



> Association française
des marchés financiers

LES PROFESSIONNELS DE LA BOURSE ET DE LA FINANCE



CONVENTION
COLLECTIVE
NATIONALE
DES ACTIVITÉS
DE MARCHÉS
FINANCIERS

GUIDE PRATIQUE
D'APPLICATION

11 juin 2010



SOMMAIRE

| | | | |
|---|----------|--|----|
| OBJECTIFS | 4 | Article 21 | |
| | | Activités sociales et culturelles | |
| | | Article 21-1 : Constitution du Comité Interentreprises | 7 |
| | | Article 21-2 : Adhésion au CIE | 7 |
| | | Article 21-3 : Retrait du CIE | 8 |
| | | Article 21-8 : Secrétaire du CIE | 8 |
| | | Article 23 | |
| | | Définition | 8 |
| | | Article 26 | |
| | | Rôle et missions de l'Observatoire des métiers | 8 |
| | | Article 30 | |
| | | Compétences | 8 |
| | | Article 33 | |
| | | Embauche | 9 |
| | | Article 39 | |
| | | Télétravail | 9 |
| | | Article 40 | |
| | | Contrat d'auxiliaire de vacances étudiant | 9 |
| | | Article 41 | |
| | | Contrat à durée déterminée senior | 9 |
| | | Article 42 | |
| | | Principes et objectifs | 9 |
| | | Article 45 | |
| | | Harcèlement sexuel | 9 |
| | | Article 46 | |
| | | Harcèlement moral | 9 |
| | | Article 54 | |
| | | Intéressement et participation | 9 |
| | | Article 55 | |
| | | Préavis | 9 |
| | | Article 57 | |
| | | Rupture amiable | 9 |
| | | Article 58 | |
| | | Licenciement – Procédure | 9 |
| | | Article 60 | |
| | | Licenciement – Recours | 9 |
| | | Article 61 | |
| | | Licenciement – Mesures d'accompagnement | 9 |
| | | Article 62 | |
| | | Retraite | 10 |
| GLOSSAIRE | 4 | | |
| Article 1 | | | |
| Champ d'application | 5 | | |
| Article 2 | | | |
| Durée | 5 | | |
| Article 4 | | | |
| Liberté d'opinion et liberté syndicale | 5 | | |
| Article 5 | | | |
| Organisations syndicales de branche | 5 | | |
| Article 6 | | | |
| Représentation des Organisations syndicales de branche | | | |
| Article 6-1 : Heures de délégation de branche | 5 | | |
| Article 6-2 : Droit syndical | 6 | | |
| Article 10 | | | |
| Négociation des accords collectifs de branche | 6 | | |
| Article 11 | | | |
| Négociations et conclusion des accords collectifs d'Entreprise | 6 | | |
| Article 11-1 : Négociation dans les Entreprises ayant un délégué syndical | 6 | | |
| Article 11-3 : Négociation dans les entreprises ou établissements de plus de 200 salariés dépourvus de délégué syndical | 6 | | |
| Article 11-4 : Négociation avec un salarié mandaté dans les Entreprises ou établissements dépourvus de délégué syndical | 7 | | |
| Article 12 | | | |
| Délégués du personnel | 7 | | |
| Article 13 | | | |
| Comité d'entreprise | 7 | | |
| Article 14 | | | |
| Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) | 7 | | |
| Article 18 | | | |
| Conditions d'attribution | 7 | | |
| Article 19 | | | |
| Demande d'attribution | 7 | | |
| Article 20 | | | |
| Prime | 7 | | |

