures, préalablement à la signature de l'accord, doivent rejoindre le régime conventionnel ou mettre leur régime en conformité au plus tard 15 mois après sa date d'entrée en vigueur. Si l'entreprise adhère au régime conventionnel au-delà de ce délai, l'institution calcule la prime additionnelle à payer par l'Entreprise, durant au maximum 3 ans, nécessaire pour la prise en charge du passif tel que défini à l'article 11 du présent protocole.  
Du fait de la comparaison des garanties telle que mentionnée au point 1 ci-avant, une entreprise a la possibilité d'adhérer uniquement au régime conventionnel de prévoyance sans adhérer au régime conventionnel de frais de santé, objet d'un protocole de gestion distinct établi par l'institution, si les garanties frais de santé sont au moins équivalentes à celles fixées par l'accord. Dans ce cas, une pesée de son risque sera effectuée au plan des garanties. Cette pesée sera examinée par la commission paritaire de gestion.
3. L'obligation de rejoindre le régime conventionnel s'applique de plein droit à l'entreprise lorsqu'elle est amenée, à son initiative ou non, à changer d'organisme assureur, si elle n'a pas souscrit de nouveau contrat conforme au régime, à l'issue du préavis contractuel prévu dans le régime résilié.  
Selon les dispositions mentionnées à l'article 22.4.2 de l'accord, les entreprises créées après l'entrée en vigueur de l'arrêté d'extension de la convention doivent adhérer au régime conventionnel au plus tard 6 mois après la date de leur rattachement à la convention. Si l'entreprise adhère au régime conventionnel au-delà de ce délai, l'institution calcule la prime additionnelle à payer par l'Entreprise, durant au maximum 3 ans, nécessaire pour la prise en charge du passif tel que défini à l'article 11 du présent protocole.  
Afin d'adhérer au régime, l'entreprise concernée, dénommée ci-après « l'adhérent », devra retourner à l'institution « le bulletin d'adhésion », dûment rempli, daté et signé.  
L'adhérent recevra une notification d'adhésion de l'institution, qui confirmera la prise en compte de l'adhésion et la date d'effet.

#### Affiliation des salariés

L'adhérent devra obligatoirement affilier l'ensemble de ses salariés tels que définis à l'article 22.6 de l'accord, sous contrat de travail à la date d'effet de l'adhésion ainsi que ceux embauchés ultérieurement.  
Chaque salarié affilié sera appelé participant.  
Les salariés bénéficieront des garanties dans les conditions prévues par l'accord dès leur date d'affiliation au régime.

ART.  
6

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

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

ART.  
7

Pour ouvrir droit aux prestations, l'événement garanti doit survenir en période de couverture.  
Cela signifie que le régime conventionnel doit toujours être en vigueur dans l'entreprise et le participant doit faire partie de la population couverte telle que définie à l'article 4 du présent protocole.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Déclaration annuelle des salaires et régularisations

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

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

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

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

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

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

### 10.1. Exonération de cotisations

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

L'exonération est :

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

### 10.2. Maintien des garanties

L'ensemble des garanties sont maintenues au participant indemnisé :

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

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

L'exonération et le maintien des garanties cessent :

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

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

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

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

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

- des garanties incapacité de travail prévues au présent protocole, si la personne est en situation de temps partiel pour raison thérapeutique ou d'invalidité compatible avec la poursuite d'une activité professionnelle, pour autant que la maladie ou l'accident qui est à l'origine du sinistre soit différent de la maladie ou de l'accident qui est à l'origine de ladite situation d'incapacité à temps partiel pour raison thérapeutique ou d'invalidité existant antérieurement à la date d'effet de l'adhésion de l'entreprise ;
- des garanties invalidité prévues au présent protocole, pour autant que la maladie ou l'accident qui est à l'origine du sinistre soit différent de la maladie ou de l'accident qui est à l'origine de leur situation d'incapacité temporaire de travail ou d'invalidité existant antérieurement à la date d'effet de l'adhésion de l'entreprise ;
- des garanties incapacité de travail et invalidité prévues au présent protocole, pour les personnes en arrêt de travail non bénéficiaires de prestations au titre du régime existant antérieurement ;
- conformément aux obligations découlant des [dispositions de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale](#), de la revalorisation des prestations perçues au titre du contrat de prévoyance collective souscrit antérieurement, ainsi que la revalorisation de la base des garanties décès maintenue au titre de ce même contrat dans les conditions prévues à l'article 14 du présent protocole ;
- des garanties décès pour le montant éventuel de prestations qui excèdent celui des garanties décès maintenues par l'ancien assureur, conformément à l'[article 7 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989](#) (loi Evin) modifiée par l'[article 34 de la loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001](#) (loi DDOSEC) ;
- des garanties décès prévues au présent protocole, pour les personnes en arrêt de travail non garanties au titre du régime existant antérieurement ;
- à compter de la date de leur reprise de travail, de l'ensemble des garanties prévues aux conditions particulières, moyennant le paiement des cotisations correspondantes.

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

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

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

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

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

Ils s'élèvent à 9 %.

Les frais de gestion comprennent en particulier :

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

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

Pour les participants titulaires d'une pension de vieillesse du régime obligatoire poursuivant une activité professionnelle salariée, le salaire de référence est constitué par la seule rémunération perçue au titre de l'activité salariée, au cours des 12 mois ayant précédé l'arrêt de travail ou le décès.

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

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

ART.  
14

Sont revalorisables :

- les prestations rentes éducation ;
- les prestations indemnités journalières ;
- les prestations rentes d'invalidité ;
- la base des prestations, en cas de décès pour les participants bénéficiant du maintien des garanties par suite d'incapacité temporaire de travail ou d'invalidité.

La revalorisation s'effectue sur la base du pourcentage de revalorisation des pensions du régime de base de la sécurité sociale constaté entre le 31 décembre de l'exercice au cours duquel s'est produit le sinistre et le 1er janvier, date de la revalorisation.

La première revalorisation des prestations intervient le 1er janvier suivant la date anniversaire du sinistre générateur des prestations.

ART.  
15

En cas de suspension du contrat de travail donnant lieu à rémunération ou indemnisation (maintien total ou partiel de salaire par l'employeur ou indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées par l'employeur ou pour son compte par un organisme tiers), la garantie est maintenue pour le participant pour la période considérée. Les contributions de l'adhérent et du participant sont maintenues et dues pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée.

Toutefois en cas d'arrêt de travail pour maladie, maternité ou accident (toutes origines) les garanties sont maintenues sans versement de cotisation selon les dispositions prévues à l'article 10 du présent protocole.

ART.  
16

Les garanties cessent :

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

La cessation des garanties est sans effet sur le maintien des garanties décès prévu à l'article 10 du présent protocole.

Les prestations arrêt de travail en cours de service sont maintenues dans leur montant atteint à cette date, dans les limites des garanties prévues aux articles 31 et 36 du présent protocole. La clause de revalorisation prévue à l'article 14 du présent protocole continue de produire ses effets tant que l'accord ou le présent protocole n'est pas dénoncé. Les dispositions concernant le cas de la dénonciation sont mentionnées à l'article 24 du présent protocole.

#### 17.1. Conditions au maintien de l'affiliation

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

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

#### 17.2. Effet et durée du maintien de l'affiliation

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

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

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

- à la date à laquelle il cesse définitivement et totalement de bénéficier des allocations du régime d'assurance chômage pendant la période de maintien de couverture (notamment en cas de reprise d'une activité professionnelle, de retraite, de radiation des listes du Pôle emploi, de décès) ;
- en cas de manquement à son obligation de fourniture des justificatifs visée à l'article 17.3 ci-après.
- en cas de non-renouvellement de l'accord ou du protocole de gestion.

#### 17.3. Obligations déclaratives

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

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

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

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

#### 17.4. Garanties

Le participant bénéficie des garanties au titre desquelles il était affilié lors de la rupture de son contrat de travail.

La base des prestations des garanties prévoyance reste constituée par le salaire de référence défini à l'article 13 du présent protocole précédant la date de cessation du contrat de travail, à l'exclusion des sommes devenues exigibles du fait de la rupture du contrat de travail. Pour le participant n'ayant perçu qu'une fraction de rémunération sur la période contractuelle de référence, la rémunération est complétée jusqu'à concurrence de la rémunération qui était prévue au contrat de travail.

La désignation de bénéficiaires en cas de décès éventuellement établie par le participant durant sa période d'activité demeure valide.

Pour la garantie en cas d'incapacité temporaire de travail, le participant ne peut percevoir de prestations (tous organismes confondus) d'un montant supérieur à celui des allocations chômage nettes qu'il aurait perçu pour la même période. Le montant des indemnités journalières versé par l'institution pourra être réduit en conséquence si cette limite est dépassée. Une franchise de 180 jours continus s'applique.

