

Convention collective nationale des sociétés financières du 22 novembre 1968

Livre Ier : Dispositions applicables à tout le personnel

Titre Ier : Dispositions générales

Chapitre Ier : Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

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

Peuvent adhérer à l'association trois catégories de membres :

- les membres de droit qui sont les sociétés de financement et les établissements agréés en qualité d'établissements de crédit spécialisés en application de l'article L. 511-29 du code monétaire et financier, les autres établissements de crédit mentionnés à l'article L. 511-9 du code monétaire et financier (1), les entreprises d'investissement, les sociétés de gestion de portefeuille ou les entreprises de marché constituées en application du code monétaire et financier, les établissements de paiement, les établissements de monnaie électronique, ainsi que, le cas échéant, les succursales de ces établissements habilités à exercer leurs activités en France. Les membres de droit adhèrent à l'ASF pour l'application des articles L. 511-29, L. 522-5, L. 526-6 et L. 531-8 du code monétaire et financier ;
- les membres correspondants qui sont les établissements de crédit mentionnés à l'article L. 511-9 du code monétaire et financier autres que ceux agréés en qualité d'établissements de crédit spécialisés (1), les entreprises d'investissement, les sociétés de gestion de portefeuille ou les entreprises de marché constituées en application du code monétaire et financier, les établissements de paiement, les établissements de monnaie électronique, adhérant par ailleurs, pour l'application des articles L. 511-29, L. 522-5, L. 526-6 et L. 531-8 du code monétaire et financier, à un autre organisme professionnel ou à un organe central affiliés à l'association française des établissements de crédit et des entreprises d'investissement ;
- les membres associés qui sont des entités autres que les membres de droit ou les membres correspondants, et qui exercent des activités liées aux services financiers.

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

La présente convention règle les rapports entre :

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

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

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

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

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

(1) Établissements agréés en qualité de banque, de banque mutualiste ou coopérative ou de caisse de crédit municipal.

Article 2

En vigueur non étendu

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

Chapitre II : Durée - Révision - Dénonciation

Article 3

En vigueur non étendu

La présente convention est conclue pour une durée de 3 ans à partir de sa date d'application.

Article 4

En vigueur non étendu

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

Article 5

En vigueur non étendu

La convention se poursuivra, par tacite reconduction, d'année en année, sauf préavis de l'une ou l'autre des parties, donné par lettre recommandée avec accusé de réception, 3 mois avant son échéance en vue de sa dénonciation.

En cas de dénonciation de tout ou partie des dispositions de la présente convention, celle-ci restera en vigueur jusqu'à la signature, entre les parties contractantes, d'une nouvelle convention, et, à défaut, pendant un délai maximal de 12 mois à compter du dépôt de la dénonciation, sauf prorogation provisoire acceptée par toutes les parties.

Article 6

En vigueur non étendu

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

Chapitre II bis : Diversité dans l'entreprise

Section 1 : Principes généraux

Article 6 bis

En vigueur non étendu

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

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

Section 2 : Principes de mise en œuvre

Article 6 ter

En vigueur non étendu

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

- les stéréotypes, les préjugés et certaines représentations collectives qu'ils induisent soient identifiés, démythifiés, démystifiés et combattus au sein de l'entreprise ;

- les salariés, à tous les niveaux de la hiérarchie, et leurs représentants soient sensibilisés aux enjeux économiques et sociaux de la diversité et de la non-discrimination ;
- les instances représentatives du personnel, dans les entreprises qui en sont dotées, soient impliquées ;
- des outils de communication et de formation adaptés aux caractéristiques des entreprises soient mis en place afin de promouvoir la diversité et l'égalité des chances et de traitement, et de lutter contre les discriminations ;
- l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes et dans toutes les étapes de la gestion des ressources humaines (embauche, formation, évolution professionnelle) soit respectée.

Section 3 : Modalités de mise en oeuvre

Article 6 quater

Mobilisation et information des acteurs

En vigueur non étendu

1. Engagement des dirigeants

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

2. Sensibilisation des salariés

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

3. Instances de veille

Au niveau de la branche, un observatoire paritaire de la diversité est mis en place. La composition et le mode de fonctionnement de cette instance sont identiques à ceux prévus par l'article 46 bis de la présente convention collective relatif à l'observatoire prospectif paritaire des métiers et des qualifications et à son comité paritaire de pilotage. La mission de l'observatoire paritaire de la diversité est de suivre la situation dans la branche en matière de diversité.

Au niveau de l'entreprise, le dialogue social avec les représentants du personnel sur la question de la diversité et de la non-discrimination doit être favorisé .

Dans les entreprises de 50 salariés au moins, un « correspondant diversité » est désigné par l'employeur. Il a pour mission de participer à la mise en oeuvre et au suivi de la politique de lutte contre les discriminations dans l'entreprise. Il favorise notamment le développement d'actions de sensibilisation auprès de l'ensemble des salariés. Le thème de la diversité est abordé une fois par an avec le comité d'entreprise.

Dans les entreprises non assujetties à la réglementation sur les comités d'entreprise, le thème de la diversité est abordé une fois par an avec les délégués du personnel dans les entreprises qui en sont dotées.

Article 6 quinquies

Formation

En vigueur non étendu

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

Article 6 sexies

Recrutement

En vigueur non étendu

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

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

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

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

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

Article 6 septies

Déroulement de carrière

En vigueur non étendu

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

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

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

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

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

Chapitre II ter : Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Recrutement

Article 6 octaves

En vigueur non étendu

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

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

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

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

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

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

Formation professionnelle

Article 6 nonies

En vigueur non étendu

1. Egalité d'accès à la formation professionnelle

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

Cet objectif fera l'objet d'un suivi paritaire sur la base des indicateurs prévus dans le document « Données sociales ». Les données figurant dans ce document permettront aux partenaires sociaux d'élaborer, au niveau de la branche, des recommandations sur l'égalité professionnelle des hommes et des femmes dans l'accès à la

formation professionnelle, y compris aux contrats ou périodes de professionnalisation, et à l'apprentissage, afin de favoriser l'accès à des formations contribuant à développer les compétences.

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

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

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

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

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

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

Promotion et mobilité professionnelle

Article 6 decies

En vigueur non étendu

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

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

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

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

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

Conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale

Article 6 undecies

En vigueur non étendu

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

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

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

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

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

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

Avant leur départ en congé de maternité, d'adoption ou de congé parental à temps plein, les salariés peuvent bénéficier, à leur demande, d'un entretien spécifique. A l'issue du congé, un entretien spécifique est organisé pour étudier les conditions du retour et notamment les éventuels besoins de formation. Les entreprises veillent à mettre en place un suivi leur permettant de s'assurer que les mesures prévues par les articles L. 1225-26 et L. 1225-44 du code du travail relatifs à la garantie d'augmentation de salaire à l'issue du congé de maternité ou d'adoption sont bien appliquées.

Egalité salariale

Article 6 duodecies

En vigueur non étendu

1. Principe d'égalité

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

2. Rattrapage salarial

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

Au niveau de la branche, les partenaires sociaux établissent, chaque année, sur la base du document « Données sociales », un diagnostic sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière de rémunération au sein de la profession et déterminent les domaines prioritaires dans lesquels il convient de prévoir des initiatives en vue de remédier aux écarts constatés.

Les entreprises de la branche procèdent à un examen attentif de ces priorités lors de la négociation annuelle obligatoire ou, à défaut, chaque année. Si des écarts sont constatés à cette occasion, les entreprises doivent définir les moyens spécifiques d'ordre financier à mettre en œuvre pour supprimer lesdits écarts. Les entreprises communiquent chaque année à l'ASF le bilan des mesures ainsi mises en œuvre.