| | |
|--|----|
| Article 63 | |
| Départ à la retraite | |
| <i>Article 63-1</i> : Conditions (Départ à la retraite) | 10 |
| <i>Article 63-2</i> : Indemnité (Départ à la retraite) | 10 |
| Article 64 | |
| Mise à la retraite | |
| <i>Article 64-1</i> : Conditions (Mise à la retraite) | 10 |
| <i>Article 64-2</i> : Indemnité (Mise à la retraite) | 10 |
| Article 65 | |
| Durée du travail | 10 |
| Article 68 | |
| Absences exceptionnelles | 11 |
| Article 70 | |
| L'entretien d'évaluation/appréciation | 11 |
| Article 73 | |
| Principes généraux et négociation (Formation professionnelle) | 11 |
| Article 74 | |
| Plan de formation | 11 |
| Article 77 | |
| Congés de maternité et d'adoption | |
| <i>Article 77-1</i> : Congé de maternité | 11 |
| <i>Article 77-2</i> : Congé d'adoption | 11 |
| Article 78 | |
| Reprise d'activité professionnelle | 11 |
| Article 84 | |
| En relais du maintien de salaire | 11 |
| Annexe I-G-2 | |
| Modification de la grille de salaires minima hiérarchiques (Classification) | 11 |

OBJECTIFS

Le présent document est destiné à fournir diverses précisions pour la mise en œuvre de la Convention collective nationale des activités de marchés (CCNM). N'y sont commentés que les articles de la CCNM qui le nécessitent.

Sa vocation est uniquement explicative. En aucun cas, il ne peut servir pour l'appréciation de la portée et du contenu des dispositions de la CCNM.

Ainsi, il précise notamment les grands éléments qui constitue « *la réglementation en vigueur* » chaque fois que cette expression est utilisée par la CCNM. Il a en effet été jugé utile d'utiliser cette mention plutôt que de renvoyer à des textes précis pour éviter que, du fait d'éventuelles modifications et adaptations législatives ou réglementaires, la lecture de la CCNM ne soit rendue de plus en plus difficile au fil des ans.

Bien évidemment, les précisions apportées en ce sens doivent être appréciées par rapport à la date de publication du présent document, les textes législatifs ou réglementaires ayant pu évoluer depuis.

GLOSSAIRE

Pour l'application de la CCNM, chaque mot identifié par une majuscule renvoie à une définition particulière, donnée par le premier article qui l'utilise.

Ces mots sont les suivants :

- **CIE** : le Comité interentreprises de la Bourse ([art. 21-1](#)).
- **CCNM** : la Convention collective nationale des activités de marchés financiers ([art. 1](#)).
- **Entreprises** : les entreprises assujetties à la CCNM ([art. 1](#)).
- **Organisation patronale de branche** : l'Association française des marchés financiers - AMAFI ([art. 1](#)).
- **Organisations syndicales de branche** : les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche selon la réglementation en vigueur ([art. 5](#)).
- **Organisme** : l'organisme désigné pour la gestion et l'assurance des régimes de prévoyance et frais de santé conventionnels ([art. 22-3](#)).
- **Régimes** : les régimes collectifs obligatoires de prévoyance et de frais de santé ([art. 22-1](#)).
- **Signataires** : les parties signataires de la CCNM ([art. 3-1](#)).

Article 1

Champ d'application

Il a été choisi de reprendre la définition des services d'investissement que donne le Code monétaire et financier dans son article L. 321-1, à l'exclusion de la disposition relative aux activités de gestion de portefeuille.

Par ailleurs, à cette définition sont ajoutées les activités d'exploitation d'un marché réglementé et d'une chambre de compensation afin de conserver dans le champ les entreprises exerçant ces activités qui étaient antérieurement assujetties à la Convention collective nationale de la bourse.

Enfin, une limite est fixée pour les entreprises n'exerçant que des activités de réception et transmission d'ordres pour le compte de tiers et de conseil en investissement, lesquelles doivent être agréées en tant qu'entreprise d'investissement pour être assujetties à la CCNM. Les Conseillers en Investissement Financier ne sont ainsi pas appréhendés par la CCNM.