Le participant peut modifier le choix de l'option décès dans les conditions et modalités définies au titre de la garantie.

Les évolutions des garanties du contrat sont opposables au participant.

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

#### 17.5. Cotisations

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

ART.  
18

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

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

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

ART.  
19

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

Cette prescription est portée à 5 ans en ce qui concerne l'incapacité temporaire de travail et l'invalidité.

La prescription est portée à 10 ans lorsque, pour les garanties en cas de décès, le bénéficiaire n'est pas le participant et, dans les opérations relatives à la couverture du risque accident, lorsque les bénéficiaires sont les ayants droit du participant décédé.

ART.  
20

L'institution règle ses prestations de prévoyance (notamment par virement bancaire ou postal) auprès du participant, de l'adhérent ou du bénéficiaire, généralement dans les 10 jours ouvrés qui suivent la réception de l'ensemble des pièces requises pour l'ouverture des droits, délais de poste et bancaire non compris.

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

ART.  
21

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

### 22.1. Frais de fonctionnement de la commission paritaire de gestion

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

### 22.2. Information de la commission paritaire de gestion et des entreprises adhérentes

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

### 22.3. Information des participants

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

Cette notice définira :

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

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

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

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

L'adhérent tient à la disposition de l'institution toutes pièces comptables de nature à justifier les éléments servant de base tant au calcul des cotisations qu'au calcul des prestations.

En cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation de l'organisme :

- le salaire de référence servant au calcul des prestations cesse d'être revalorisé à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement de la désignation ;
- conformément à l'[article 7 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989](#) (loi Evin) modifiée par l'[article 34 de la loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001](#) (loi DDOSEC) les garanties en cas de décès y compris l'invalidité absolue et définitive telles que définies au titre décès sont maintenues aux participants se trouvant, à la date de ladite résiliation ou de non-renouvellement, en incapacité temporaire de travail ou en invalidité. Ce maintien cesse dès que les prestations incapacité temporaire de travail ou invalidité cessent elles-mêmes selon les dispositions prévues aux articles 31 et 36 du présent protocole ; les prestations seront calculées en fonction de la situation de famille à la date du sinistre et la revalorisation du salaire de référence prévue à l'article 14 du présent protocole cessera de produire ses effets à la date de la résiliation ou de non-renouvellement ;
- les prestations incapacité temporaire de travail, invalidité et rentes éducation continuent à être servies par l'institution mais cessent d'être revalorisées à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement de la désignation.

#### Garanties décès

Lors de son affiliation, le salarié choisit la prestation qui sera versée à son décès :

- soit le capital décès seul (option 1) ;
- soit le capital décès augmenté d'une rente éducation (option 2).

Ce choix de la prestation peut être modifié ultérieurement par simple déclaration à l'institution.

Si lors du décès du salarié, aucun enfant n'est à la charge du salarié ou si les enfants à charge ont plus de 19 ans, l'option 1 capital décès seul sera retenue.

En cas de décès toutes causes d'un participant, il est versé un capital dont le montant est calculé en pourcentage du salaire de référence et en fonction de la situation familiale au moment du décès :

Capital décès toutes causes	Options	
	Option 1 « capital seul »	Option 2 « capital + rente éducation »
Célibataire veuf ou divorcé sans enfant	140 %	140 %
Marié (1) sans enfant	300 %	300 %
Quelle que soit la situation de famille avec un enfant	450 %	300 %
Majoration par enfant à charge supplémentaire	+ 100 %	+ 60 %

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

Si l'option 2 avec rente éducation est retenue, en cas de décès du participant, il est versé au profit de chaque enfant à charge à la date du décès, une rente temporaire dont le montant est égal à :

- 15 % du salaire de référence jusqu'au 12<sup>e</sup> anniversaire ;
- 20 % du salaire de référence de 12 ans jusqu'au 19<sup>e</sup> anniversaire ;
- 25 % du salaire de référence de 19 ans jusqu'à l'âge défini à l'article 28 ci-après pour les enfants à charge.

En tout état de cause, le salaire minimum de référence pour le calcul des rentes éducation est égal à 70 % du plafond de la sécurité sociale de l'année du décès.

Un palier court du lendemain de la date du décès du participant, ou du lendemain du dernier jour du palier précédent, jusqu'à la fin du trimestre civil au cours duquel l'enfant atteint un âge limite indiqué.

Le montant total des rentes attribuées à un même foyer et pour une période annuelle ne peut excéder 100 % du salaire de référence. Si tel était le cas, elles seraient réduites en conséquence.

Les rentes sont versées aux enfants à charge ou à leur représentant légal, trimestriellement à terme échu. Si le représentant légal n'est pas une personne physique, les prestations sont bloquées sur un compte particulier jusqu'à la majorité de l'enfant, les démarches d'ouverture de ce compte étant à la charge de la personne morale.

ART.  
28

Sont considérés comme enfants à charge :

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

ART.  
29

L'invalidité absolue et définitive du participant :

- s'entend de la reconnaissance par la sécurité sociale d'une invalidité de 3e catégorie ou d'une incapacité permanente d'un taux de 100 % au titre des accidents du travail ou des maladies professionnelles ;
  - le mettant définitivement dans l'incapacité de se livrer à la moindre activité rémunératrice ;
  - l'obligeant à recourir sa vie durant à l'aide d'une tierce personne pour accomplir les actes ordinaires de la vie.
- En cas d'invalidité absolue et définitive du participant, l'institution lui verse, par anticipation, le capital décès seul de l'option 1. Le capital est versé au participant à compter de la consolidation de l'invalidité absolue et définitive. Ce versement met fin à la garantie décès.

ART.  
30

A défaut de désignation particulière du bénéficiaire, ou si cette désignation est devenue caduque, ou en cas de décès du ou des bénéficiaires avant le décès du participant, le(s) bénéficiaire(s) du capital décès « toutes causes » dû au titre de la garantie définie à l'article 26 du présent protocole est (sont) :

- le conjoint survivant du participant à condition qu'il ne soit ni séparé de corps ou de fait ni en instance de divorce au moment du décès, ou le partenaire du participant lié par un Pacs ou le concubin à condition qu'il ne soit pas séparé au moment du décès ;
- à défaut, les enfants légitimes, reconnus, ou adoptifs, nés ou à naître, vivants ou représentés, à charge ou non du participant, par parts égales entre eux ;
- à défaut, le père et la mère, biologiques et/ou adoptifs, par parts égales entre eux ou les survivants d'entre eux ;
- à défaut, les héritiers du participant par parts égales entre eux, y compris ceux qui ont renoncé à la succession.

Au moment ou au cours de son affiliation, le participant peut désigner toute autre personne ou fixer un ordre d'attribution et de partage d'un capital différent, grâce à un formulaire particulier à demander auprès de l'institution. Les coordonnées du ou des bénéficiaires nommément désignés peuvent y être portées afin de permettre à l'institution de les contacter, en cas de décès. La désignation du ou des bénéficiaires peut également être effectuée par acte sous seing privé ou par acte authentique.

La désignation peut être revue à tout moment, notamment si celle-ci n'est plus appropriée (changement de situation familiale du participant, naissance...) sauf si le bénéficiaire reconnaît par écrit accepter de percevoir le capital. En effet, dans ce dernier cas, la désignation faite à son profit devient irrévocable (excepté dans les cas légaux). Elle est caduque en cas de changement de situation matrimoniale (mariage, remariage, divorce...) sauf si le participant a expressément déclaré qu'elle serait maintenue en dépit de ce changement ou si le bénéficiaire avait antérieurement accepté la désignation faite à son profit.

Cas particuliers :

Les majorations du capital décès résultant de la présence d'enfants à charge sont attribuées :

- au parent survivant, s'il est bénéficiaire ;
- ou, à défaut, aux enfants eux-mêmes, par parts égales entre eux, ou à leur représentant légal.

Si le représentant légal n'est pas une personne physique, les prestations sont bloquées sur un compte particulier jusqu'à la majorité de l'enfant, les démarches d'ouverture de ce compte étant à la charge de la personne morale.

Au cas où le bénéficiaire désigné est un organisme prêteur, le capital décès, déduction faite des éventuelles majorations pour enfant à charge, lui sera versé à hauteur du prêt restant dû, le solde revenant aux autres bénéficiaires.

En cas de décès du participant et du ou des bénéficiaires au cours d'un même événement, sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès, le participant est présumé avoir survécu le dernier.

ART.  
31

L'institution verse en cas d'incapacité temporaire de travail du participant une prestation dénommée indemnité journalière, sous réserve d'un éventuel contrôle médical dans les conditions définies à l'article 41 du présent protocole.

