

Convention collective	Signature	Extension	JO	Révision	Extension	JO	Brochure JO	IDCC
Activités de marchés financiers (1)	11-6-2010	27-2-2012	3-3-2012	–	–	–	3257	2931

(1) Applicable à compter du 1-7-2010.

Avertissement

La CCN des marchés financiers remplace l'ancienne CCN de la Bourse du 26-10-90 dénoncée par l'Association française des marchés financiers (AMAFI), unique fédération patronale signataire, le 12-12-2008 et qui a cessé de s'appliquer le 16-6-2010.

Section 1 Champ d'application

◆ Art. 1

1 Champ d'application professionnel ■ Entreprises agréées pour exercer à titre principal l'une au moins des activités suivantes :

- réception et transmission d'ordres pour le compte de tiers (v. remarque ci-après) ;
- exécution d'ordres pour le compte de tiers ;
- négociation pour compte propre ;
- conseil en investissement (v. remarque ci-après) ;
- prise ferme ;
- placement garanti ;
- exploitation d'un système multilatéral de négociation ;
- exploitation d'un marché réglementé ;
- exploitation d'un système de compensation.

REMARQUE : les entreprises exerçant seulement des activités de réception et transmission d'ordres pour le compte de tiers et de conseil en investissement ne relèvent de la CCN que si elles sont agréées en tant qu'entreprise d'investissement au sens de la directive européenne 2004/39/CE du 21-4-2004.

Sont exclues les entreprises exerçant l'une des activités visées ci-avant qui, au 11-6-2010, appliquaient une autre CC.

2 Champ d'application territorial ■ Territoire national.

Section 2 Contrat de travail, essai et préavis

3 Contrat de travail ■

1° Nécessité d'un écrit : conditions d'engagement à fixer par écrit. La CC fixe les mentions obligatoires.

2° Contrat d'auxiliaire de vacances étudiant : CDD à terme précis conclu pour répondre à l'usage, dans la branche des marchés financiers, de recruter des jeunes en cours de scolarité pendant les périodes de vacances scolaires ou universitaires.

Les auxiliaires de vacances bénéficient des dispositions de la CCN à l'exception de celles relatives à la période d'essai, à la classification et à la rémunération.

◆ Art. 34 et 40

4 Période d'essai et préavis ■

1° Période d'essai

a) Durées

Catégorie	Durée initiale	Renouvellement
Employés	2 mois	2 mois
Agents de maîtrise	3 mois	3 mois
Cadres	4 mois	4 mois

b) Préavis pendant essai

Temps de présence	Rupture par l'employeur	Rupture par le salarié
< 8 jours	24 heures	24 heures
≥ 8 jours	48 heures	48 heures
≥ 1 mois	2 semaines	
≥ 3 mois	1 mois	

2° Préavis après essai

a) Durées (à préciser dans le contrat de travail).

Catégorie	Démission	Licenciement	Mise à la retraite
Non-cadres	2 mois	Préavis légal (1)	3 mois
Cadres	3 mois		

(1) Voir l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN.

b) Heures pour recherche d'emploi en cours de préavis : 2 heures par jour, payées uniquement en cas de licenciement.

c) Dispense de préavis : possibilité pour le salarié licencié (sauf licenciement pour faute grave ou lourde) de réduire la durée de son préavis sans versement d'indemnité compensatrice.

◆ Art. 34, 36, 55, 56 et 64-1

5 Non concurrence ■ Clause de non-concurrence à faire figurer dans le contrat de travail.

1° Salariés concernés : cadres.

REMARQUE : les clauses de non-concurrence figurant dans les contrats de travail des agents de maîtrise signés avant l'entrée en vigueur de la CCN restent applicables.

2° **Contrepartie pécuniaire** : versement, pendant toute la durée d'application de la clause, d'une indemnité mensuelle au moins égale à la moitié du dernier salaire brut mensuel fixe perçu.

3° **Levée de l'interdiction** obligatoire en cas de licenciement pour motif économique.

◆ Art. 35 ◆ Annexe I, art. F

Section 3 Licenciement et départ à la retraite

6 Indemnité de licenciement ■

1° **Procédure du licenciement pour faute grave ou lourde** : possibilité pour le salarié de saisir la commission paritaire dans les 15 jours suivant la notification du licenciement.

2° **Indemnité de licenciement** due, sauf faute grave ou lourde, après 1 an d'ancienneté :

— licenciement pour motif non économique : 1/2 mois par année d'ancienneté. Maximum : 12 mois ;

— licenciement pour motif économique : 1/2 mois par année de présence jusqu'à 10 ans d'ancienneté et 3/4 de mois par année de présence pour la tranche au-delà de 10 ans d'ancienneté. Maximum : 15 mois.

3° **Base de calcul** : moyenne des appointements fixes bruts perçus au cours des 12 derniers mois.