Les entreprises qui devraient être prioritairement incluses dans le champ d'application ainsi définies sont celles dont les codes NAF sont les suivants :

66.11Z Administration de marchés financiers

66.12Z Courtage de valeurs mobilières et de marchandises

Elles sont également susceptibles d'appartenir au code NAF 66.19B.

Article 2

Durée

La CCNM a fait l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du Travail.

La procédure d'extension devrait durer à peu près 6 mois. Au terme de ce délai, si l'extension est accordée comme cela apparaît probable, toutes les entreprises entrant dans le champ d'application défini à l'article 1, et non seulement celles qui adhèrent à l'AMAFI, devront appliquer les dispositions de la CCNM.

Article 4

Liberté d'opinion et liberté syndicale

La réglementation en vigueur pour la liberté d'opinion et la liberté syndicale, ainsi que les conditions d'exercice de la liberté syndicale est celle définie par les articles L. 2141-1 et suivants et L. 2142-3 et suivants du Code du travail.

Article 5

Organisations syndicales de branche

Les conditions de la représentativité des organisations syndicales au niveau de la branche sont celles issues de la loi du 20 août 2008, et reprises dans les articles L. 2122-5 et suivants du Code du travail.

Au niveau de la branche, la représentativité sera déterminée par un organisme désigné par le Ministère du Travail à partir des résultats des élections réalisées dans les entreprises du secteur.

Jusqu'à la fin de la période de collecte de ces résultats, c'est-à-dire jusqu'à une date restant à déterminer mais se situant en 2013, sont présumées représentatives les organisations syndicales qui l'étaient déjà avant la loi de 2008, et celles qui sont affiliées à l'une des organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel.

A ce jour, et jusqu'à une date restant à déterminer mais se situant en 2013, sont donc considérées représentatives dans le secteur couvert par la CCNM, les organisations suivantes :

- CFDT Bourse
- CFTC – Marchés Financiers
- CGC - MF
- CGT Bourse - Investissements
- FO Bourse
- SPI - MT

Article 6

Représentation des Organisations syndicales de branche**■ Article 6-1 : Heures de délégation de branche**

En pratique, la représentation des organisations syndicales est le fait de personnes physiques qui, souvent, sont par ailleurs salariées d'une entreprise assujettie à la CCNM. Lorsque tel est le cas, pour leur permettre d'exercer leurs missions au niveau de la branche, la CCNM accorde à chaque organisation un crédit conventionnel de 30h par mois, à répartir, au choix de chacune entre son ou ses deux représentants

Ces heures doivent être considérées par l'employeur concerné comme du temps de travail, et donc rémunérées en tant que tel.

Pour que cela soit possible, il est nécessaire que l'employeur soit dûment informé de la qualité de représentant d'une organisation syndicale de branche de l'un de ses salariés.

C'est pourquoi la CCNM met en place un dispositif d'information de l'AMAFI du nom des salariés désignés, du nombre d'heures dont chacun bénéficie ainsi que des coordonnées de leur employeur, à charge pour elle de transmettre cette information aux employeurs concernés.

Cette information doit être faite au plus tard le 30 juin de chaque année, date anniversaire de l'entrée en vigueur de la CCNM.

■ Article 6-2 : **Droit syndical**

La réglementation en vigueur concernant la désignation, le nombre et les moyens d'exercice des missions

des délégués syndicaux résulte des articles L. 2143-1 et suivants du Code du travail.

Article 10

Négociation des accords collectifs de branche

La réglementation en vigueur concernant les obligations de négociation au niveau de la branche professionnelle résulte des articles L. 2241-1 à L. 2241-12 du Code du travail.