Est considéré en état d'incapacité temporaire de travail donnant lieu au service de prestations par l'institution le participant qui, suite à une maladie ou un accident :

- se trouve, temporairement, inapte à l'exercice de son activité professionnelle ;
- perçoit des indemnités journalières de la sécurité sociale :
- soit au titre de l'assurance maladie ;
- soit au titre des accidents de travail ou des maladies professionnelles,
- et qui n'a fait l'objet d'aucune mesure de suspension de maintien de salaire par l'adhérent suite à une éventuelle contre-visite médicale sollicitée par ce dernier.

En cas de réduction de la prestation de la sécurité sociale dans le cadre de sa politique de contrôle des arrêts de travail, l'institution ne compensera pas la baisse des prestations.

L'état d'incapacité doit être constaté dans un certificat médical établi par le médecin du participant sur le formulaire type de l'institution et peut faire l'objet d'une éventuelle expertise médicale à la demande de l'institution et/ou de l'adhérent.

La période de versement des prestations par l'institution prend effet en relais des garanties de maintien de salaires prévues à l'article 78 de l'accord, c'est-à-dire dès qu'il n'y a plus aucun maintien de salaires au titre de cet accord. Pour les participants n'ayant pas l'ancienneté requise pour bénéficier de ce maintien de salaire, il est appliqué une franchise continue de 180 jours. L'institution ne verse donc ses prestations que si la durée totale de l'incapacité de travail, sans interruption, dépasse la période de franchise.

Les prestations cessent d'être servies au titre de l'incapacité temporaire de travail :

- dès que la sécurité sociale cesse de verser ses indemnités journalières ;
- ou dès que le participant reprend son activité professionnelle hors le cas de reprise à temps partiel pour raison thérapeutique ;
- au plus tard, au terme de la période de 3 ans qui suit l'arrêt de travail pour les participants reconnus en état de maladie de longue durée par la sécurité sociale ;
- au jour fixé par un éventuel contrôle médical réalisé dans les conditions prévues à l'article 41 du présent protocole, et en tout état de cause :
- à la veille de la date à laquelle le participant est reconnu en état d'invalidité permanente (totale ou partielle) ;
- à la date de liquidation de la pension de vieillesse, y compris au titre de l'inaptitude au travail.

ART.  
32

100 % du salaire de référence net sous déduction des prestations brutes sécurité sociale et dans la limite de la règle de cumul visée à l'article 33 ci-après.

ART.  
33

Les indemnités journalières versées par l'institution viennent en complément :

- des prestations en espèces brutes servies par la sécurité sociale ;
- du salaire perçu au titre d'une activité à temps partiel ;
- des prestations brutes versées au titre d'un autre régime obligatoire.

Le cumul de ces prestations ne peut en aucun cas dépasser 100 % du salaire net d'activité qu'aurait perçu le participant s'il avait continué à travailler.

Le montant des indemnités journalières versées par l'institution pourra être réduit en conséquence, si cette limite est dépassée. Pour l'application de cette règle de cumul, n'est pas prise en considération la pension de vieillesse du régime obligatoire, perçue par le participant poursuivant par ailleurs une activité professionnelle salariée.

ART.  
34

En cas de survenance, après une reprise de travail de moins de 6 mois, d'une incapacité temporaire de travail ayant pour origine une cause identique à l'incapacité temporaire indemnisée par l'institution, il n'est pas fait application de la franchise et les indemnités sont calculées sur les mêmes bases qu'à la date du premier arrêt de travail.

ART.  
35

Les indemnités sont payables sur présentation et après acceptation du dossier complet défini à l'article 40 du présent protocole comportant notamment un certificat médical établi par le médecin traitant du participant sur le formulaire type de l'institution et les décomptes originaux d'indemnités journalières établis par la sécurité sociale au fur et à mesure de leur réception par l'institution.

Les indemnités sont versées à l'adhérent, ce paiement libérant l'institution à l'égard du participant. Néanmoins, après rupture du contrat de travail, les indemnités sont versées directement au participant.

**ART.  
36**

L'institution verse en cas d'invalidité du participant une prestation sous forme de rente, sous réserve d'un éventuel contrôle médical dans les conditions définies à l'article 40 du présent protocole.

Est considéré en état d'invalidité donnant lieu au service de prestations par l'institution le participant qui, suite à une maladie ou un accident, se trouve, de manière définitive et permanente, inapte totalement ou partiellement à l'exercice de son activité professionnelle et qui est admis au bénéfice de l'assurance invalidité de la sécurité sociale ou d'une rente d'incapacité permanente telle que prévue dans le [code de la sécurité sociale](#).

Dans ce cas, une rente se substitue aux indemnités journalières versées jusqu'alors et est servie dès la reconnaissance de l'invalidité ou de l'incapacité permanente de travail au titre des accidents du travail ou des maladies professionnelles par la sécurité sociale.

Le versement de la rente cesse :

- dès que le participant reprend une activité professionnelle sans diminution de sa rémunération brute ;
- dès que la sécurité sociale cesse elle-même de verser une pension d'invalidité ou une rente au titre des accidents du travail ou des maladies professionnelles ;
- à la date de liquidation de la pension de vieillesse, y compris au titre de l'inaptitude au travail.

Si la rente de la sécurité sociale est ou devient nulle, l'institution suspend ses prestations.

**ART.  
37**

RENTE	REMBOURSEMENT
Rente d'invalidité 2e ou 3e catégorie. Rente accident du travail ou maladie professionnelle d'un taux au moins égal à 66 %	100 % du salaire de référence net sous déduction des prestations brutes sécurité sociale et dans la limite de la règle de cumul visée à l'article 38 ci-après
Rente d'invalidité 1re catégorie	60 % de la rente 2e catégorie
Rente d'incapacité permanente accident du travail ou maladie professionnelle d'un taux compris entre 33 % et 66 %	Le montant de la rente prévu en cas d'invalidité de 2e catégorie est affecté du coefficient 3N/2 (N : taux d'incapacité fonctionnelle)
Rente d'incapacité permanente accident du travail ou maladie professionnelle d'un taux inférieur à 33 %	Le versement de la rente est suspendu

En cas de conversion de la rente d'incapacité permanente sécurité sociale en capital, l'institution prendra en compte le montant de ladite rente dans son montant atteint avant la conversion majorée des revalorisations légales.

**ART.  
38**

La rente versée par l'institution vient en complément :

- des prestations en espèces versées par la sécurité sociale au titre de la rente d'invalidité hors majoration tierce personne. En cas de conversion de la rente d'invalidité sécurité sociale en capital, l'institution prendra en compte le montant de ladite rente dans son montant atteint avant la conversion majorée des revalorisations légales ;
- du salaire perçu au titre d'une activité à temps partiel ;
- du montant des allocations d'assurance chômage dans le cas d'une invalidité permettant d'exercer une activité rémunérée. En cas de radiation temporaire des listes du Pôle emploi, l'institution prendra en compte dans sa règle de calcul le montant de l'allocation d'assurance chômage perçu avant ladite radiation, des prestations versées au titre d'un autre régime obligatoire ;
- s'il y a lieu, des indemnités journalières versées par la sécurité sociale et par l'institution au titre de la garantie incapacité temporaire de travail.

Le cumul de ces prestations ne peut en aucun cas dépasser 100 % du salaire net d'activité qu'aurait perçu le participant s'il avait continué à travailler.

Le montant de la rente versée par l'institution pourra être réduit en conséquence si cette limite est dépassée.

**ART.  
39**

La rente est payable trimestriellement à terme échu, les 1er avril, 1er juillet, 1er octobre et 1er janvier, sur présentation du dossier complet défini à l'article 40 du présent protocole.

La rente est versée directement au participant.

Néanmoins, l'adhérent doit préciser à l'institution le destinataire du paiement de la rente lorsque le participant reçoit un bulletin de salaire. Dans ce cas, le paiement effectué à l'adhérent libère l'institution à l'égard du participant.

## 40.1. Déclaration des sinistres

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

L'institution se réserve le droit de demander au participant toute autre pièce justificative pour tenir compte notamment de sa situation particulière à la date du sinistre (travail à temps partiel, licenciement ...), de la nature du sinistre (accident...), ou de certaines spécificités dans les garanties souscrites par l'entreprise (majorations pour enfant à charge...).

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

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

(Voir tableau pages suivantes.)