REMARQUE : mesure transitoire ◆ Annexe I, art. A-1) : pour les salariés ayant au moins 2 ans d'ancienneté à la date de signature de l'ancienne CCN de la Bourse (soit au 26-10-90), l'indemnité de licenciement, sauf faute grave ou lourde, est calculée comme suit :

— sur la base de l'article 37 de l'ancienne CCN des agents de change de mai 1979 (soit 1/2 mois par semestre ou fraction de semestre pour les 8 premières années puis 3/4 de mois par semestre ou fraction de semestre pour les années suivantes) et en fonction de l'ancienneté atteinte au 26-10-90 ;

— sur la base de la présente CCN au titre de la période postérieure au 26-10-90 pour une durée maximum égale au temps restant à courir avant que le salarié n'atteigne 24 ans d'ancienneté, ou 60 ans d'âge, sans que le montant total de l'indemnité ne puisse dépasser 24 mois de salaire brut fixe.

◆ Art. 59 et 60 ◆ Annexe I, art. A-1

7 Indemnité de départ à la retraite ■

1° **Indemnité de départ volontaire à la retraite** exprimée en % des appointements fixes mensuels bruts.

Ancienneté	Montant
≤ 10 ans	10 % par année
> 10 ans	10 % par année pour les 10 premières années + 30 % par année au-delà de 10 ans

2° **Indemnité de mise à la retraite** : égale à l'indemnité légale de mise à la retraite (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN), sans pouvoir être inférieure à l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite (v. ci-avant).

◆ Art. 63-2 et 64-2

Section 4 Congés et jours fériés

8 **Congés exceptionnels pour événements familiaux** ■ Congés exprimés en jours ouvrés, à prendre concomitamment à la survenance de l'événement.

Mariage	salarié	5 jours consécutifs
	enfant	2 jours
Naissance, adoption	enfant	3 jours
Décès	conjoint, partenaire d'un PACS, enfant	3 jours
	père, mère, beaux-parents, frère, sœur	2 jours
	autres descendants ou ascendants du salarié	1 jour
Enfant malade ou handicapé	- 16 ans	5 jours par année civile (1)
Préparation d'examen	Certification professionnelle au sens du règlement de l'AMF (2)	1 jour
	Diplôme dans le cadre du plan de formation d'entreprise	
Déménagement (3)	-	

(1) Quel que soit le nombre d'enfants.
 (2) Le temps nécessaire à l'examen est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale.
 (3) Une fois par an maximum, hors mutation professionnelle.

◆ Art. 68

9 **Congés payés** ■ Sauf autre période fixée dans l'entreprise, période des congés fixée du 1^{er} juin au 30 septembre. Toutefois, possibilité pour les salariés, avec l'accord de l'employeur, de prendre leurs congés en dehors de cette période, les congés de chaque année devant être pris au plus tard le 31 mai de l'année suivante (ou au terme de l'exercice de référence de l'entreprise). Choix des dates de congé annuel arrêté 3 mois et demi avant le terme de l'exercice de référence.

REMARQUE : mesure transitoire ◆ Annexe I, art. A-2) : les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise à la date de signature de l'ancienne CCN de la Bourse (soit au 26-10-90) et les chefs et sous-chefs de service présents dans l'entreprise à cette date ont le choix entre :

— régime légal et conventionnel ;

— 3 semaines consécutives en saison et 3 semaines hors saison.

Pour l'appréciation de l'ancienneté de 10 ans, toute année commencée à la date du 1^{er} juin est réputée accomplie.

◆ Art. 66 ◆ Annexe I, art. A-2

10 Jours fériés ■

1° **Chômage des jours fériés légaux** : les jours fériés légaux sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour ouvré, sauf si l'entreprise reste ouverte du fait de l'ouverture des principaux marchés, chambre de compensation ou systèmes de règlement-livraison dont dépend son activité. Dans ce dernier cas, l'employeur doit prévoir au minimum une journée de fermeture de remplacement ou attribuer un congé compensatoire de même durée.

2° **Travail les jours de fermeture de l'entreprise** : il ouvre droit à un congé compensatoire de même durée.

◆ Art. 69

Section 5 Durée du travail

11 **Temps de travail quotidien < 4 heures** ■ En cas de présence sur le lieu de travail, à la demande de l'employeur, pour une durée < 4 heures, attribution, en sus du paiement des heures effectuées, d'une indemnisation du temps de déplacement.

◆ Art. 65

12 **Travail en équipes successives ou chevauchantes** ■ Possibilité de recourir à ces formes d'aménagement.

◆ Art. 65

13 **Travail les jours de fermeture de l'entreprise** ■ Voir n° 10.