Article 11

Négociations et conclusion des accords collectifs d'Entreprise

En pratique les personnes habilitées à négocier dans les entreprises sont les suivantes :

| ENTREPRISES | | PRÉSENCE SYNDICALE | | |
|--|-----------------------|--|--|--|
| | | Sans RSS et sans DS | Avec un RSS et sans DS | Avec un DS |
| Entreprise ayant une représentation élue du personnel (CE ou DP) | Moins de 200 salariés | Négociation avec les élus | Négociation avec les élus | La négociation a obligatoirement lieu avec le DS |
| | Plus de 200 salariés | | Négociation avec les RSS si ceux-ci sont désignés par un syndicat représentatif au niveau national et interprofessionnel | |
| Entreprise sans élus du personnel | | Négociation avec les salariés mandatés par une OS représentative au niveau de la branche | Négociation avec les salariés mandatés par une OS représentative au niveau de la branche | |

RSS : Responsable de section syndicale
DS : Délégué syndical

■ Article 11-1 : **Négociation dans les Entreprises ayant un délégué syndical**

Les modalités de désignation des délégués syndicaux sont celles issues de la loi du 20 août 2008, reprises dans les articles L. 2143-1 et suivants du Code du travail.

Les conditions de validité et d'entrée en vigueur des accords d'entreprises sont précisées dans les articles L. 2232-11 et suivants du Code du travail.

■ Article 11-3 : **Négociation dans les entreprises ou établissements de plus de 200 salariés dépourvus de délégué syndical**

La réglementation en vigueur concernant les conditions dans lesquelles un représentant de section syndicale peut négocier un accord collectif résulte de l'article L. 2143-23 du Code du travail.

■ Article 11-4 : **Négociation avec un salarié mandaté dans les Entreprises ou établissements dépourvus de délégué syndical**

Les qualités du salarié mandaté sont celles définies dans l'article L. 2232-26 du Code du travail.

Ce salarié mandaté bénéficie par ailleurs de la protection contre le licenciement prévue aux articles L. 2411-1 et L. 2411-4 du Code du travail.

Les règles de la dénonciation et de la révision des accords ainsi signés sont celles précisées dans la circulaire de la Direction des Relations du Travail du 22 septembre 2004.

Article 12

Délégués du personnel

Les règles régissant les délégués du personnel sont prévues aux articles L. 2312-1 et suivants du Code du travail.

Toutefois, celles relatives aux heures de délégation lorsque le délégué du personnel est désigné comme délégué syndical, sont prévues à l'article 8 de la CCNM.

Article 13

Comité d'entreprise

Les règles régissant la constitution, le fonctionnement et les attributions des comités d'entreprise sont prévues aux articles L. 2321-1 et suivants du Code du travail.

Article 14

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

La réglementation en vigueur pour la constitution, la désignation des membres et le fonctionnement des CHSCT résulte des articles L. 4611-1 du Code du travail.

Article 18

Conditions d'attribution

L'ancienneté s'appréciant au sein de la branche, le nombre d'années requises se calcule éventuellement par addition des périodes d'emploi au sein d'une ou plusieurs entreprises entrant dans le champ de la CCNM. Ces périodes peuvent être continues ou discontinues, le cas où le salarié aurait travaillé pendant un temps dans une entreprise n'entrant pas dans le

champ de la CCNM ne remettant pas en cause la prise en compte des années antérieures travaillées dans une entreprise entrant dans le champ de la CCNM.

Article 19

Demande d'attribution

L'employeur établit une attestation de carrière reprenant les différentes expériences au sein de la branche du salarié qui fait la demande de médaille. Il joint cette attestation à la demande d'attribution de médaille qu'il adresse à l'AMAFI.

Après vérification que l'attestation établit que les conditions d'attributions sont réunies, l'AMAFI délivre un diplôme professionnel décernant la médaille concernée.

Cette médaille peut être en outre, au choix de l'employeur, matérialisée physiquement par la remise d'une médaille gravée au nom du salarié concerné. Cette médaille, spécifique à la profession, peut être commandée par l'entreprise auprès de la Monnaie de Paris sur remise d'une autorisation délivrée par l'AMAFI.

Article 20

Prime

Les appointements à prendre en compte pour le calcul de la prime sont les appointements fixes mensuels bruts.