## Constitution des dossiers pour l'ouverture des droits à prestation

Justificatifs nécessaires AU VERSEMENT DES PRESTATIONS	nature du sinistre						Organisme DELIVRANT LES PIECES
	Décès	IAD	Rente éducation	Incapacité temporaire	Incapacité permanente	Invalidité	
Photocopie des bulletins de salaire correspondant à la base des prestations (lorsque les prestations versées sont exprimées en % de la base des prestations)	X	X	X	X	X	X	Adhérent
Photocopie de l'avis d'imposition sur les revenus du participant (et éventuellement de ceux du conjoint et assimilé)	X	X	X	X	X	X	Impôts
Certificat médical précisant la cause du décès : origine de la maladie, date et nature du décès	X		X				Médecin
Certificat médical (formulaire type institution) précisant la cause de l'arrêt de travail ou de l'invalidité : origine de la maladie, contexte de l'accident				X	X	X	Médecin
Certificat de scolarité ou toutes pièces justificatives (contrat d'apprentissage...) pour tout enfant à charge âgé de plus de 18 ans	X	X	X	X	X	X	Etablissement scolaire
Extrait d'acte de décès	X		X				Mairie
Extrait d'acte de naissance de chaque bénéficiaire	X		X				Mairie
Attestation indiquant la date initiale de l'arrêt de travail du participant ou, en cas de décès, précisant que le participant n'était pas en arrêt de travail	X	X	X	X	X	X	Entreprise
Décomptes originaux de la sécurité sociale ou, à défaut, attestation portant paiement de ses prestations en cas d'arrêt de travail, à compter du début de l'indisponibilité	X	X		X	X	X	Sécurité sociale
Acte de dévolution successorale	X						Notaire
En cas d'accident ou de suicide, rapport de gendarmerie	X		X				TGI
Photocopie de la notification d'attribution d'une pension d'invalidité		X				X	Sécurité sociale
Photocopie de la notification d'attribution de l'allocation pour tierce personne en cas d'invalidité de 3e catégorie, ou d'incapacité permanente d'un taux de 100 %		X					COTOREP
Copie de la pièce d'identité du bénéficiaire en cours de validité signée (carte d'identité, passeport...)	X						Bénéficiaires
Copie du livret de famille du participant	X	X	X				Mairie
RIB ou RIP au nom du destinataire de la rente ou des indemnités			X	X	X	X	Banque
Attestation d'engagement dans les liens d'un Pacs	X						Tribunal d'instance

Attestation de concubinage (avis d'imposition, facture EDF, bail commun, attestation d'assurance...)	X					Administration compétente
--	---	--	--	--	--	------------------------------

#### 40.2. Obligations du participant

Le participant s'engage à informer, sans délai, l'institution de tout changement de situation (professionnelle ou personnelle) ayant des conséquences sur les prestations versées par l'institution et en particulier :

- la reprise de son activité professionnelle suite à un arrêt de travail ;
- son inscription à Pôle emploi ;
- et le bénéfice des prestations d'un autre régime de prévoyance.

Par ailleurs, dans le cas d'un sinistre incapacité temporaire de travail, si le participant perçoit un salaire de l'adhérent et d'autres employeurs, le participant doit communiquer à l'institution le montant exact de la rémunération brute qu'il perçoit de ses autres employeurs.

A défaut, l'institution se réserve le droit de suspendre ses prestations.

#### 40.3. Délai d'envoi des dossiers

Les demandes de prestations décès et invalidité accompagnées des documents justificatifs visés à l'article 40.1 doivent, sous peine de déchéance des droits à indemnisation, être produites à l'institution dans un délai maximum de 6 mois suivant la survenance du sinistre ou sa connaissance par le participant ou le bénéficiaire.

Concernant le cas particulier de la garantie incapacité temporaire de travail, les demandes de prestations indemnités journalières, accompagnées des documents justificatifs visés à l'article 40.1, doivent être produites à l'institution au plus tard 90 jours après la fin de la période de franchise.

Si ce délai n'est pas respecté, la date d'effet de la garantie sera fixée au jour de la réception par l'institution de la déclaration de sinistre ; le cachet de la poste sur le courrier de déclaration faisant foi de cette date.

En tout état de cause, la déclaration devra parvenir à l'institution au plus tard 9 mois après la date d'arrêt de travail, sous peine de déchéance totale des droits à indemnisation, sauf cas de force majeure dont la preuve reste à la charge de l'adhérent.

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

#### ART. 41

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

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

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

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

Si les conclusions du contrôle médical conduisent à une remise en cause de l'attribution des prestations, leur versement cessera dès notification à l'intéressé par lettre recommandée avec avis de réception. Les sommes indûment versées au participant devront être restituées à l'institution. Ce protocole a été signé par l'institution APRI-Prévoyance à Malakoff, le 9 juin 2010.

#### SECTION 4

## Avenant : Avenant n° 1 du 5 décembre 2013 portant modification de l'article 13 de la convention et du B de l'annexe I

Source officielle Légifrance

ART.

1er

A l'article 13 de la convention collective nationale des activités de marchés financiers relatif au comité d'entreprise, le terme : « 2014 » est remplacé par le terme : « 2015 ».

ART.

2

A l'article B de l'annexe I « Dispositions transitoires » de la convention collective nationale des activités de marchés financiers, après l'alinéa : « 1,60 % du 1er janvier 2013 et jusqu'au 31 décembre 2013 », il est inséré un alinéa indiquant : « 1,50 % du 1er janvier 2014 et jusqu'au 31 décembre 2014 » et à l'alinéa suivant le terme : « 2014 » est remplacé par le terme : « 2015 ».

ART.

Lors de la négociation de la convention collective nationale des activités de marchés financiers, il a été prévu à l'article B de l'annexe I « Dispositions transitoires » que les signataires de la convention collective nationale des activités de marchés financiers se réunissent en 2013 afin d'examiner l'opportunité de modifier l'échéancier de réduction progressive du taux de dotation aux activités sociales et culturelles. Dans ce cadre, les organisations syndicales représentatives dans la branche ont sollicité l'AMAFI afin de procéder à cet examen. En conséquence, le présent avenant a pour objet de modifier, d'une part, l'article 13 relatif au comité d'entreprise et, d'autre part, l'échéancier de l'article B de l'annexe I « Dispositions transitoires » de la convention collective nationale des activités de marchés financiers.

SECTION 5

## **Avenant : Adhésion par lettre du 12 juin 2017 de la CGT Bourse investissement à la convention collective des activités de marchés financiers du 11 juin 2010**

Source officielle Légifrance

ART.

Paris, le 12 juin 2017.

Messieurs,

J'ai l'honneur de vous informer de l'adhésion de la CGT Bourse investissement à la [convention collective des activités de marchés financiers, signée le 11 juin 2010](#) (idcc 2931).

Cette adhésion prend effet rétroactivement au 1er décembre 2016 et doit permettre à notre syndicat de participer au comité de gestion des régimes de branche prévoyance et frais de santé tenu en 2017 sur les comptes 2016 de ces régimes.

Je vous prie d'agréer, Messieurs, l'expression de mes sincères salutations.

Secrétaire CGT Bourse investissement

## Avenant : Avenant n° 2 du 31 août 2017 relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé

Source officielle Légifrance

ART.  
1er

L'article 22.3 « Organisme assureur et gestionnaire » de la convention collective nationale des activités de marchés financiers est désormais intitulé « organisme assureur ». Les dispositions dudit article sont remplacées par les dispositions suivantes à effet du premier jour du mois civil qui suit la signature du présent avenant :

« Article 22.3  
Organisme assureur

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

ART.  
2

Les articles 22.4 « Modalités d'adhésion des entreprises » et 22.5 « Clause de sauvegarde » de la convention collective nationale des activités de marchés financiers sont supprimés à effet du premier jour du mois civil qui suit la signature du présent avenant.

ART.  
3

Afin de mettre l'annexe II A de la convention collective nationale des activités de marchés financiers en conformité avec la [loi n° 2014-617 du 13 juin 2014](#) et le [décret n° 2015-1092 du 28 août 2015](#), les dispositions suivantes sont ajoutées à la suite du 2e alinéa de l'article A-1 :

« En cas de décès, le capital garanti est revalorisé conformément aux dispositions de la loi n° 2014-617 du 13 juin 2014 et de décret n° 2015-1092 du 28 août 2015 ».

Ces dispositions prennent effet au 1er janvier 2016 pour les seuls décès survenant à compter de cette date.

Par ailleurs, le montant de la prestation décès en pourcentage du salaire de référence défini à l'article 22.8 de la CCNM pour les célibataires, veufs ou divorcés sans enfant (CVD0) est porté à 250 % en lieu et place de 140 %.

Enfin, le salaire minimum de référence pour le versement des rentes éducation est porté à 100 % du plafond de la sécurité sociale de l'année du décès, en lieu et place de 70 %.

Les autres dispositions de l'article A-1 restent inchangées.

Afin de mettre l'annexe II en conformité avec l'[article 59 de la loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015](#) de financement de la sécurité sociale de 2016 relatif à la mise en place de la protection universelle maladie, il est convenu de modifier l'article B-1 de ladite annexe comme suit :

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

Par famille, il faut comprendre :

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

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

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

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

- les enfants, remplissant l'une des conditions énumérées ci-dessus, au titre desquels le salarié verse une pension alimentaire.
- les ascendants et descendants à charge, tels que définis à l'article L. 313-3 4° du code de la sécurité sociale, figurant sur la carte de sécurité sociale du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin, jusqu'à l'issue de la période transitoire (31 décembre 2019) ;
- les ascendants et descendants à la charge effective, totale et permanente du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin et vivant sous le toit du salarié. Des justificatifs seront à produire pour attester de la situation de l'intéressé.