Section 6 Maladie, maternité, accident du travail

14 Maladie

1° Indemnisation des absences (sur 12 mois).

a) *Condition d'ancienneté* : 6 mois dans l'entreprise ou 1 an dans la branche.

b) *Délai de carence* : absence de délai de carence pour les 1^{er} et 2^e arrêts et en cas d'hospitalisation ; 3 jours à partir du 3^e arrêt.

c) *Indemnisation* : maintien du salaire fixe mensuel, sous déduction des IJSS, pendant 180 jours. Maximum d'indemnisation : salaire net (hors CSG et CRDS) d'activité.

A partir du 181^e jour d'arrêt, prise en charge par le régime de prévoyance (v. n° 17).

2° Indemnisation du temps partiel thérapeutique : prise en charge par le régime de prévoyance (v. n° 17).

◆ Art. 80 et 82

15 Maternité et adoption

1° Indemnisation pendant le congé : après 9 mois d'ancienneté dans l'entreprise (à la date présumée de l'accouchement ou à la date de l'arrivée de l'enfant au foyer), maintien du salaire fixe mensuel, sous déduction des IJSS, pendant la durée du congé légal augmenté de 1 semaine.

2° Réduction d'horaire : 1/2 heure par demi-journée ou 1 heure par jour à partir du 4^e mois de grossesse.

◆ Art. 76 et 77

Section 7 Retraite complémentaire et régime de prévoyance

16 Retraite complémentaire ■ Absence de dispositions dans la convention collective.

17 Régime de prévoyance

1° Application du régime : régimes de prévoyance et de frais de santé applicables à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication au JO de l'arrêté d'extension de la CCN, (y compris pour les arrêts de travail en cours à cette date).

Signalons toutefois que les dispositions de l'article 22 de la CCN relatif au régime de prévoyance ne sont pas étendues et sont renvoyées à la négociation ◆ Arrêté du 27-2-2012, JO 3-3-2012). L'arrêté d'extension ne vise toutefois pas expressément les annexes II et III de la CCN relatives à la description des garanties. En outre, les dispositions issues des protocoles de gestion administrative des régimes de prévoyance et de frais de santé sont exclues de l'extension. Il résulte, selon nous, de ce qui précède, que le régime analysé ci-après n'est pas applicable en l'état.

2° Bénéficiaires : tous les salariés, sans condition d'ancienneté.

3° Organisme assureur et gestionnaire : APRI Prévoyance.

a) *Conditions d'adhésion aux régimes* : les entreprises doivent adhérer aux régimes dans les conditions suivantes :

— dans un délai maximum de 6 mois à partir de la date de rattachement à la CCN pour les entreprises créées après l'entrée en vigueur de l'arrêté d'extension de la CCN ;

— dans un délai maximum de 15 mois à partir de la date d'entrée en vigueur de l'arrêté d'extension de la CCN pour les entreprises en activité à cette date qui n'ont aucun régime de prévoyance et de frais de santé ou des régimes comportant des garanties inférieures (v. remarque ci-après) ;

— possibilité, pour les entreprises en activité à la date d'entrée en vigueur de l'arrêté d'extension de la CCN et ayant déjà des régimes de prévoyance et de frais de santé, de les conserver sous réserve qu'ils garantissent des niveaux de prestations au moins équivalents (appréciation garantie par garantie pour la prévoyance, appréciation globale pour les frais de santé) et un montant moindre ou égal de la quote-part salariale de la cotisation (v. remarque ci-après).

REMARQUE : du fait de la comparaison des garanties, possibilité d'adhérer au régime uniquement pour les garanties de prévoyance ou uniquement pour les garanties frais de santé.

En cas d'adhésion tardive, l'entreprise est redevable, pendant 3 ans maximum, d'une prime additionnelle.

b) *Dispenses d'affiliation au régime frais de santé* : une dispense d'affiliation au régime frais de santé est admise pour certains salariés (liste non reprise ici).

4° Cotisations : maintien des taux de cotisations fixés ci-après jusqu'au 31-12-2014 pour la prévoyance et jusqu'au 31-12-2011 pour les frais de santé. Après la période de maintien, révision annuelle automatique des cotisations dans la stricte proportion des résultats techniques du régime et dans la limite de 10 % du montant de la cotisation précédente.

a) *Régime de prévoyance* (en % des tranches A et B du salaire).

Répartition 70 % employeur, 30 % salarié.

Garantie	Employeur		Salarié		Total	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Décès	0,546 %	0,546 %	0,234 %	0,234 %	0,78 %	0,78 %
Incapacité, invalidité	0,182 %	0,378 %	0,078 %	0,162 %	0,26 %	0,54 %

En cas d'arrêt de travail pour maladie, maternité ou accident (toutes origines), maintien des garanties sans paiement des cotisations (disposition issue du protocole de gestion du 11-6-2010 conclu avec APRI Prévoyance).

b) *Régime frais de santé* (en % du plafond de la SS).