Article 21

Activités sociales et culturelles

■ Article 21-1 : **Constitution du Comité Interentreprises**

Le secteur professionnel de la Bourse dispose depuis 1947 d'une structure dite « Comité Inter Entreprises de la Bourse » chargée d'assurer, conformément à la réglementation du code du travail, la gestion des activités sociales et culturelles pour les comités d'entreprises dit « adhérents ».

L'association de comités d'entreprises permet de multiplier les initiatives grâce au regroupement des moyens financiers et humains.

■ Article 21-2 : **Adhésion au CIE**

L'entreprise qui entre dans le champ de la CCNM, soit parce qu'elle est créée ou qu'elle change de rattachement conventionnel, devient de plein droit adhérente au CIE.

La prise d'effet effective de cette adhésion, particulièrement en ce qui concerne l'accès aux prestations sociales et culturelles fournies par le CIE, suppose toutefois que l'entreprise soit connue du CIE et lui verse les dotations prévues par la CCNM. Il appartiendra au règlement intérieur du CIE de préciser les conditions et modalités à remplir par l'entreprise à cet effet.

Les coordonnées du CIE sont les suivantes.

- **CIE Bourse :**
26 rue Feydeau
75002 Paris
Tel : 01.40.13.56.60

■ Article 21-3 : **Retrait du CIE**

La majorité absolue nécessaire se calcule au regard des seuls salariés titulaires d'un contrat de travail avec l'entreprise au jour du vote.

Cela signifie en particulier que les stagiaires et les prestataires de service ne sont donc pas pris en compte pour ce calcul.

■ Article 21-8 : **Secrétaire du CIE**

Le Secrétaire du CIE étant élu par les membres titulaires, il peut être indifféremment une personne élue au second degré dans les conditions prévues à l'article 21-6 ou une personne désignée par une organisation syndicale de branche.

Article 23

Définition

Les articles L. 2242-15 et suivants du Code du travail prévoient une obligation triennale de négocier pour les entreprises et les groupes d'entreprises, au sens de l'article L. 2331-1 du Code du travail, de 300 salariés et plus ainsi que dans les entreprises et les groupes d'entreprises de dimension communautaire, au sens des articles L. 2341-1 et 2341-2 du Code du travail, ayant au moins un établissement ou une entreprise de 150 salariés en France.

Si un accord de groupe sur la GPEC est signé, toutes les entreprises qui entrent dans le périmètre de l'accord sont exonérées de l'obligation triennale de négocier.

Par ailleurs, les articles L. 5121-3 et D. 5121-4 et suivants du Code du travail prévoient un dispositif incitatif d'aide à l'élaboration d'un plan de GPEC pour les entreprises de moins de 300 salariés, avec la possibilité d'obtenir une aide financière de l'Etat.

Article 26

Rôle et missions de l'Observatoire des métiers

Les évolutions de plus en plus rapides des métiers de la branche rendent plus nécessaire que jamais de se doter d'un outil permettant de les mettre en perspective et d'anticiper les développements qui peuvent survenir.

C'est l'un des enjeux de l'Observatoire des métiers de la branche, que d'élaborer des analyses à partir de données recueillies auprès des entreprises de la branche, y compris donc celles qui n'adhéreraient pas à l'AMAFI.

A cet effet, la CCNM impose aux entreprises entrant dans son champ une obligation de communiquer les informations demandées par l'Observatoire des métiers dans un délai maximum de cinq semaines. Cette communication est faite à l'AMAFI, agissant pour le compte de l'Observatoire des métiers, qui s'engage à assurer l'anonymat des données propres à chaque entreprise.

Article 30

Compétences

La Commission paritaire dispose, outre les compétences antérieurement prévues dans la CCNB de deux nouvelles compétences.

D'une part, une compétence d'homologation des accords collectifs.