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

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

Le 3e alinéa de l'article 22.7 est donc modifié en conséquence comme suit :

- « Le régime frais de santé garantit le salarié et sa famille à l'exclusion de son conjoint ou de son concubin ou son partenaire lié par un Pacs :
- bénéficiant à titre personnel des prestations du régime de la sécurité sociale jusqu'à l'issue de la période transitoire (31 décembre 2019) ;
  - exerçant une activité professionnelle ou non à la charge effective, totale et permanente du salarié.

Ce dernier peut toutefois adhérer à titre facultatif. »

Ces modifications prennent effet à compter du premier jour du mois civil qui suit la signature du présent avenant.

ART.  
5

Afin de mettre en conformité l'article B-2 annexe II de la convention collective nationale des activités de marchés financiers avec les dispositions de la [loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015](#) de financement de la sécurité sociale pour 2016 et le [décret n° 2015-1883 du 30 décembre 2015](#), le présent article « Dispenses d'affiliation » est désormais rédigé comme suit à compter du 1er janvier 2016 :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La [loi n° 2013-504 du 14 juin 2013](#) relative à la sécurisation de l'emploi est venue modifier le dispositif de maintien de couverture dit de portabilité au profit des anciens salariés. L'article C annexe II de la convention collective nationale des activités de marchés financiers « Cas des salariés licenciés » est modifié en conséquence à compter du 1er juin 2014 pour le régime frais de santé et à compter du 1er juin 2015 pour le régime prévoyance :

« a) Bénéficiaires

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

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

b) Mise en œuvre de la portabilité

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

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

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

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

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

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

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

*La garantie incapacité temporaire de travail étant définie en relais des obligations conventionnelles de maintien de salaire, il est appliqué une franchise de 90 jours continus pour le participant bénéficiant du maintien de sa couverture prévoyance au titre de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.*[\(2\)](#)

c) Durée de la portabilité

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

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

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

- à la reprise d'une nouvelle activité rémunérée de l'ancien salarié, que celle-ci donne droit ou non à des garanties de prévoyance ou frais de santé complémentaires, dès lors qu'elle met fin au droit à indemnisation du régime d'assurance chômage ;
- en cas de cessation de paiement des allocations du régime d'assurance chômage pour tout autre motif (notamment en cas de retraite, de radiation des listes de Pôle emploi, de décès) ;
- en cas de manquement par l'ancien salarié à son obligation de fourniture des justificatifs de prise en charge par le régime d'assurance chômage auprès de l'organisme assureur ;
- à la date d'effet de la résiliation de l'adhésion de l'entreprise[\(3\)](#).

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

d) Salaire de référence

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

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

e) Financement

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

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

*(Arrêté du 12 août 2019 - art. 1)*

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

*(Arrêté du 12 août 2019 - art. 1)*

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

*(Arrêté du 12 août 2019 - art. 1)*

ART.  
7

Compte tenu des dispositions qui précèdent, à effet du 1er janvier 2014, les dispositions relatives à la mise en œuvre de l'article 4 de la loi Évin de l'article B-5 (alinéa 5 et suivants), de l'annexe II de la convention collective nationale des activités de marchés financiers sont modifiées comme suit :

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

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

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

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

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

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

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

Les autres dispositions de l'article B-5 de l'annexe II de la convention collective nationale des marchés financiers sont inchangées.

Le [décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014](#) relatif au contenu des contrats d'assurance maladie complémentaire bénéficiant d'aides fiscales et sociales est venu modifier le cahier des charges des garanties que les contrats devront respecter pour être qualifiés de responsables. Par ailleurs, le niveau minimal de garanties dit « panier de soins ANI » défini par le [décret n° 2014-1025 du 8 septembre 2014](#) doit être respecté pour les contrats collectifs obligatoires. Les garanties sont donc modifiées en conséquence.

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

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

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

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

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

ART.  
9

Les cotisations du régime frais de santé définies à l'article 22.9 de la convention collective nationale des activités de marchés financiers sont modifiées comme suit à compter du 1er janvier 2018 :

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

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

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

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

Les autres dispositions du présent article sont inchangées.

ART.  
10

Au sein de l'article E annexe II de la convention collective nationale des activités de marchés financiers, les termes « en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation » sont remplacés par « en cas de changement d'organisme assureur ou de conclusion d'un nouvel accord » et ce à effet du premier jour du mois civil qui suit la signature du présent avenant.

ART.  
11

Les parties signataires conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent avenant.

*Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités prévues à l'[article L. 2231-6 du code du travail](#). (1).*

À l'expiration du délai d'opposition prévu à l'[article L. 2231-8 du code du travail](#), le présent avenant fera l'objet d'une procédure de dépôt.

Il fera ensuite l'objet de la procédure d'extension conformément aux [dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail](#).

*(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.  
(Arrêté du 12 août 2019 - art. 1)*

ART.

Le présent avenant a pour objet de réexaminer et d'adapter les régimes conventionnels frais de santé et prévoyance au regard des évolutions législatives et réglementaires intervenues depuis la conclusion de l'[avenant n° 1 du 16 juin 2011](#). Il est également convenu de réviser les cotisations. En conséquence, l'article 22, l'annexe II et l'annexe III de la convention collective nationale des activités de marchés financiers (CCNM) sont modifiés comme suit :

## Avenant : Accord du 26 mars 2018 relatif à la prorogation des mandats des membres du comité interentreprises de la Bourse (CIE Bourse)

Source officielle Légifrance

ART.  
1er

Il est décidé de proroger les mandats des élus et des désignés de l'assemblée plénière du CIE Bourse afin d'éviter son affaiblissement par un manque de stabilité de ses bases électorales.

La prorogation des mandats s'étend jusqu'au 30 septembre 2019.

ART.  
2

Les dispositions du présent accord sont applicables à compter de sa signature par les organisations syndicales représentatives dans la branche conformément à la réglementation en vigueur.

ART.

L'article 21 de la convention collective des activités de marchés financiers (CCNM) prévoit la constitution d'un comité interentreprises (CIE) assurant la gestion des œuvres sociales et culturelles commune de la branche. Il est administré par une assemblée plénière constituée d'une part de représentants syndicaux désignés par les organisations de branche et, d'autre part, par des personnes élues au second degré à partir des élus des entreprises adhérentes.

Conformément à l'article 17 du protocole d'accord préélectoral signé le 14 mai 2014, les élections pour le renouvellement des membres de l'assemblée plénière du CIE Bourse devaient être organisées en septembre 2018.

Or, la refonte des institutions de représentation du personnel avec la création du comité social et économique par l'[ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017](#), implique une évolution majeure dans la base électorale du CIE, dont les élections sont au 2d degré. La période pour que les entreprises se mettent en conformité courant jusqu'à fin 2019, il importe d'attendre afin d'avoir une base stabilisée permettant d'établir les listes d'électeurs et d'éligibles pour le CIE Bourse.

## SECTION 8

# Avenant : Accord du 4 juillet 2019 relatif à la prorogation des mandats des membres du comité interentreprises de la Bourse (CIE Bourse)

Source officielle Légifrance

ART.

En vue du renouvellement des membres de l'assemblée plénière du CIE Bourse,

### Préambule

L'article 21 de la convention collective nationale des activités de marchés financiers (CCNM) prévoit la constitution d'un comité interentreprises (CIE) assurant la gestion des œuvres sociales et culturelles commune de la branche. Il est administré par une assemblée plénière constituée d'une part de représentants syndicaux désignés par les organisations de branche et, d'autre part, par des personnes élues au second degré à partir des élus des entreprises adhérentes.

Conformément à l'article 17 du protocole d'accord préélectoral signé le 14 mai 2014, les élections pour le renouvellement des membres de l'assemblée plénière du CIE Bourse devaient être organisées en septembre 2018. Ces mandats ont été prorogés pour 1 an, soit jusqu'au 30 septembre 2019 par accord collectif du 26 mars 2018.

Toutefois il est apparu que nombre d'entreprises adhérentes n'étaient pas encore passées des anciennes institutions représentatives du personnel au CSE, leurs élections internes étant prévues au second semestre 2019, ce qui ne permet toujours pas d'obtenir une base unifiée permettant d'établir les listes d'électeurs et d'éligibles pour le CIE Bourse.

ART.

1er

Il est décidé à l'unanimité de proroger les mandats des élus et des désignés de l'assemblée plénière du CIE Bourse afin d'éviter son affaiblissement par un manque de stabilité de ses bases électorales.