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

Détection des risques psychosociaux

Article 6 terdecies

En vigueur non étendu

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

1. Identification des facteurs de risques

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

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

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

2. Outils et indicateurs

État des lieux au niveau de l'entreprise

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

Pour l'établissement de cet état des lieux, les employeurs utiliseront les données factuelles disponibles relatives au fonctionnement de l'entreprise et à la santé des salariés, en ayant recours à des indicateurs permettant d'identifier la présence de risques psychosociaux. À titre d'exemple, les employeurs pourront se référer aux indicateurs proposés par l'institut national de recherche et de sécurité (INRS), dont la liste figure sur un document disponible en téléchargement sur le site de l'ASF (1) .

Pour déceler la présence de risques psychosociaux, les employeurs pourront s'appuyer sur des données figurant dans des documents déjà disponibles dans l'entreprise lorsque l'effectif de celle-ci en impose la

tenue : bilan social, document unique d'évaluation des risques professionnels, comptes rendus des séances et rapport annuel d'activité des institutions représentatives du personnel (comptes rendus de travaux, conclusions d'enquêtes ...).

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

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

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

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

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

(1) asf-france.com.

Suivi au niveau de la branche

Un état des lieux de la situation dans la branche sera dressé dans les 3 ans à compter de l'entrée en vigueur de l'accord sur la base d'une enquête effectuée par l'ASF. Une synthèse des résultats de cette enquête, publiée dans le cadre du document " Données sociales ", permettra aux employeurs d'identifier les éventuels risques psychosociaux, d'en préciser la nature et de tenter de les quantifier. Une telle synthèse constituera un outil utile de comparaison pour les entreprises de la branche dans leur démarche de prévention et de gestion de ces risques.

Démarche de prévention et de gestion des risques psychosociaux

Article 6 quaterdecies

En vigueur non étendu

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

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

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

1. Différents acteurs

Direction de l'entreprise

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

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

Personnel et ses représentants

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

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

Médecine du travail

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

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

2. Moyens d'action : le plan d'action

Principes généraux

Lorsque, à partir des résultats de l'état des lieux établi dans les conditions prévues au paragraphe 2 de l'article 6 terdecies ci-dessus de la présente convention, des situations à risque seront identifiées, des mesures seront définies et des priorités fixées dans un délai maximum de 1 an. L'ensemble sera formalisé dans un plan d'action visant à prévenir les risques psychosociaux et, à défaut, les réduire voire les supprimer.

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

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

Cas particuliers de l'état de stress et du harcèlement au travail

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

du travail, correspondant relations humaines, assistante sociale, référent ...) pour mettre en place un accompagnement adapté.

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

Droit à la déconnexion

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

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

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

3. Rôle prioritaire de la formation et de la communication

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

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

Chapitre III : Liberté syndicale - liberté d'opinion

Section 1 : Dispositions générales

Article 7

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 2 avril 2004 en vigueur le 1er avril 2004 BO conventions collectives 2004-18.

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

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

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

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

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

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

Conformément à l'article L. 412-10 du code du travail, les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir 1 fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise en dehors des locaux de travail, suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise.

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

Dans les entreprises ou établissements de plus de 200 salariés, le chef d'entreprise met à la disposition des sections syndicales au moins un local commun comportant le mobilier nécessaire ainsi que le téléphone, un télécopieur et un ordinateur équipé d'un logiciel bureautique classique, du type Office, avec une imprimante. Dans les entreprises ou établissements d'au moins 1 000 salariés, le chef d'entreprise met à la disposition de chaque section syndicale un local comportant le mobilier nécessaire ainsi que le téléphone, un télécopieur et un ordinateur équipé d'un logiciel bureautique classique, du type Office, avec une imprimante. Les modalités d'aménagement et d'utilisation des locaux visés ci-dessus par les sections syndicales seront fixées en accord avec le chef d'entreprise.

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

Section 2 : Autorisations d'absence

Article 8

En vigueur non étendu

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

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

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

Les organisations syndicales formuleront ces demandes de congés par écrit auprès de la direction de l'entreprise au moins 8 jours avant la date du congé si celui-ci est de 1 jour ouvré ou 1 mois auparavant si l'absence dépasse 1 jour ouvré.

Des congés sans solde, d'une durée maximale de 2 ans, sont accordés aux salariés titulaires d'un mandat donné par une organisation syndicale. 3 mois avant l'expiration de ce délai, ces salariés feront connaître par écrit s'ils désirent reprendre leur activité professionnelle ; dans cette hypothèse, l'entreprise s'efforcera de les réintégrer dans leur ancien emploi ou un emploi équivalent ; le cas échéant, les mesures nécessaires seront prises pour faciliter leur réadaptation professionnelle.

Section 3 : Communication syndicale

Article 9

En vigueur non étendu

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

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

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

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

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

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

Section 4 : Droit syndical

Article 10

En vigueur non étendu

Toutes autres dispositions du livre IV, titre Ier, chapitre II, du code du travail relatives à l'exercice du droit syndical dans les entreprises, non reprises ou précisées par la présente convention, sont applicables, sans toutefois faire obstacle aux clauses plus favorables d'accords d'entreprises.

Article 10 BIS

En vigueur non étendu

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

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

Il appartient à chaque organisation syndicale de fixer les modalités selon lesquelles leurs représentants, désignés ou élus, peuvent bénéficier de ces jours au niveau des entreprises. Le contrôle de l'utilisation de ces jours se fait par la commission nationale paritaire selon des modalités précisées en annexe (1).

Chaque bénéficiaire doit informer son employeur de la prise de ces jours au moins 15 jours avant leur utilisation.

Article 10 TER

En vigueur non étendu

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

Section 5 : Organismes paritaires

Article 11 (1)

En vigueur non étendu

Au cas où des salariés participeraient aux réunions d'organismes paritaires décidées entre organisations d'employeurs et de salariés, et dans la limite de 3 salariés par organisation syndicale représentative signataire de la présente convention, il ne sera effectué aucune retenue sur le salaire et ses accessoires.

L'ASF participera, sur justificatif, aux frais de déplacement correspondants, ainsi que, le cas échéant, à ceux de repas et d'hébergement, selon les modalités précisées en annexe (2).

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

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

Chapitre IV : Délégués du personnel et comité d'entreprise

Article 12

En vigueur non étendu

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

Article 13

En vigueur non étendu

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

Titre II : Classification du personnel et rémunération du travail

Chapitre Ier : Classification des qualifications professionnelles

Article 14

En vigueur non étendu

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

Chapitre II : Rémunération du travail

Section 1 : Rémunérations minimales garanties

Article 15

En vigueur non étendu

1. Une rémunération minimale brute est garantie à chaque salarié relevant de la présente convention collective, compte tenu du coefficient hiérarchique de l'intéressé. Cette rémunération est exprimée en termes annualisés sur la base de la durée effective de travail hebdomadaire fixée dans l'entreprise. Elle est calculée au prorata de la durée de travail effectif du salarié et des périodes assimilées, telles que celles-ci sont définies à l'article 28, paragraphe 2, du livre Ier de la présente convention. 2. Les rémunérations minimales garanties sont déterminées en multipliant le coefficient hiérarchique du salarié par la valeur unitaire du point et en ajoutant au montant ainsi obtenu une somme fixe. La valeur du point ainsi que celle de la somme fixe figurent en annexe IV à la présente convention. Elles font l'objet d'une négociation annuelle dans le cadre de la commission nationale paritaire. 3. Le montant de la rémunération mensuelle brute ne peut être inférieur à celui de la rémunération minimale garantie annualisée, divisé par le nombre de mensualités, par année civile, en vigueur dans l'entreprise. 4. Toute somme mensualisée ou non, versée en cours d'année en tant que composante de la rémunération - à l'exception de la prime d'ancienneté, des primes ayant un caractère spécifique exceptionnel (énumérées en annexe) et des remboursements de frais - sera prise en compte pour vérifier s'il est satisfait aux obligations nées des dispositions du présent article. 5. S'agissant des rapports entre rémunérations minimales garanties et salaires réellement perçus, et au regard des niveaux de qualification figurant dans le tableau de l'annexe III à la présente convention, établis sur la base des dispositions de l'article 14 ci-dessus, le minimum d'un niveau ne constitue pas le maximum des niveaux inférieurs. Les salaires réellement perçus par les intéressés peuvent donc s'échelonner, à partir du minimum, sans limitation supérieure. 6. Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux VRP. ANNEXE Primes exclues du champ d'application de l'article 15, alinéa 4, dont certains salariés pourraient bénéficier, en application soit de la convention collective, soit d'un accord particulier : - prime d'assiduité ; - bourses d'études ; - prime de naissance ; - prime de transport ; - prime de diplôme ; - prime de mariage ; - prime de charges de famille ; - prime de repas.