Il s'agit d'une souplesse introduite par la loi du 20 août 2008, permettant aux entreprises dépourvues de délégué syndical de négocier des accords collectifs selon d'autres modalités, et notamment sous la condition d'obtenir l'homologation de la commission paritaire de la branche.

D'autre part, une compétence en termes de formulation d'avis sur les « situations de discrimination syndicale auxquelles pourraient être confrontés des salariés au titre de leurs activités syndicales ».

Cette nouvelle compétence est toutefois subordonnée à une saisine opérée sur présentation d'un dossier conforme à un format déterminé par la Commission paritaire. L'objectif est d'assurer qu'il existe une matérialité des faits suffisante pour permettre à la Commission paritaire de discuter utilement la situation en cause et de rendre un avis motivé. Le format de ce dossier sera défini dans le courant du second semestre 2010.

Article 33

Embauche

Toute personne embauchée fait l'objet d'un examen médical conformément à l'article R. 4624-10 du Code du travail.

Article 39

Télétravail

La mise en place du télétravail est réalisée conformément à l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 transposant l'accord cadre européen du 16 juillet 2002.

Article 40

Contrat d'auxiliaire de vacances étudiant

La réglementation relative au contrat de travail à durée déterminée pour les étudiants prévoit l'absence de versement de la prime de précarité en fin de contrat, à condition que ce contrat ait lieu uniquement pendant les vacances scolaires ou universitaires, l'étudiant reprenant le cours de ses études à l'issue du contrat, et n'étant donc pas en situation de précarité.

Article 41

Contrat à durée déterminée senior

La réglementation en vigueur concernant les conditions de conclusion et les modalités d'application du contrat à durée déterminée senior résulte des articles D. 1242-2 et D. 1242-7 du Code du travail.

Article 42

Principes et objectifs

La réglementation en vigueur en matière de déontologie résulte principalement, d'une part, des articles L. 533-11 et suivants du Code monétaire et financier et, d'autre part, des dispositions d'application prévues par le règlement général de l'Autorité des Marchés Financiers.

Article 45

Harcèlement sexuel

La réglementation en vigueur concernant l'interdiction et la prévention du harcèlement sexuel résulte des articles L. 1153-1 et suivants du Code du travail.

Article 46

Harcèlement moral

La réglementation en vigueur concernant l'interdiction

et la prévention du harcèlement moral résulte des articles L. 1152-1 et suivants du Code du travail.

Article 54

Intéressement et participation

La réglementation en vigueur concernant les dispositifs d'intéressement et de participation résulte des articles L. 3311-1 et suivants du Code du travail.

Article 55

Préavis

La réglementation en vigueur concernant le préavis en cas de licenciement résulte de l'article L. 1234-1 du Code du travail.

Article 57

Rupture amiable

La réglementation en vigueur concernant les procédures de rupture conventionnelle du contrat de travail résulte des articles L. 1237-11 et suivants du Code du travail.

Article 58

Licenciement – Procédure

La réglementation en vigueur concernant les procédures de licenciement résulte des articles L. 1231-1 à L. 1233-91 du Code du travail.

Article 60

Licenciement – Recours

La lettre de saisie de la Commission paritaire est à adresser à la Commission Paritaire à l'adresse de l'AMAFI (13 rue Auber - 75009 Paris).

Article 61

Licenciement – Mesures d'accompagnement

Dans le cadre du reclassement dans la branche en cas de licenciement rendu nécessaire par des difficultés économiques ou des réorganisations internes, une Bourse des Emplois est mise en place par l'AMAFI.

Cette Bourse des Emplois prend la forme d'une rubrique sur le site Internet public de l'Association regroupant d'une part, les curriculum vitae des salariés en recherche d'emploi et, d'autre part, les offres d'emplois que les entreprises de la branche diffusent.