La prorogation des mandats s'étend jusqu'aux nouvelles élections du CIE Bourse et au plus tard au 31 mars 2020, l'ensemble des entreprises adhérentes devant avoir basculé vers un CSE au plus tard le 31 décembre 2019, le délai supplémentaire devant permettre l'organisation des élections sur ces nouvelles bases.

ART.

2

Pendant la période s'étendant de la fin des mandats actuels jusqu'à la tenue des prochaines élections, et au plus tard jusqu'au 31 mars 2020, il est décidé de mettre en place un bureau élargi, composé du bureau actuel, dont un représentant des adhérents contractuels, et d'un représentant par organisation syndicale de branche non représentée en son sein.

Les décisions de cette instance sont prises à la majorité des 2/3 de ses membres.

ART.

3

Les dispositions du présent accord sont applicables à compter de sa signature à l'unanimité des organisations syndicales représentatives dans la branche.

## SECTION 9

# Avenant : Avenant n° 3 du 6 octobre 2020 relatif au régime de frais de santé

Source officielle Légifrance

ART.  
1er

À compter du 1er janvier 2020 pour l'optique et les soins prothétiques dentaires et 2021 pour l'audiologie, les garanties définies à l'annexe III sont les suivantes :

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

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\_20200043\\_0000\\_0007.pdf/BOCC](https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200043_0000_0007.pdf/BOCC)

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

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

*(1) Tableau de garanties étendu, d'une part sous réserve du respect du cahier des charges des contrats responsables prévu à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale concernant l'application des honoraires limites de facturation et d'autre part, à l'exclusion des termes « possibilité de faire appel au réseau KALIXIA » en application de la décision n° 2013-672 du 13 juin 2013 du conseil constitutionnel.  
(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)*

ART.  
2

Le présent avenant prend effet le 1er janvier 2020.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans les formes et délais prévus par les stipulations conventionnelles en vigueur et dans le respect des dispositions des articles [L. 2222-5](#), [L. 2261-7](#) et [L. 2261-8](#) du code du travail.

Le présent avenant ayant vocation à définir les garanties minimales du régime collectif obligatoire de frais de santé, dont doivent bénéficier l'ensemble des salariés relevant de la convention collective des activités de marchés financiers, ne prévoit aucune disposition spécifique en application de l'[article L. 2232-10-1 du code du travail](#) concernant les entreprises de moins de 50 salariés.

Les parties signataires conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent avenant.

Il est établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des parties signataires par la partie la plus diligente et effectuer les formalités prévues à l'[article L. 2231-6 du code du travail](#).

À l'expiration du délai d'opposition prévu à l'[article L. 2231-8 du code du travail](#), le présent avenant fait l'objet d'une procédure de dépôt et d'une demande d'extension conformément aux [dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail](#) et [L. 911-3 du code de la sécurité sociale](#).

ART.

En 2018, le gouvernement s'est engagé à donner à tous les français un accès à des soins de qualité pris en charge à 100 % dans les domaines de l'optique, de l'audiologie et du dentaire.

Après négociation avec les acteurs de la santé, cette réforme a été instituée par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 avec une entrée en vigueur échelonnée qui commence au 1er janvier 2020 pour l'optique et les soins prothétiques dentaires et se poursuit en 2021 pour l'audiologie.

Cette réforme oblige également les partenaires sociaux à revoir l'expression de leurs tableaux de garanties afin de répondre aux nouvelles obligations de prise en charge.

En conséquence, l'annexe III de la convention collective nationale des activités de marchés financiers (CCNM) est modifiée comme suit :

## Avenant : Accord du 30 mai 2024 relatif aux catégories objectives de bénéficiaires des régimes de protection sociale complémentaire et au maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

Source officielle Légifrance

ART.  
1er

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités des marchés financiers (IDCC 2931).

ART.  
2

Pour l'application des stipulations de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, sont visés les cadres à partir de la catégorie III définie par la convention collective nationale des activités de marchés financiers.

Comme indiqué précédemment, aucune catégorie ne permet une affiliation de salariés dans la catégorie « assimilés cadres » au sens des stipulations de l'article 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Pour l'application du deuxième alinéa du 1° de l'[article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale](#) relatif aux salariés pouvant être intégrés à la catégorie des cadres, sont visés les agents de maîtrise relevant de la catégorie II définie par la convention collective nationale des activités de marchés financiers.

Les entreprises de la branche ont la faculté d'intégrer ou non ces salariés dans la catégorie des cadres.

ART.  
3

Les stipulations de l'article 22.6 intitulé « Salariés bénéficiaires » relatives aux régimes de prévoyance et de frais de santé sont supprimées et remplacées par les termes suivants :

« Sont bénéficiaires des régimes les salariés inscrits à l'effectif de l'entreprise, et le cas échéant leurs ayants droit, à l'exception de ceux dont le contrat de travail est suspendu. Toutefois, les garanties de " frais de santé " et de prévoyance lourde sont maintenues lorsque durant la suspension de son contrat de travail, le salarié bénéficie :

- soit d'un maintien de salaire, total ou partiel ;
- soit d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
- soit d'un revenu de remplacement versé par l'employeur (activité partielle, congé de reclassement, congé de mobilité ...).

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

Dans cette hypothèse, l'assiette des cotisations et des prestations en cas de suspension du contrat de travail est en principe déterminée comme suit :

- lorsqu'elle est calculée sur une base forfaitaire sans lien avec le montant des rémunérations perçues, cette assiette continue à s'appliquer pendant cette période de suspension ;
- lorsqu'elle est fixée par référence à la rémunération versée, l'assiette à retenir est le montant de l'indemnité versée dans le cadre de la suspension du contrat de travail (indemnisation légale, le cas échéant complétée d'une indemnisation complémentaire ou conventionnelle versée par l'employeur).

Ces stipulations sont applicables sous réserve des conditions particulières convenues au sein de l'entreprise (par exemple, en faveur d'une reconstitution d'assiette sur une base pleine correspondant au salaire perçu avant la suspension). »

À l'article B. 5 de l'annexe II « Garanties des régimes de prévoyance et de frais de santé », les paragraphes suivants sont supprimés :

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

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

Le paragraphe de l'article B. 5 de l'annexe II commençant par « En cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à ... » est supprimé et remplacé par les stipulations suivantes :

« En cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à indemnisation de la part de l'employeur, le salarié peut demander à l'entreprise le maintien de sa garantie, pendant la durée de la suspension de son contrat de travail, sous réserve d'en faire la demande et de s'acquitter de l'intégralité des cotisations (part employeur et part salarié) définies à l'article 22.9 de la CCNM. »

Les partenaires sociaux conviennent que les autres stipulations de l'article B. 5 de l'annexe II sont inchangées.

ART.  
4

En application de l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#), les partenaires sociaux conviennent que le présent accord relatif à la protection sociale complémentaire des entreprises de la branche ne justifie pas, du fait de son objet, la mise en place de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

ART.  
5

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2025.

Les partenaires sociaux rappellent qu'en tout état de cause l'entrée en vigueur des stipulations de l'article 2 du présent accord est conditionnée à la publication d'un agrément de la commission paritaire de l'APEC, en application de l'[article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale](#).

ART.  
6

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé et dénoncé dans les conditions prévues par l'article [L. 2261-7](#) et les [articles L. 2261-9 et suivants du code du travail](#).

ART.  
7

Il est convenu que le présent accord fera l'objet d'un dépôt par la partie plus diligente et d'une procédure d'extension, dans les conditions prévues le code du travail.

**ART.**

Les bénéficiaires des régimes de protection sociale complémentaire mis en place par les entreprises peuvent être définis en fonction de leur appartenance à la catégorie des cadres et des non-cadres.

Auparavant déterminée par la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, la notion de « cadre » est, depuis la fusion des régimes Agirc et Arrco en 2019, définie par l'[accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017](#). Les dispositions de l'[article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale](#) (CSS) relatives aux catégories objectives de bénéficiaires ont ainsi été mises à jour par un [décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021](#).

Les cadres et assimilés cadres sont à présent définis par référence aux articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017. Ce critère regroupe les salariés anciennement qualifiés « art. 4 » et « art. 4 bis ».

Le deuxième alinéa du 1° de l'article R. 242-1-1 du CSS prévoit également la possibilité, par accord professionnel, d'intégrer certains salariés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire. Ce nouveau critère vise à inclure, dans le régime des cadres, les salariés anciennement qualifiés « art. 36 ».

Pour respecter les conditions permettant l'exclusion d'assiette des contributions patronales, cet accord professionnel devra être agréé par la commission paritaire de l'APEC.