Section 2 : Prime d'ancienneté

Article 16

En vigueur non étendu

I. - La prime d'ancienneté des membres du personnel classés aux coefficients 150 à 700 inclus, ayant 3 ans de présence révolus dans l'établissement, est déterminée selon les dispositions du I du présent article.

La prime est calculée sur la base de la rémunération minimale garantie correspondant au coefficient hiérarchique du salarié concerné au moment du versement, telle que celle-ci est définie par l'article 15 de la convention collective.

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

A compter de cette date, à chaque anniversaire de la date d'entrée dans l'établissement, le montant annuel de la prime est majoré de 0,75 % de la rémunération définie à l'alinéa 2 ci-dessus, jusqu'à un maximum de 15 ans de présence depuis l'entrée dans l'établissement.

La prime d'ancienneté est versée par mensualités, selon la périodicité de paiement des salaires propre à chaque entreprise.

II. - Pour les salariés classés aux coefficients 850 et 900, les règles suivantes s'appliquent :

- la prime d'ancienneté des salariés en place dans l'établissement au 1er septembre 2001 et classés à cette date à l'un de ces 2 coefficients sera maintenue pour l'avenir à la hauteur du montant en vigueur à cette date ;
- les salariés entrant dans l'établissement à partir du 1er septembre 2001 et classés à l'un de ces 2 coefficients ne bénéficieront pas des dispositions du présent article ;
- lorsque, à l'occasion d'une promotion, un salarié deviendra, postérieurement au 1er septembre 2001, titulaire du coefficient 850 ou du coefficient 900, le montant de sa prime d'ancienneté sera maintenu pour l'avenir à la hauteur de celui acquis au moment de cette promotion.

III. - Pour tous les salariés présents dans l'entreprise et ayant acquis moins de 3 ans d'ancienneté au 1er septembre 2001, chaque année pleine est comptée pour 1 %.

Titre III : Conditions générales du travail

Chapitre Ier : Embauchage

Section 1 : Dispositions générales.

Article 17

En vigueur non étendu

L'embauchage est soumis aux lois et règlements en vigueur.

Dès l'embauche, il est remis à l'intéressé :

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

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

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

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

Les conditions d'engagement seront précisées par écrit.

Section 2 : Visite médicale.

Article 18

En vigueur non étendu

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

Lorsque le salarié a bénéficié d'une visite d'information et de prévention dans les 5 ans ou pour le salarié bénéficiant de modalités de suivi adaptées (travailleurs handicapés, travailleurs de nuit ...) dans les 3 ans précédant son embauche, une nouvelle visite n'est pas requise sous réserve que les conditions prévues par les dispositions réglementaires soient réunies.

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

Section 3 : Période d'essai.

Article 19

En vigueur non étendu

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

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

- pour tout membre du personnel relevant de la qualification " technicien ", 3 mois de travail effectif ;
- pour tout membre du personnel relevant de la qualification " cadre ", situé aux coefficients 350 à 700,4 mois de travail effectif ;
- pour tout membre du personnel relevant de la qualification " cadre ", situé aux coefficients 850 et 900,6 mois de travail effectif.

La période d'essai n'est pas renouvelable.

Chapitre II : Durée - Horaires

Article 20

En vigueur non étendu

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

Chapitre III : Promotion

Article 21

En vigueur non étendu

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

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

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

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

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

Chapitre IV : Organisation du travail et discipline générale

Section 1 : Règlement intérieur

Article 22

En vigueur non étendu

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

Article 23

En vigueur non étendu

Ce règlement intérieur, rédigé par l'employeur sous forme de projet, est soumis pour consultation au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, lorsqu'il existe, sur les dispositions relevant de sa compétence et au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel ; le texte, éventuellement remanié après cette consultation, est de nouveau communiqué aux mêmes destinataires, qui disposent d'un délai de 8 jours pour faire connaître leurs observations. Il fera alors l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Section 2 : Retards et absences

Article 24

En vigueur non étendu

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

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

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

Section 3 : Secret professionnel

Article 25

En vigueur non étendu

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

Conformément aux dispositions de l'article 57 de la loi du 24 janvier 1984 (1) tout membre du personnel est tenu au secret professionnel, tant à l'intérieur de l'entreprise qu'à l'égard des tiers. Il a notamment l'obligation de ne pas faire profiter sciemment une autre entreprise des renseignements propres à l'entreprise

qui l'emploie ou l'a employé et qu'il a pu recueillir à l'occasion de ses fonctions ou du fait de sa présence dans l'entreprise.

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

Section 4 : Requêtes et réclamations

Article 26

En vigueur non étendu

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

Section 5 : Sanctions

Article 27

En vigueur non étendu

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

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

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

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

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

Les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites.

La durée de la mise à pied ne peut excéder 3 jours lorsqu'elle doit être considérée en tant que sanction intermédiaire entre le blâme et la rétrogradation.

Les sanctions d'avertissement écrit ou de blâme seront annulées à l'expiration d'un délai de 2 ans à compter de la notification si l'intéressé n'a été, entre temps, l'objet d'aucune autre sanction.

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

Dans le cas de mise à pied tel que visé à l'alinéa 7 ci-dessus ainsi que dans celui de rétrogradation, la sanction ne peut intervenir moins de 1 jour franc ni plus de 1 mois après le jour fixé pour l'entretien, conformément aux dispositions des articles R. 122-17 et R. 122-19 du code du travail, la décision devant être motivée et notifiée à l'intéressé dans les formes prévues à l'article R. 122-18 du code du travail.

Chapitre V : Congés

Section 1 : Congés payés.

Article 28

En vigueur non étendu

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

1 mois de travail : 3 jours ouvrés ;

2 mois de travail : 5 jours ouvrés ;

3 mois de travail : 7 jours ouvrés ;

4 mois de travail : 9 jours ouvrés ;

5 mois de travail : 11 jours ouvrés ;

6 mois de travail : 13 jours ouvrés ;

7 mois de travail : 15 jours ouvrés ;

8 mois de travail : 17 jours ouvrés ;

9 mois de travail : 19 jours ouvrés ;

10 mois de travail : 21 jours ouvrés ;

11 mois de travail : 23 jours ouvrés ;

12 mois de travail : 25 jours ouvrés.

Sont considérés comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé, les périodes de congés payés, les repos compensateurs prévus par l'article L. 212-5-1 du code du travail, les périodes de repos des femmes en couches prévues aux articles L. 122-25 à L. 122-30 du code du travail, les périodes limitées à une durée ininterrompue de 1 an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle, les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque et les périodes de congés exceptionnels visés à l'article 30 ci-après.

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

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

Sous réserve des dispositions de l'article L. 223-6 du code du travail, les femmes âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours ouvrés de congés supplémentaires par enfant à charge comme défini à l'article L. 223-5 du code du travail. Le congé supplémentaire est réduit à un jour ouvré si la durée du congé n'excède pas 5 jours ouvrés.