La mise en ligne de candidatures peut être réalisée par 4 types d'intervenants :

- Les entreprises assujetties à la CCNM qui adhèrent à l'AMAFI ;
- Les entreprises assujetties à la CCNM qui n'adhèrent pas à l'AMAFI ;
- Les entreprises qui appliquent volontairement la CCNM ;
- Les salariés licenciés en recherche d'emploi.

Afin de permettre la mise en ligne des candidatures, les entreprises doivent joindre à leur demande une attestation sur l'honneur indiquant d'une part, qu'ils appliquent la CCNM et, d'autre part, que les salariés dont le curriculum vitae est publié ont donné individuellement leur accord à cette publication.

Lorsque la mise en ligne est demandée par un salarié, celui-ci doit joindre à sa demande une attestation sur l'honneur indiquant qu'il a été licencié et qu'il est en recherche d'emploi.

La mise en ligne est réalisée pour une durée limitée à deux mois, à l'expiration de laquelle l'annonce ou le curriculum vitae sont supprimés, sauf si la personne à l'origine de la demande de mise en ligne demande une prolongation de la publication.

Article 62

Retraite

La réglementation en vigueur concernant les droits à pension de retraite résulte de l'article R. 351-1 du Code de la Sécurité sociale.

Article 63

Départ à la retraite

■ Article 63-1 : Conditions (Départ à la retraite)

Le départ volontaire à la retraite se fait conformément aux articles L. 1237-9 et L. 1237-10 du Code du travail.

■ Article 63-2 : Indemnité (Départ à la retraite)

L'âge légal de la retraite est prévu par l'article R. 351-2 du Code de la Sécurité sociale.

Article 64

Mise à la retraite

■ Article 64-1 : Conditions (Mise à la retraite)

La réglementation en vigueur concernant les condi-

tions de la mise à la retraite résulte des articles L. 1237-5 à L. 1237-6 du Code du travail.

La mise à la retraite d'office par l'employeur est possible lorsque le salarié a atteint 70 ans et qu'il réunit les conditions d'ouverture du droit à la retraite sans abattement.

La mise à la retraite d'office par l'employeur est également possible lorsque le salarié a entre 65 et 70 ans et qu'il réunit les conditions d'ouverture du droit à la retraite sans abattement. Il ne peut toutefois exercer cette possibilité unilatéralement puisqu'il doit alors recueillir l'accord du salarié. A cette fin, il doit l'interroger par écrit dans les conditions décrites par cet article, et ce n'est que si le salarié y consent formellement (accord exprès) ou tacitement (défaut de réponse dans le délai d'un mois) que l'employeur peut alors procéder à cette mise à la retraite.

Dans ce cadre, en cas de refus exprès du salarié d'être mis à la retraite, seule une procédure de licenciement par l'employeur est envisageable (avec l'indemnité afférente).

■ Article 64-2 : Indemnité (Mise à la retraite)

La mise à la retraite ne constitue pas un licenciement. Il s'agit d'un mode autonome de rupture du contrat de travail dont l'exercice est subordonné à un accord exprès ou tacite du salarié tant que celui-ci n'a pas 70 ans.

La réglementation en vigueur concernant l'indemnité de mise à la retraite résulte de l'article L. 1237-7 du Code du travail.

L'indemnité de mise à la retraite ne peut jamais être inférieure à l'indemnité légale de licenciement, laquelle est aujourd'hui de 1/5^{ème} de mois par année d'ancienneté auquel s'ajoute 2/15^{ème} par année au-delà de 10 ans d'ancienneté. L'indemnité versée est donc la plus favorable entre cette dernière et celle prévue par l'article 63-2 de la CCNM.

Le débat sur les retraites en cours peut entraîner des évolutions sensibles des mécanismes existants. La question de l'indemnité à verser pourra donc nécessiter d'être réexaminée à la lumière de ces évolutions.

Article 65

Durée du travail

La réglementation en vigueur concernant la durée du travail et la répartition de celle-ci résulte des articles L. 3121-1 à L. 3123-37 et R. 3121-1 et R. 3124-16 du Code du travail.