Historiquement, il convient de rappeler qu'il n'existe pas, au sein de la branche des marchés financiers, de salariés anciennement qualifiés « art. 4 bis ». Telle est la raison pour laquelle le présent accord ne prévoit pas d'équivalence.

Par ailleurs et en parallèle, la crise sanitaire survenue en 2020 a amené les acteurs du marché de la protection sociale à s'interroger sur le sort des garanties de complémentaire santé et de prévoyance lourde lorsque le contrat de travail du salarié était suspendu pour cause d'activité partielle.

Reprenant les dispositions de la loi du 17 juin 2020, la doctrine administrative prévoit désormais le maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail lorsque le salarié perçoit un revenu de remplacement versé par l'employeur (activité partielle, congé mobilité, etc.). Les stipulations des conventions collectives de branche doivent être mises en conformité, avant le 1er janvier 2025.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux se sont réunis le 30 mai 2024 pour :

- déterminer, dans la classification professionnelle, le niveau des emplois à partir duquel les salariés sont qualifiés de « cadres » au sens de l'article 2.1 de l'ANI de 2017 et ceux pouvant être intégrés à la catégorie des cadres en application du deuxième alinéa du 1° de l'article R. 242-1-1 du CSS ;
- prévoir le maintien des garanties de complémentaire santé et de prévoyance lourde lorsque le salarié perçoit un revenu de remplacement versé par l'employeur.

# Avenant : Avenant n° 1 du 7 avril 2025 à l'accord du 28 juin 2023 relatif à la réduction du temps de travail

Source officielle Légifrance

ART.  
1er

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités des marchés financiers (IDCC 2931).

Compte tenu de son objet, les parties n'ont pas jugé nécessaire d'inclure à l'avenant des dispositions spécifiques pour les PME, celles-ci pouvant l'appliquer directement.

ART.  
2

L'article 5 intitulé « Jours fériés » relatif aux jours fériés et leurs modalités est modifié afin d'ajouter les dispositions d'ordre public relatives au 1er mai. Il est désormais rédigé comme suit :

« Les jours fériés tels que définis par la loi sont, à ce jour : le 1er janvier, le lundi de Pâques, le 1er mai, le 8 mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 juillet, l'Assomption, la Toussaint, le 11 novembre, le jour de Noël.

Ces jours sont chômés lorsqu'ils tombent un jour ouvré, sauf si l'entreprise reste ouverte du fait de l'ouverture des principaux marchés, chambre de compensation ou systèmes de règlement-livraison dont dépend son activité. Dans ce dernier cas, l'employeur doit prévoir, au minimum, une journée de fermeture de remplacement ou attribuer à chacun un congé compensatoire de même durée pris individuellement.

Le travail effectué le 1er mai obéit par ailleurs aux règles des [articles L. 3133-4 à L. 3133-6 du code du travail](#).

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

Les principes énoncés au présent article s'appliquent indépendamment des autres mesures de compensation mises en œuvre dans les entreprises.

Les jours fériés légaux et les jours de remplacement éventuels de ces jours fériés ne s'imputent pas sur la réduction du temps de travail. Les autres jours de fermeture de place s'imputent sur la réduction du temps de travail (s'ils ne constituent pas le remplacement d'un jour férié). »

ART.  
3

L'article 6.2 intitulé « Principes généraux » relatif au droit à la déconnexion est modifié afin de préciser le principe et le décompte du repos hebdomadaire. Il est désormais rédigé comme suit :

« L'utilisation des outils numériques fait partie intégrante de l'environnement professionnel des postes de travail, ces outils étant nécessaires au bon fonctionnement de l'activité de l'entreprise.

L'utilisation de ces outils numériques permettant de s'affranchir de contraintes de temps et/ ou de distance, il convient d'être vigilant à ce qu'elle ne conduise pas à une intrusion excessive dans la vie personnelle et familiale des salariés. À ce titre, le droit à la déconnexion doit également être respecté dans les situations de télétravail.

À l'exception des cadres dirigeants au sens de l'[article L. 3111-2 du code du travail](#), les salariés bénéficient nécessairement d'un :

- droit au repos quotidien de 11 heures consécutives ;
- droit au repos hebdomadaire, donné en principe le dimanche, d'une durée de 24 heures consécutives, auxquelles s'ajoutent les 11 heures de repos quotidien, soit un total de 35 heures consécutives ;
- droit à congés légaux ou conventionnels.

À ce titre, la mise à disposition d'outils numériques n'a ni pour objet ni pour effet :

- de remettre en cause le principe et/ ou l'utilisation de ces congés ou repos ;
- de porter atteinte au droit des salariés à bénéficier pleinement d'une vie personnelle et familiale. »

ART.  
4

L'article 8 intitulé « Cadres en forfait jours de leur temps de travail » est complété de 3 sous-articles afin de déterminer le salaire journalier de référence, de prévoir la valorisation des absences et d'encadrer le calcul des jours travaillés en cas d'entrée ou de sortie en cours de période de référence.

Ces sous-articles sont insérés comme 8.8,8.9,8.10 et 8.11. Les anciens sous-articles 8.8,8.9 et 8.10 deviennent par conséquent 8.12,8.13 et 8.14 et tous les sous-articles suivants sont décalés de 3 numéros.

Le sous-article 8.8 nouveau est ainsi rédigé comme suit :

« 8.8. Rémunération et détermination d'un salaire journalier de référence

Les salariés bénéficient d'un lissage de leur rémunération forfaitaire sur la base d'un nombre de jours mensuel moyen correspondant au nombre de jours de travail annuellement fixé au contrat de travail, indépendamment du nombre de jours de travail réellement accomplis chaque mois.

La détermination du salaire journalier de référence est importante pour le calcul d'un certain nombre de droits du salarié.

Le salaire journalier de référence est calculé de la manière qui suit :

$$R / (JT + CP + JF)$$

C'est-à-dire :

R : rémunération annuelle forfaitaire brute perçue au titre du forfait jours (hors primes exceptionnelles).

JT : nombre annuel de jours travaillés prévus par le forfait du salarié concerné (soit usuellement 214 jours en temps plein).

CP : nombre de jours ouvrés de congés payés (25 jours ouvrés).

JF : jours fériés ne coïncidant pas avec un samedi et un dimanche. »

Le nouveau sous-article 8.9 est ainsi rédigé comme suit :

« 8.9. Impact et valorisation des absences

En cas d'absence, le nombre de jours correspondant aux absences indemnisées ou non, aux congés légaux, aux absences maladies ou pour accident est déduit du nombre annuel de jours à travailler, sur la base de 1 jour par journée d'absence.

En cas d'absence une demi-journée, un décompte de la demi-journée sera opéré sur le nombre de jours annuels à travailler.

La valorisation en paie se fait conformément aux stipulations du présent accord s'agissant du taux journalier.

En d'autres termes, pour déterminer le salaire à déduire, il convient de procéder à la formule de calcul qui suit : salaire journalier de référence x nombre de jours d'absence. »

Le nouveau sous-article 8.10 est ainsi rédigé comme suit :

« 8.10. Absences en cours de période de référence

Les jours de repos seront acquis selon le temps de travail effectif annuel, de sorte que le nombre de jours de repos seront réduits proportionnellement à la durée des absences non assimilées à du temps de travail effectif.

En cas d'absence, la formule de calcul sera la suivante :

- calculer le nombre de jours du forfait (a) ;
- calculer le nombre de jours de repos annuel (b) ;
- calculer le nombre de jours d'arrêt (c) ;

Résultat :

- nombre de jours d'absence après lesquels 1 jour de repos est perdu (NJA) = a/ b, arrondi au 1/2 inférieur ;
- nombre de jours de repos perdus en fonction de la durée de l'arrêt (NJP) = c/ NJA, arrondi au 1/2 inférieur.

Ainsi par exemple, un salarié s'est absenté du 2 septembre au 29 novembre 2024 :

- nombre de jours au forfait : 214 ;
- nombre de jours de repos annuels : 13 ;
- nombre de jours d'arrêt : 63.

Résultats :

- NJA = 214/13 = 16 ;
- NJP = 63/16 = 3,5. »

Le nouveau sous-article 8.11 est ainsi rédigé comme suit :

« 8.11. Entrées et sorties en cours de période de référence

En cas d'arrivée ou de départ du salarié en cours d'année, une règle de proratisation concernant le plafond annuel de jours travaillés est appliquée.

En cas d'embauche en cours de période, ou de conclusion d'une convention individuelle en jours en cours de période, la convention individuelle de forfait définit individuellement pour la période en cours, le nombre de jours restant à travailler.

Dans ce cadre, la formule de calcul est la suivante :

- calculer le nombre de jours ouvrés restant sur l'exercice (a) ;
- prendre en compte le nombre total de jours à travailler sur l'exercice entier ainsi que les congés payés (b) ;
- prendre en compte le nombre de jours de repos total sur l'exercice entier (c).