Article 29

En vigueur non étendu

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

2. Toutefois,

- le salarié peut, si les besoins du service le permettent, prendre ses congés à toute autre période ;

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

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

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

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

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

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

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

Section 2 : Congés exceptionnels.

Article 30

En vigueur non étendu

1. Droits et prolongations éventuelles

Droit à congés exceptionnels

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

Prolongations éventuelles

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

	A Droit à congés exceptionnels	B Prolongation éventuelle
	Sans réduction d'appointements	a) Sans réduction d'appointements après 1 an d'ancienneté
Mariage ou Pacs du salarié	4 jours ouvrés	+ 6 jours ouvrés
Naissance d'un enfant du salarié (*) ou adoption d'un enfant par le salarié (*)	3 jours ouvrés	+ 1 jour ouvré
Mariage d'un enfant du salarié	1 jour ouvré	+ 1 jour ouvré
	Sans réduction d'appointements	b) Sans réduction d'appointements quelle que soit l'ancienneté
Décès du conjoint du salarié, du partenaire du salarié en cas de Pacs ou du concubin	4 jours ouvrés	+ 3 jours ouvrés
Décès d'un enfant : – du salarié ; – de son conjoint ; – de son partenaire en cas de Pacs ; – de son concubin	5 jours ouvrés	+ 3 jours ouvrés
Décès du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur du salarié	3 jours ouvrés	+ 1 jour ouvré
Décès du beau-père ou de la belle-mère du salarié	3 jours ouvrés	
Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	2 jours ouvrés	

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

2. Possibilités

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

a) Sans réduction d'appointements après 1 an d'ancienneté :

- mariage d'un ascendant du salarié : 2 jours ouvrés ;
- mariage d'un descendant du salarié autre qu'au premier degré : 2 jours ouvrés ;
- mariage d'un frère ou d'une sœur du salarié : jour du mariage ;
- déménagement du salarié : 1 jour ouvré ou 2 jours ouvrés ;
- examen professionnel du salarié : veille et jour de l'examen.

b) Sans réduction d'appointements quelle que soit l'ancienneté :

- décès d'un ascendant du salarié autre qu'au 1er degré : 2 jours ouvrés ;
- décès d'un descendant du salarié autre qu'au 1er degré : 2 jours ouvrés.

Article 30 bis

Congé annuel pour enfant malade

En vigueur non étendu

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

- la durée du congé est de 1 jour par année civile, quel que soit le nombre d'enfants, en cas de maladie ou d'accident d'un enfant de moins de 14 ans. Cette durée est portée à 2 jours par année civile, quel que soit

le nombre d'enfants, en présence d'un enfant en situation de handicap sans limite d'âge. Ce congé peut être fractionné en demi-journées ;

– la durée du congé est de 2 jours par année civile, quel que soit le nombre d'enfants, en cas d'hospitalisation, y compris d'hospitalisation de jour, d'un enfant de moins de 18 ans. Aucune limite d'âge n'est appliquée pour un enfant en situation de handicap.

Le congé annuel pour enfant malade est rémunéré à partir de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

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

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

En cas de présence dans la même entreprise de deux salariés en charge effective et permanente de l'enfant, le congé annuel pour enfant malade ne pourra pas être exercé par les 2 salariés simultanément mais pourra l'être successivement si nécessaire.

Section 3 : Maladie.

Article 31

En vigueur non étendu

I.-Dispositions générales

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

Cette absence ne saurait constituer, au cours des 6 premiers mois de la maladie, une rupture du contrat de travail. Au-delà, si l'employeur est obligé de pourvoir au remplacement de l'intéressé, il pourra procéder à son licenciement selon la procédure légale. Dans ce cas, le salarié aura droit à une indemnité de licenciement déterminée dans les conditions prévues à l'article 40 du livre Ier pour les membres du personnel relevant de la qualification " technicien " et à l'article 7 du livre II pour les membres du personnel relevant de la qualification " cadre ".

II.-Indemnisation : maladie

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

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

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

III.-Indemnisation : maladie de longue durée

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

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

Section 4 : Absences exceptionnelles (maternité, adoption et service national)

Maternité et adoption.

Article 32

En vigueur non étendu

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

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

Les femmes enceintes bénéficient soit le matin, soit le soir, selon les nécessités du service, d'une arrivée retardée ou d'un départ anticipé d'un quart d'heure, pendant les 5 derniers mois de grossesse. Le bénéfice de cette disposition n'entraîne aucune diminution du salaire.

Après 1 an de présence dans l'entreprise, en cas d'absence pour maternité, les salariées recevront leur salaire plein, dans la limite de 16 semaines, sous déduction des indemnités journalières de la sécurité sociale et de tout organisme de prévoyance auquel l'employeur contribue.

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

Les salariées adoptant légalement un enfant de moins de 3 ans auront la faculté de demander, à l'occasion de cette adoption, un congé de 10 semaines pendant lequel elles recevront leur salaire plein, sous déduction des indemnités journalières de la sécurité sociale et de tout organisme de prévoyance auquel l'employeur contribue.

Service national.

Article 33

En vigueur non étendu

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

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

En outre, il sera procédé à un examen systématique de la situation professionnelle de l'intéressé dans les 6 mois de service effectif qui suivent la reprise du travail.

Chapitre VI : Rupture ou cessation du contrat de travail

Section 1 : Rupture du contrat en période d'essai.

Article 34

En vigueur non étendu

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

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

Section 2 : Démission.

Article 35

En vigueur non étendu

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

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

Section 3 : Licenciement

Licenciements individuels.

Article 36

En vigueur non étendu

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

Licenciements collectifs.

Article 37

En vigueur non étendu

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

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

Section 4 : Durée du préavis.

Article 38

En vigueur non étendu

La durée du préavis est fixée dans les conditions suivantes :

- en cas de démission :
- pour tout membre du personnel relevant de la qualification " technicien " : 1 mois ;
- pour tout membre du personnel relevant de la qualification " cadre " : 3 mois ;
- en cas de licenciement :
- pour tout membre du personnel relevant de la qualification " technicien ", et sauf en cas de faute grave :
- 1 mois si l'ancienneté est inférieure à 2 ans ;
- 2 mois après 2 ans d'ancienneté ;
- pour tout membre du personnel relevant de la qualification " cadre ", et sauf en cas de faute grave : 3 mois.

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

Section 5 : Absences autorisées pour recherche d'emploi.

Article 39

En vigueur non étendu

a) Membres du personnel relevant de la qualification " technicien " :

Pendant la durée du préavis, le salarié est autorisé à s'absenter pour recherche d'emploi 2 heures par jour.

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

- en cas de licenciement, ces heures pour recherche d'emploi sont payées par l'employeur ;

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

b) Membres du personnel relevant de la qualification " cadre " :

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

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

- en cas de licenciement, ces absences pour recherche d'emploi sont payées par l'employeur.

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

Section 6 : Indemnités de licenciement

Dispositions générales.

Article 40

En vigueur non étendu

En cas de licenciement et sous réserve de dispositions plus favorables résultant de conventions particulières - accords d'entreprise ou contrats individuels -, tout membre du personnel relevant de la qualification "

technicien " ayant plus de 1 an d'ancienneté dans l'établissement a droit, indépendamment du délai de préavis et sauf faute grave caractérisée de sa part, à une indemnité.

L'indemnité de licenciement est calculée sur la moyenne des appointements effectifs perçus par l'intéressé durant les 12 derniers mois.

Le montant de cette indemnité est déterminé ainsi qu'il suit pour tout membre du personnel relevant de la qualification " technicien " (*).