Article 68

Absences exceptionnelles

L'absence exceptionnelle pour la garde d'un enfant à charge malade ou handicapé, suppose la présentation d'un certificat médical et se calcule par année civile.

Article 70

L'entretien d'évaluation/appréciation

La mise en place d'entretiens d'évaluation/appréciation est soumise à la consultation préalable du comité d'entreprise et du CHSCT lorsqu'ils existent dans l'entreprise, ou à défaut, des délégués du personnel dans les entreprises de plus de 50 salariés, lorsque ceux-ci exercent les missions des CHSCT et des CE.

Article 73

Principes généraux et négociation (Formation professionnelle)

La formation professionnelle continue est organisée dans le cadre des articles L. 6311-1 et suivants du Code du travail, des accords de branche et des accords d'entreprise susceptibles d'être conclus entre les partenaires sociaux.

Article 74

Plan de formation

La réglementation en vigueur concernant l'élaboration, la forme et le contenu du plan de formation résulte des articles L. 2323-33, et L. 6321-1 et suivants du Code du travail.

Article 77

Congés de maternité et d'adoption**Article 77-1 : Congé de maternité**

La réglementation en vigueur concernant l'ouverture des droits aux indemnités journalières de Sécurité sociale résulte de l'article R. 313-3 du Code de la Sécurité sociale.

Article 77-2 : Congé d'adoption

La réglementation en vigueur concernant les conditions du congé légal d'adoption résulte des articles L. 1225-37 et suivants du Code du travail.

Article 78

Reprise d'activité professionnelle

La réglementation en vigueur concernant la réévaluation de la rémunération des salariés de retour de

congé de maternité ou d'adoption résulte des articles L. 1225-26 et suivants du Code du travail et de la Circulaire ministérielle du 19 avril 2007.

Article 84

En relais du maintien de salaire

Pour éviter une période de carence entre la fin du maintien de salaire et la prise en charge par l'organisme assureur, due au délai de réception des relevés d'indemnité de Sécurité sociale, un certain nombre d'entreprises ont mis en place un système de subrogation, l'employeur versant alors au salarié 100% de son salaire de référence net avant d'être ensuite directement remboursé par la Sécurité sociale et l'organisme assureur.

Cette subrogation nécessite l'autorisation du salarié. Pour la Sécurité Sociale, elle résulte d'une signature sur son attestation de salaire permettant que les indemnités journalières de la Sécurité sociale soient versées directement à l'employeur. Pour l'organisme assureur, après transmission des différentes pièces justificatives demandées à l'ouverture du dossier, la subrogation entraînant le remboursement des sommes versées par l'employeur résulte de l'envoi par celui-ci à l'organisme des relevés d'indemnités de Sécurité sociale au fur et à mesure de leur réception.

Annexe I-G-2

Modification de la grille de salaires minima hiérarchiques (Classification)

Il est prévu de lisser le passage de l'ancienne à la nouvelle classification en maintenant jusqu'à fin 2014 une grille spécifique des salaires minima hiérarchiques au bénéfice des salariés des catégories I.A, I.B, II.A et II.B qui, à la date d'entrée en vigueur de la CCNM, étaient classés dans un échelon dont le salaire minimum hiérarchique est supérieur à celui résultant de la nouvelle grille.

Les personnes concernées sont celles qui figurent dans le tableau prévu dans cette disposition.

Pour ces personnes, et jusqu'à fin 2014, la grille spécifique ainsi maintenue évolue de la même façon que l'élément de la nouvelle grille auquel il se rapporte.

Ainsi par exemple, si la prochaine revalorisation des salaires minima hiérarchiques conduisait à augmenter de 2 % le minimum de la catégorie I.A, cela signifierait que les minima des catégories A (3^{ème} et 4^{ème} échelon) et B (1^{er} à 4^{ème} échelon) seraient également augmentés de 2 %.