Résultats :

- le nombre de jours à travailler (NJT) =  $a \times b / (b + c)$ , arrondi au 1/2 inférieur ;
- le nombre de jours de repos (NJR) =  $a - NJT$ .

Si le salarié doit effectuer sa journée de solidarité, le résultat des NJT est augmenté d'un jour.

Ainsi, par exemple : embauche au 1er octobre 2024 :

- calculer le nombre de jours ouvrés restant sur l'exercice : 63 ;
- prendre en compte le nombre total de jours à travailler sur l'exercice entier ainsi que les congés payés : 239 (214 + 25) ;
- prendre en compte le nombre de jours de repos total sur l'exercice entier : 13.

Résultats :

- $NJT = 63 \times 239 / (239 + 13) = 59,75$ , soit 59,5 arrondis au 1/2 inférieur ;
- $NJR = 63 - 59,5 = 3,5$ .

En cas de départ en cours de période, un solde régularisateur devra être établi en fonction de la rémunération perçue par le salarié et le nombre de jours à rémunérer réellement.

En effet, le salarié en forfait jours perçoit une rémunération fixe forfaitaire versée mensuellement.

Dans cadre, la formule de calcul est la suivante : solde = rémunération versée - (nombre de jours à rémunérer × taux journalier)

NB : Pour rappel, sont des jours rémunérés :

- les jours travaillés ;
- les jours de congés payés ;
- les jours fériés et chômés ne coïncidant pas avec un samedi ou dimanche. »

**ART.  
4.2**

L'article 8.13 intitulé « Respect du repos quotidien et hebdomadaire » relatif aux temps de travail des cadres au forfait en jours est modifié afin de préciser le jour de la semaine concerné par le repos hebdomadaire. Il est désormais rédigé comme suit :

« Le salarié relevant d'un décompte en jours de sa durée du travail bénéficie :

- d'un temps de repos quotidien de 13 heures minimales consécutives et non fractionnables, dans le but d'assurer la protection de la santé et de la sécurité du salarié, ainsi que le bon équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale ;
- d'un temps de repos hebdomadaire, donné en principe le dimanche, d'une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les 13 heures minimales du repos quotidien, soit un total de 37 heures consécutives.

Le respect des règles de repos quotidien et hebdomadaire est assuré par le salarié lui-même, qui doit veiller à prendre ces repos et les enregistrer sur le système de décompte des jours travaillés mis en place au sein de l'entreprise, sous le contrôle de son responsable hiérarchique. »

**ART.  
5**

L'article 16 intitulé « Entrée en vigueur et extension » est modifié afin de rendre cohérente la rédaction sur les entreprises concernées lors de l'entrée en vigueur de l'accord. Il est désormais rédigé comme suit :

« L'accord entre en vigueur dès le lendemain de son dépôt auprès de la direction générale du travail.

Les parties signataires mettent en œuvre, dans les meilleurs délais, la procédure d'extension du présent avenant auprès du ministère du travail. »

**ART.  
6**

**ART.  
6.1**

L'avenant portant révision de tout ou partie de l'accord, ses dispositions se substituent de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie dans les conditions prévues par la loi et répondent ainsi aux conditions de révision et de dénonciation de celui-ci.

**ART.  
6.2**

À l'issue du délai d'opposition, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt, d'une demande d'agrément et d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux [articles L. 2261-24 et suivants du code du travail](#), auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Le présent avenant entre en vigueur dès le lendemain de son dépôt auprès des services compétents.

---

ART.

Afin de se conformer aux réglementations en vigueur, les parties ont conclu le 28 juin 2023 un accord de substitution à l'accord collectif du 23 décembre 1999 relatif à la réduction du temps de travail.

L'arrêté d'extension du 8 novembre 2024 de cet accord, publié au Journal officiel de la République française le 27 novembre 2024, contenant quelques réserves, les partenaires sociaux se sont réunis les 3 décembre 2024, 6 mars et 7 avril 2025 et ont conclu le présent avenant afin de permettre la levée de celles-ci.

## Avenant salaires : Accord du 17 janvier 2019 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2019

Source officielle Légifrance

### ART. 1er

Dans le cadre de la convention collective nationale des activités de marchés financiers (IDCC 2931), le barème des salaires minima hiérarchiques est revalorisé à effet du 1er janvier 2019.

### ART. 2

À compter de cette date, la grille des salaires minima applicable est la suivante :

(En euros.)

Catégorie	IA	IB	IIA	IIB	IIIA	IIIB	IIIC
SMH mensuels	1,612	2,007	2,421	2,657	2,863	3,369	4,228
SMH annuels	19,344	24,084	29,052	31,884	34,356	40,428	50,736

### ART. 3

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

Compte tenu de son objet, les parties n'ont pas estimé nécessaire d'intégrer de dispositions spécifiques aux PME.

## Avenant salaires : Accord du 14 septembre 2022 relatif à la revalorisation des salaires minima hiérarchiques 2022

Source officielle Légifrance

### ART. 1er

Dans le cadre de la convention collective nationale des activités de marchés financiers (IDCC 2931), et afin de tenir compte de la revalorisation du Smic intervenue le 1er août, le salaire minima hiérarchique de la catégorie I.A est revalorisé à effet du 1er octobre 2022.

### ART. 2

À compter de cette date, la grille des salaires minima applicable est la suivante :

Catégories	I.A	I.B	II.A	II.B	III.A	III.B	III.C
SMH mensuels	1 679 €	2 049 €	2 473 €	2 713 €	2 909 €	3 403 €	4 270 €
SMH annuels	20 148 €	24 588 €	29 676 €	32 556 €	34 908 €	40 836 €	51 240 €

### ART. 3

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

Compte tenu de son objet, les parties n'ont pas estimé nécessaire d'intégrer de dispositions spécifiques aux PME.

# Lexique

---

*Les termes essentiels pour comprendre votre convention collective.*

- **Avenant**

Modification apportée à un texte conventionnel, négociée entre partenaires sociaux et publiée au Journal officiel après extension.

- **Cadre**

Salarié à responsabilité élargie. Le statut cadre est défini par la classification de la convention et entraîne des droits spécifiques (préavis, retraite Agirc-Arrco, forfait jour).

- **Coefficient hiérarchique**

Indice numérique attribué à un emploi dans la grille de classification, servant de base au calcul du salaire minimum conventionnel.

- **Congés payés**

Droit légal de 2.5 jours ouvrables par mois travaillé (Art. L. 3141-3 Code du travail), soit 5 semaines par an. La convention collective peut prévoir des jours supplémentaires.

- **Convention collective (CCN)**

Accord écrit entre organisations patronales et syndicats de salariés qui complète ou améliore le Code du travail dans une branche d'activité.

- **DILA**

Direction de l'information légale et administrative. Organisme public éditeur de Légifrance et des bases KALI / JORF.

- **ETAM**

Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise. Catégorie professionnelle intermédiaire entre les ouvriers/employés et les cadres.

- **Extension**

Procédure ministérielle qui rend une convention collective obligatoire pour toutes les entreprises de la branche, même non signataires.

- **Forfait jour**

Décompte du temps de travail en jours travaillés sur l'année (et non en heures), réservé aux cadres autonomes et à certains salariés itinérants (Art. L. 3121-58).

- **IDCC**

Identifiant des Conventions Collectives. Code à 4 chiffres unique attribué par le ministère du Travail à chaque convention.

- **Indemnité de licenciement**

Somme versée par l'employeur lors d'un licenciement (hors faute grave). Le minimum légal est fixé par l'article R. 1234-2 du Code du travail.

- **KALI**

Base de données officielle des conventions collectives françaises, gérée par la DILA et accessible via l'API PISTE.

- **Licence Etalab**

Licence d'usage des données publiques françaises (version 2.0) qui autorise la libre réutilisation à condition de citer la source.

- **Minimum conventionnel**

Salaire plancher défini par la convention collective pour chaque niveau de classification. S'applique s'il est supérieur au SMIC.

- **NAF / APE**

Code de la Nomenclature d'Activités Française attribué par l'INSEE à chaque entreprise (5 caractères). Sert souvent à déterminer la convention applicable.

- **Période d'essai**

Phase initiale du contrat permettant à chaque partie de rompre sans formalité. Durée maximale fixée par la loi et la convention (Art. L. 1221-19).

- **Préavis**

Délai à respecter entre la notification de la rupture du contrat et son terme effectif. Variable selon le motif et l'ancienneté.

- **Prime d'ancienneté**

Complément de rémunération conventionnel calculé sur l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou la branche.

- **Salaire conventionnel**

Rémunération minimale due au salarié selon son coefficient et la convention applicable. Distinct du SMIC.

- **SMIC**

Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance. Plancher légal national, revalorisé au moins une fois par an (Art. L. 3231-1).