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

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

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

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

(*) Pour les membres du personnel relevant de la qualification " cadre ", se reporter à l'article 7 du livre II de la présente convention collective.

Indemnité complémentaire de licenciement pour les salariés âgés de plus de 55 ans.

Article 41

En vigueur non étendu

En cas de licenciement pour motif économique et sous réserve des dispositions de l'alinéa 3 ci-dessous, tout membre du personnel, quelle que soit sa qualification (" technicien " ou " cadre "), âgé de plus de 55 ans, est assuré de disposer, compte tenu de l'indemnité ou, le cas échéant, des indemnités de licenciement perçues et des sommes versées par l'Etat et les ASSEDIC au titre des 6 mois suivant la rupture effective du contrat de travail, de ressources d'un montant équivalant à 6 mois de salaire, au sens où celui-ci est retenu pour le calcul de l'indemnité de licenciement aux articles 40, livre Ier, pour le personnel relevant de la qualification " technicien " et 7, livre II, pour le personnel relevant de la qualification " cadre ".

Dans le cas où le montant cumulé de l'indemnité ou, le cas échéant, des indemnités de licenciement perçues, et des sommes versées par l'Etat et les ASSEDIC au titre des 6 mois suivant la rupture effective du contrat de travail est inférieur au montant des ressources défini à l'alinéa 1 ci-dessus, il sera versé au salarié, à concurrence, une indemnité complémentaire de licenciement.

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

Chapitre VII : Retraite

Article 42

En vigueur non étendu

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

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

Le départ à la retraite s'effectue conformément aux dispositions de l'article L. 122-14-13 du code du travail (1).

Titre IV : Structures paritaires

Chapitre Ier : Commission nationale paritaire

Article 43

En vigueur non étendu

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) est composée :

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

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

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

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

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par les services de l'ASF.

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

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

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

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

La CPPNI exerce :

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

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

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

Chapitre II : Commission nationale paritaire de l'emploi

Article 44

En vigueur non étendu

En vue de contribuer à améliorer la situation de l'emploi, les parties signataires ont décidé d'instituer une commission nationale paritaire de l'emploi.

La commission nationale paritaire de l'emploi est composée :

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

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

La commission nationale paritaire de l'emploi a pour tâche :

- de permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans leur ressort professionnel ;
- d'étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible ;
- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, publics et privés, existants pour les différents niveaux de qualification et de rechercher avec les pouvoirs

publics et les organismes intéressés les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement et de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles ;

- de rechercher, en cas de licenciements collectifs, tous les moyens à mettre en oeuvre en vue de parvenir au reclassement et à la réadaptation du personnel, si possible dans le cadre de la profession ou de professions voisines.

Un rapport sera établi annuellement sur la situation de l'emploi et son évolution.

L'ASF assumera la charge du secrétariat de la commission.

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

Chapitre II bis : Temps de préparation des réunions de la commission nationale paritaire et de la commission nationale paritaire de l'emploi

Article 44 BIS

En vigueur non étendu

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

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

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

Chapitre III : Commission paritaire de conciliation

Article 45

En vigueur non étendu

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

2. Lorsque la commission paritaire de conciliation est saisie d'un différend collectif, elle est composée :

- d'une part, de deux représentants de chacune des organisations syndicales représentatives de salariés signataires de la présente convention collective ;
- d'autre part, d'un nombre égal de représentants des employeurs désignés par l'ASF et choisis en dehors de la société intéressée.

Lorsque la commission paritaire de conciliation est saisie d'un différend individuel, elle est composée :

- d'une part, de deux représentants de deux des organisations syndicales représentatives de salariés signataires de la présente convention collective choisies, à tour de rôle, en dehors de celle à laquelle le salarié intéressé appartient ou qui, le cas échéant, l'assiste auprès de la commission ;
- d'autre part, de deux représentants des employeurs désignés par l'ASF et choisis en dehors de la société intéressée. Aucun conseiller extérieur ne peut assister les parties devant la commission.

3. Lorsque la commission est saisie d'un différend collectif, elle se réunit dans un délai qui ne peut, sauf exception, excéder 6 jours francs ouvrés à partir de la date de la requête.

La commission entend les parties et se prononce dans un délai qui ne peut excéder 10 jours francs ouvrés à partir de la date de sa première réunion pour examiner l'affaire.

4. Lorsque la commission est saisie d'un différend individuel, elle se réunit dans un délai qui ne peut, sauf exception, excéder 15 jours francs ouvrés à partir de la date de la requête.

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

5. Les débats de la commission sont confidentiels.

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

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

7. Le secrétariat de la commission est assuré par les services de l'ASF.

Titre V : Dispositions diverses

Chapitre Ier : Formation professionnelle

Article 46

En vigueur non étendu

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

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

Observatoire prospectif paritaire des métiers et des qualifications comité paritaire de pilotage

Article 46 bis

En vigueur non étendu

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

Elles entendent souligner toute l'importance qu'elles attachent à la formation professionnelle :

- tant pour permettre aux salariés de la profession d'exercer dans les meilleures conditions leur droit de se former tout au long de leur vie professionnelle pour favoriser leur évolution en renforçant leur qualification et en développant leurs compétences ;
- que contribuer à optimiser les performances des entreprises adhérentes de l'ASF.

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

2. Dans le cadre de la négociation triennale de branche sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle, l'observatoire prospectif paritaire des métiers et des qualifications est chargé, en liaison avec la commission nationale paritaire de l'emploi :

- d'étudier l'existant, d'analyser les métiers et l'évolution de ceux-ci ainsi que des emplois et des qualifications professionnelles dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective ;
- d'examiner la situation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans ces mêmes entreprises.

L'action de l'observatoire est conduite par un comité paritaire de pilotage.

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

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

4. Le comité se réunit au moins 2 fois par an selon un calendrier qu'il lui appartient de fixer. A chacune de ses réunions, le comité désigne un président de séance, choisi alternativement dans l'une ou l'autre des délégations.

5. Le comité remplit sa mission par le biais d'études ponctuelles ou périodiques. Dans le cadre de ses travaux, il pourra utiliser les outils à la disposition de la branche, et notamment les données recueillies à l'occasion des enquêtes annuelles réalisées en vue de l'élaboration du document présentant les " Données sociales " de la profession. Il pourra également, s'il le souhaite, faire appel au concours d'experts ou d'organismes compétents choisis, le cas échéant, en dehors de la profession.

6. Plus généralement, le comité propose et valide les sujets d'études, recommande les modalités à mettre en oeuvre et rend compte régulièrement de ses travaux à la commission nationale paritaire de l'emploi qu'il saisit en cas de divergence majeure.

7. Les travaux et services extérieurs nécessités par la mission de l'observatoire seront pris en charge par l'ASF.

8. Le secrétariat du comité est assuré par l'ASF. La rédaction des procès-verbaux de réunion se fait en coordination avec le président de séance. L'ordre du jour de chaque réunion du comité comprend, notamment, l'approbation du projet de procès-verbal de la précédente réunion.

9. Le comité de pilotage est un organisme paritaire au sens de l'article 11 de la présente convention collective.

Contrat de professionnalisation

Article 46 ter

En vigueur non étendu

Dernière modification : Créé par Accord du 13 juillet 2005 art. 1 BO conventions collectives 2005-31.

1. Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- à tous les jeunes de 16 à 25 ans révolus sans qualification professionnelle reconnue ou qui veulent compléter leur formation initiale par l'acquisition d'un diplôme, d'un titre, d'un certificat de qualification professionnelle ou par le suivi d'une formation professionnelle d'adaptation à un emploi dans la branche ;

- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits à l'ANPE. Le titulaire du contrat est salarié de l'entreprise et bénéficie de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec l'objet du contrat. Le temps consacré à la formation alternée est compris dans l'horaire de travail en vigueur dans l'entreprise.

2. Un tuteur est désigné par l'employeur. La personne choisie par celui-ci pour être tuteur est un salarié de l'entreprise. Ce dernier doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 5 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualifications et d'expérience.

Le tuteur a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le titulaire du contrat et de veiller au respect de son emploi du temps. Il veille notamment à l'adéquation des activités confiées au sein de l'entreprise avec la formation poursuivie. Il assure la liaison avec l'organisme ou le service de formation

chargé de mettre en oeuvre les actions de professionnalisation et participe à l'évaluation du suivi de la formation. L'employeur lui permet de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

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

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

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

- soit d'un contrat à durée déterminée (CDD) conclu en application de l'article L. 122-2 du code du travail, pour la durée de l'action de professionnalisation objet du contrat ;
- soit d'un contrat à durée indéterminée (CDI) dont l'action de professionnalisation se situe au début du contrat.

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

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

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

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

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

- lorsque la nature des qualifications visées l'exige (qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme, titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles...).

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée ou l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée peut être renouvelé(e) une fois si le bénéficiaire n'a pas pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de trajet ou de défaillance de l'organisme de formation.

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

4. La durée des actions théoriques (actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement, enseignements généraux, professionnels ou technologiques) est fonction de la durée totale du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée.

Cette durée est au minimum de 15 % de la durée totale du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée ; elle ne peut être inférieure à 150 heures.

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

5. Les modalités de rémunération sont les suivantes :

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

1er CAS

16 à 20 ans révolus

QUALIFICATION INFÉRIEURE AU BAC PROFESSIONNEL ou titre ou diplôme professionnel de même niveau :

55 % de la RMG prévue par la convention collective pour le coefficient hiérarchique mentionné au contrat de travail.

21 à 25 ans révolus

QUALIFICATION INFÉRIEURE AU BAC PROFESSIONNEL ou titre ou diplôme professionnel de même niveau :

70 % de la RMG prévue par la convention collective pour le coefficient hiérarchique mentionné au contrat de travail.

-

2e CAS

16 à 20 ans

QUALIFICATION ÉGALE OU SUPÉRIEURE au bac professionnel ou titre ou diplôme professionnel de même niveau :

65 % de la RMG prévue par la convention collective pour le coefficient hiérarchique mentionné au contrat de travail.

21 à 25 ans révolus

QUALIFICATION ÉGALE OU SUPÉRIEURE au bac professionnel ou titre ou diplôme professionnel de même niveau :

80 % de la RMG prévue par la convention collective pour le coefficient hiérarchique mentionné au contrat de travail.

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

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

7. S'agissant du financement des contrats de professionnalisation, et en l'absence d'OPCA de branche, les entreprises concernées appliqueront les règles fixées par l'OPCA dont elles dépendent.

Droit individuel à la formation (DIF)

Article 46 quater

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 1 décembre 2006 art. 1er BO conventions collectives 2007-1.

1. Objectif

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

2. Actions de formation exercées au titre du DIF

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

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

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

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

3. Bénéficiaires

Tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée (CDI), à temps complet ou à temps partiel et justifiant de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie du DIF. La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte.

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

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

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

Le salarié d'une entreprise relevant de la convention collective des sociétés financières, qui fait l'objet d'une mesure de licenciement économique en raison d'une opération de restructuration concernant cette entreprise, conserve, au sein des autres entreprises relevant de la même convention, pendant une période de 12 mois suivant ce licenciement, ses droits acquis et non utilisés au titre du DIF.

Les salariés âgés de 45 ans et plus, et ceux ayant au moins 20 ans d'ancienneté ont la possibilité d'anticiper l'exercice de leurs droits à la formation au titre du DIF dans la limite de 40 heures par période de 6 ans.

4. Acquisition du crédit d'heures individuel de formation

4.1. Deux cas doivent être envisagés :

4.1.1. Cas du salarié ayant atteint au moins 1 an d'ancienneté au 7 mai 2005 : tout salarié titulaire d'un CDI à temps complet ayant atteint au moins 1 an d'ancienneté dans l'établissement au 7 mai 2005 bénéficie, à cette date, d'un DIF d'une durée de 20 heures. Cette durée sera augmentée de 18 heures au 1er janvier 2006, déduction faite, le cas échéant, des heures déjà utilisées entre le 7 mai 2005 et le 31 décembre 2005. La durée du DIF sera augmentée de 20 heures à chaque 1er janvier des années suivantes.

4.1.2. Cas du salarié atteignant 1 an d'ancienneté postérieurement au 7 mai 2005 : tout salarié titulaire d'un CDI à temps complet atteignant 1 an d'ancienneté dans l'établissement postérieurement au 7 mai 2005 bénéficiera d'un DIF d'une durée de 20 heures à la première date anniversaire de son entrée dans l'établissement. Au titre de la période allant de cette date à la fin de l'année civile en cours, la durée du DIF sera acquise pro rata temporis. La durée du DIF sera augmentée de 20 heures à chaque 1er janvier des années suivant cette année civile.

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

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

4.4. Cas des salariés à temps partiel : pour les salariés à temps partiel, la durée du DIF est calculée pro rata temporis de la durée du temps de travail prévue à leur contrat. Le cumul de ces heures est plafonné à 120 heures mais s'effectuera sur plus de 6 années. Toutefois, lorsque la durée du temps de travail est égale ou supérieure à 80 % de celle d'un salarié à temps complet, le droit du salarié à temps partiel est identique à celui du salarié à temps complet.

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

5. Modalités de mise en oeuvre

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

Au plus tard 2 mois avant la date de la formation envisagée, le salarié doit présenter par écrit sa demande qui précisera la formation envisagée, son coût et ses dates.

L'employeur a un délai de 1 mois pour notifier par écrit sa réponse. L'absence de réponse au terme du délai de 1 mois vaut acceptation du choix de l'action de formation. A la demande du salarié, la réponse négative devra être motivée.

En cas de désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du DIF sur 2 années consécutives, le salarié peut adresser sa demande auprès de l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation (CIF) dont relève l'établissement et bénéficier, sous réserve des critères définis de façon indépendante par cet organisme, d'une priorité d'instruction de sa demande en CIF. L'établissement ne peut s'opposer à l'action de formation acceptée par ledit organisme.

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

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

Les entreprises devront mettre à la disposition de leurs salariés un catalogue indicatif d'actions de formation au titre du DIF. Le catalogue indicatif élaboré par la commission nationale paritaire servira de référence.

6. Exercice du droit individuel à la formation

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

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

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

En cas de licenciement (sauf faute grave ou lourde), le salarié peut demander, avant la fin de la période de préavis, à utiliser ses droits au DIF pour suivre une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis. Dans ce cas, le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF et n'ayant pas été utilisées est calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise. Les sommes correspondant à ce montant doivent permettre de financer tout ou partie de l'action retenue. Elles sont versées par l'employeur à l'organisme de formation concerné.

En cas de démission, le salarié peut demander, avant la fin de la période de préavis, à utiliser ses droits au DIF pour suivre une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis. L'exercice de cette action, qui nécessite l'accord de l'employeur, doit débuter pendant la période de préavis. Les délais prévus aux alinéas 2 et 3 du paragraphe 5 ci-dessus sont réduits respectivement à 8 jours et à 15 jours.

En cas de départ ou mise à la retraite, le salarié perd ses droits au DIF.

8. Information du salarié

Chaque année, le salarié en CDI est informé par écrit du total de ses droits acquis au titre du DIF.

La même information doit être fournie aux salariés en CDD.

Périodes de professionnalisation

Article 46 quinquies

En vigueur non étendu

Dernière modification : Créé par Accord du 13 juillet 2006 art. 1 BO conventions collectives 2006-33.

1. Définition et objet :

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

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

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

2. Principes de mise en oeuvre :

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

Le parcours du bénéficiaire prend en compte ses connaissances et son expérience. Lorsque le projet le nécessite, les périodes de professionnalisation s'organisent dans la succession d'enseignements théoriques et de mise en application pratique.

3. Bénéficiaires :

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes :

- aux salariés dont la qualification n'est pas, ou plus, en adéquation avec l'emploi occupé au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail et, par priorité, aux salariés qui relèvent de plusieurs des catégories de bénéficiaires ci-dessous définies ;
- aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux salariés reprenant leur activité professionnelle après une absence de 4 mois et plus consécutifs due soit à une suspension du contrat de travail soit à un arrêt pour maladie ;
- aux travailleurs handicapés et autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 323-3 du code du travail ;
- aux salariés, dans le cadre de mobilités fonctionnelle et/ou géographiques, requérant de nouvelles compétences qui nécessitent une période d'enseignement général, professionnel ou technologique.

Sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut dépasser 5 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Toutefois, dans l'entreprise ou l'établissement de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit, au titre de telles périodes, à l'absence simultanée d'au moins 2 salariés.

4. Modalités de mise en oeuvre :

Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 933-1, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié, en application de l'article L. 932-1.

Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts pour le salarié au titre du droit individuel à la formation. Elles ne peuvent cependant excéder 80 heures sur une même année civile. Dans ce cas, l'employeur définit par écrit avec le salarié la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 1 an maximum à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

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

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

Ce tuteur est désigné par l'employeur. La personne choisie par celui-ci pour être tuteur est un salarié de l'entreprise. Ce dernier doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 3 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

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

Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 3 salariés. L'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de 2 salariés.

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

5. Rémunération :

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

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

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

Article 46 sexties

En vigueur non étendu

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

La validation des acquis de l'expérience permet à chaque salarié de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience, y compris non professionnelle, en vue de l'acquisition :

- d'une part, d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, ou d'un certificat de qualification professionnelle enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
- d'autre part, le cas échéant, d'un certificat de qualification professionnelle établi par la commission nationale paritaire de l'emploi.

Elle peut favoriser la mobilité et le développement professionnel.

Tout salarié doit pouvoir demander le bénéfice de la validation des acquis de son expérience dès lors qu'il justifie d'une durée minimale de 3 ans d'activité professionnelle, en rapport avec la certification ou le diplôme recherchés.

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

Après 20 ans d'activité professionnelle et en tout état de cause à compter de son 45e anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'une priorité d'accès à une VAE.

Dans ce cadre, chaque salarié peut demander à bénéficier d'un congé de VAE dont la durée ne peut excéder, par action de validation, 24 heures de temps de travail, consécutives ou non.

Cette demande est formulée auprès de l'employeur au moins 2 mois avant la date de l'action de validation. Dans le mois suivant la réception de la demande, l'entreprise fait connaître par écrit son accord ou les raisons motivant le report de l'autorisation d'absence. Pour des raisons motivées de service, l'entreprise peut reporter la satisfaction donnée à une demande, sans que ce report puisse excéder 6 mois. Le congé de validation est assimilé à une période de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

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

2. Passeport formation :

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

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

Le passeport formation recense notamment :

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

3. L'entretien professionnel :

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

Cet entretien doit être proposé à chaque salarié au minimum tous les 2 ans. Il est réalisé par l'entreprise dans des conditions définies par accord d'entreprise ou, à défaut, par l'employeur selon des modalités définies préalablement, conformes à la législation et à la réglementation en vigueur.

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

L'entretien porte notamment sur :

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

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

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

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

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

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

Le salarié peut solliciter un entretien, au moins une fois tous les 6 ans, avec un membre de la DRH pour évoquer avec lui les sujets abordés lors de son entretien professionnel avec son responsable hiérarchique.

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

Le conseil en évolution professionnelle est assuré par :

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

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

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

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

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

Tous les 6 ans, cet entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée de 6 ans s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Cet état des lieux permet, d'une part, de vérifier que le salarié a, au cours des 6 dernières années, bénéficié de tous les entretiens professionnels cités ci-dessus et, d'autre part, d'apprécier s'il a :

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

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

Dans l'hypothèse où le salarié n'a pas bénéficié, au cours de ces 6 années, des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures précitées, il a droit à un abondement supplémentaire de son compte personnel de formation dans les conditions suivantes :

- dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le salarié bénéficie d'un abondement de 100 heures s'il est à temps plein ou de 130 heures s'il est à temps partiel ;
- dans les entreprises de moins de 50 salariés, le salarié bénéficie d'un abondement de 50 heures s'il est à temps plein ou de 65 heures s'il est à temps partiel.

Chapitre II : Primes de diplômes

Article 47

En vigueur non étendu

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

Certificat d'aptitude professionnelle	50 unités
Brevet professionnel, baccalauréat	70 unités
Par certificat complet du CNAM	30 unités
Diplômes de l'enseignement supérieur	100 unités

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

Chapitre III : Hygiène, sécurité et conditions de travail

Article 48

En vigueur non étendu

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

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

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

Article 49

En vigueur non étendu

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

Principe :

Le salarié bénéficie d'un renouvellement de la visite d'information et de prévention initiale prévue à l'article 18 de la convention collective. Cette visite pratiquée par un membre de l'équipe pluridisciplinaire est organisée par l'employeur selon une périodicité qui ne peut excéder 5 ans conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

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

Cas particuliers :

– tout salarié dont l'état de santé, l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels il est exposé le nécessitent, notamment les salariés handicapés, les salariés qui déclarent être titulaires d'une pension d'invalidité et les salariés de nuit mentionnés dans la loi, bénéficie, à l'issue de la visite d'information et de prévention, de modalités de suivi adaptées déterminées dans le cadre du protocole élaboré par le médecin du travail conformément aux dispositions législatives, selon une périodicité qui n'excède pas une durée de 3 ans ;

– toute femme enceinte, venant d'accoucher ou allaitante, à l'issue de la visite d'information et de prévention, ou, à tout moment si elle le souhaite, est orientée sans délai vers le médecin du travail ;

– tout salarié affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail, bénéficie d'un suivi individuel renforcé de son état de santé comprenant un examen médical d'aptitude effectué par le médecin du travail préalablement à l'affectation sur le poste. Il se substitue à la visite d'information et de prévention. Lorsque le salarié a bénéficié d'une visite médicale d'aptitude dans les 2 ans précédant son embauche, l'organisation d'un nouvel examen médical d'aptitude n'est pas requise sous réserve que les conditions prévues par les dispositions réglementaires soient réunies. Le salarié bénéficie, à l'issue de l'examen médical d'embauche, d'un renouvellement de cette visite effectuée par le médecin du travail selon une périodicité qui ne peut être supérieure à 4 ans. Une visite intermédiaire est effectuée par un professionnel de santé au plus tard 2 ans après la visite avec le médecin du travail.

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

Chapitre IV : Avantages acquis

Article 50

En vigueur non étendu

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

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

Chapitre V : Dépôt de la convention

Article 51

En vigueur non étendu

Le texte de la présente convention sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par les articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail.

Chapitre VI : Date d'application

Article 52

En vigueur non étendu

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

Livre II : Dispositions particulières applicables aux salariés relevant de la qualification “ cadre ”

Chapitre Ier : Classification des cadres

Section 1 : Dispositions générales

Article 1er

En vigueur non étendu

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

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

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

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

Section 2: Remplacements provisoires

Article 2

En vigueur non étendu

Dans le cas où un cadre assurerait pendant une période continue de 3 mois au moins, l'intérim d'un poste supérieur entraînant pour lui un surcroît de responsabilité, il lui en sera tenu compte sous la forme qui, d'un commun accord, apparaîtra la plus appropriée.

Chapitre II : Conditions générales de travail

Section 1 : Horaire

Article 3

En vigueur non étendu

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

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

Section 2 : Indemnité de licenciement

Article 4

En vigueur non étendu

Sous réserve de dispositions plus favorables résultant de conventions particulières, d'accords d'entreprise ou de contrats individuels, en cas de licenciement, tout membre du personnel relevant de la qualification " cadre " ayant plus de 1 an d'ancienneté dans l'établissement a droit, indépendamment du délai de préavis, et sauf faute grave caractérisée de sa part, à une indemnité.

L'indemnité de licenciement est calculée sur la moyenne des appointements effectifs perçus par l'intéressé durant les 12 derniers mois.

Elle est déterminée sur la base :

- de 1/2 mois par année de présence ;
- de 3/4 de mois par année de présence pour la tranche dépassant 10 ans.

Toutefois, l'indemnité ne peut dépasser la valeur de 18 mois de traitement.

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

Section 3 : Retraite

Article 5

En vigueur non étendu

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

Section 4 : Déplacements

Dispositions générales

Article 6

En vigueur non étendu

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

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

Déplacements de longue durée

Article 7

En vigueur non étendu

Au cours d'une mission impliquant un déplacement en France métropolitaine et se traduisant par une absence ininterrompue égale ou supérieure à 1 mois, il est accordé au cadre un congé de détente de 1 jour ouvré par mois d'absence.

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

RECOMMANDATIONS

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

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

SUR LE LICENCIEMENT DE PERSONNEL EN CAS DE FUSION OU DE CONSTRUCTION

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

SUR L'EMPLOI DES JEUNES

Les délégations, considérant :

- que les difficultés qu'éprouvent un grand nombre de jeunes à trouver un emploi posent, sur le plan social, un très important problème ;
- que, d'autre part, il importe, pour les entreprises, de procéder, dans une perspective d'avenir, au recrutement de jeunes en vue de s'assurer le renouvellement du personnel employé et cadre de la profession,

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

SUR LE DELAI-CONGE DES CADRES

Les délégations recommandent, qu'en cas de licenciement d'un cadre et lorsque la moitié du délai-congé aura été exécutée, celui-ci ait la faculté, après en avoir avisé son employeur 15 jours auparavant, de quitter l'établissement pour occuper un nouvel emploi avant l'expiration du délai-congé, sans que ce départ l'oblige à payer une indemnité pour inobservation de ce délai.

SUR LES DEPLACEMENTS DES SALARIES EN AVION

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

Annexe III (annexe à l'article 14, livre Ier) : Classification des qualifications professionnelles

Article

En vigueur non étendu

Classification des qualifications professionnelles

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

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

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

Notice introductive

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

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

Seront ainsi retenus les critères suivants :

a) Des critères liés aux connaissances et compétences du salarié :

- connaissances acquises, tant sur le plan technique que sur le plan général, d'une part, par la formation (formation initiale dans le cadre du système éducatif et formation continue), d'autre part par l'expérience professionnelle ;

- compétences, notamment du point de vue de la dimension relationnelle et des capacités d'inter-action avec les autres.

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

- marge d'autonomie dont dispose le salarié, de laquelle dépend le fait qu'il se trouve en situation de simple exécution, de coordination ou de décision ;

- autorité naturelle du salarié et périmètre d'influence, d'où des situations s'échelonnant de la simple animation à l'encadrement d'un nombre variable de salariés.

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

- sur le plan de la technicité, mise en œuvre de démarches de réflexion plus ou moins expertes (du simple professionnel au spécialiste, puis à l'expert) en vue de comprendre l'environnement de travail, de recenser et de traiter des informations de natures diverses ;

- sur le plan relationnel, gradation allant de la simple transmission d'informations à la phase d'explication/ argumentation, puis au stade ultime de la négociation.

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

Contenu de la classification

I. Techniciens

I. 1. Technicien

Coefficient 230

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

Coefficient 235

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

Coefficient 240

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

Coefficient 245

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

Coefficient 250

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

I. 2. Technicien confirmé

Coefficient 265

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

Coefficient 280

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

Coefficient 295

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

I. 3. Technicien supérieur

Coefficient 310

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

Coefficient 325

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

Coefficient 340

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

II. Cadres

II. 1. Cadre débutant

Coefficient 350

Le cadre à ce coefficient est un salarié sans expérience professionnelle, engagé pour remplir des fonctions de cadre et possédant soit un diplôme d'une grande école nationale, soit un diplôme d'ingénieur, soit un diplôme universitaire sanctionnant des études d'un niveau au moins égal à bac + 4. Cette position d'attente ne peut durer plus de 36 mois.

II. 2. Cadre

Coefficient 360

Cadre niveau A : le cadre à ce coefficient a précédemment exercé un emploi donnant lieu à classification en position I. 3 " technicien supérieur " et a acquis par des études ou par son expérience

personnelle une formation technique appuyée sur des connaissances générales parfois reconnues par un diplôme, lui permettant de prendre en charge et de résoudre des problèmes complexes sans assumer toutefois une responsabilité complète et permanente. Il peut assurer une responsabilité d'encadrement d'un nombre réduit de techniciens.

Coefficient 400

Cadre niveau B : le cadre à ce coefficient traite des opérations qui relèvent de situations nécessitant de prendre en charge et de résoudre des problèmes complexes, d'assurer une fonction exigeant des compétences

acquises généralement dans un cursus de formation supérieure pouvant être complété par l'expérience. Il peut assurer une responsabilité d'encadrement d'une équipe de techniciens.

II. 3. Cadre confirmé

Coefficient 450

Cadre confirmé niveau A. a : le cadre à ce coefficient traite des opérations qui relèvent de situations complexes, nécessitant d'exercer un rôle d'assistance auprès d'une fonction d'autorité. Il peut assurer une responsabilité d'encadrement de cadres des niveaux précédents. Après 6 années à ce coefficient, le cadre se voit attribuer le coefficient 550.

Coefficient 550

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

Coefficient 625

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

Coefficient 700

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

Coefficient 850

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

II. 4. Cadre supérieur

Coefficient 900

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

Addendum

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

Ancienne classification	Nouvelle classification
Coefficients 150,165 et 180	Coefficient 230
Coefficient 195	Coefficient 235
Coefficient 210	Coefficient 240
Coefficient 225	Coefficient 245
Coefficient 240	Coefficient 250
Coefficient 255	Coefficient 265
Coefficient 275	Coefficient 280
Coefficient 295	Coefficient 295

Ancienne classification	Nouvelle classification
Coefficient 310	Coefficient 310
Coefficient 325	Coefficient 325
Coefficient 340	Coefficient 340
Coefficient 300	Coefficient 350
Coefficient 360	Coefficient 360
Coefficient 400	Coefficient 400
Coefficient 450	Coefficient 450
Coefficient 550	Coefficient 550
Coefficient 625	Coefficient 625
Coefficient 700	Coefficient 700
Coefficient 850	Coefficient 850
Coefficient 900	Coefficient 900

Annexe IV (annexe à l'article 15, livre Ier) : Rémunérations minimales garanties

Article

En vigueur non étendu

Rémunérations minimales garanties

Au 1er avril 2017, la valeur du point est de 53,634 € ; celle de la somme fixe est de 6 089,63 €. En conséquence, à la même date, les montants annuels des rémunérations minimales garanties sont, en euros, les suivants :

(En euros.)

Coefficient	Montant
230	18 425
235	18 694
240	18 962
245	19 230
250	19 498
265	20 303
280	21 107
295	21 912
310	22 716
325	23 521
340	24 325
350	24 862
360	25 398
400	27 543
450	30 225
550	35 588
625	39 611
700	43 633
850	51 679
900	54 360