Régime	Taux contractuels		Taux d'appel 2010 et 2011	
	Régime général	Alsace-Moselle	Régime général	Alsace-Moselle
Régime obligatoire – famille (1)	1,83 %	1,01 % (2)	1,46 %	0,81 % (2)
Régime facultatif – conjoint (3)	1,28 %	0,72 % (2)	1,02 %	0,57 % (2)

(1) Répartition 50 % employeur, 50 % salarié.
 (2) Taux issu du protocole de gestion du 11-6-2010 conclu avec APRI Prévoyance.
 (3) A la charge exclusive du salarié. Le régime facultatif garantit le conjoint, le concubin ou le partenaire d'un PACS bénéficiant à titre personnel du régime de la SS.

5° Prestations

a) *Salaire de référence* : salaire annuel brut soumis à cotisations perçu au cours des 12 derniers mois, limité à la tranche B.

b) *Garantie décès* : lors de son affiliation, le salarié choisit :

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

REMARQUE : l'option 1 est appliquée si le salarié n'a aucun enfant à charge au moment de son décès ou si les enfants à charge ont plus de 19 ans.

1. Capital décès (en % du salaire de référence).

Situation de famille	Option 1	Option 2
Célibataire, veuf ou divorcé sans enfant	140 %	140 %
Marié (1) sans enfant	300 %	300 %
Quelle que soit la situation de famille avec 1 enfant	450 %	300 %
Majoration par enfant à charge supplémentaire	+ 100 %	+ 60 %

(1) Ou en concubinage notoire ou pacsé.

2. Rente éducation versée à chaque enfant à charge (en % du salaire de référence ; v. remarque ci-après) :

- 15 % jusqu'au 12^e anniversaire ;
- 20 % jusqu'au 19^e anniversaire ;
- 25 % jusqu'au 26^e anniversaire si poursuite d'études.

REMARQUE : le salaire minimum de référence pour le versement de la rente éducation est égal à 70 % du plafond de la SS de l'année du décès.

3. Invalidité absolue et définitive : versement par anticipation du capital décès seul (option 1).

REMARQUE : le protocole de gestion administrative du régime de prévoyance prévoit le versement d'un capital égal à 300 % du salaire de référence pour le salarié célibataire, veuf ou divorcé sans enfant.



c) *Garantie invalidité et incapacité permanente* : montant de la rente fixé comme suit (en % du salaire de référence net sous déduction des prestations brutes de la SS).

Invalidité 2^e ou 3^e catégorie ou taux d'incapacité ≥ 66 %	100 %
Invalidité 1^{re} catégorie	60 % de la rente prévue en cas d'invalidité de 2 ^e catégorie
Taux d'incapacité compris entre 33 % et 66 %	Rente prévue en cas d'invalidité de 2 ^e catégorie affectée d'un coefficient minorant 3N/2 (N = taux d'incapacité fonctionnelle)

Maximum d'indemnisation (SS + régime de prévoyance + salaire éventuel) : salaire net d'activité.

d) *Garantie incapacité temporaire de travail* : en relais de l'obligation de maintien de salaire par l'employeur (v. n° 14) (sauf rechute après reprise de travail < 6 mois), indemnisation égale à 100 % du salaire de référence net, sous déduction des IJSS brutes.

Maximum d'indemnisation (SS + régime de prévoyance + salaire éventuel) : salaire net d'activité.

e) *Temps partiel thérapeutique* : en cas de reprise du travail à temps partiel pour raison médicale autorisée par la SS, indemnisation plafonnée à 50 % du salaire de référence, en complément

des IJSS et dans la limite du salaire net qu'aurait perçu le salarié s'il avait travaillé à temps complet.

f) *Frais de santé* : la garantie assure le service de prestations à l'occasion des frais médicaux exposés par le salarié (hospitalisation, soins médicaux courants, pharmacie, dentaire, optique) en complément des remboursements de la SS.

♦ *Art. 22 non étendu et renvoyé à la négociation, 81 et 82*

♦ *Annexes II et III ♦ Protocole du régime de prévoyance du 11-6-2010 modifié par avenant n° 1 du 16-6-2011 exclus de l'extension ♦ Protocole du régime frais de santé du 11-6-2010 exclu de l'extension*

Section 8 Classification

Sous-section 1 Ancienne classification

♦ *Ancienne CCN Bourse du 26-10-90 étendue, art. 20 à 22*

18 Principe de classification ■ Les emplois sont classés en 8 catégories : 4 catégories employés (A à D) divisées en 4 échelons ; 1 catégorie maîtrise (E) divisée en 4 échelons ; 2 catégories cadres (F et G) ; 1 catégorie dirigeants et cadres supérieurs (H).

19 Tableau des critères classants ■

Catégorie	Contenu de l'activité du poste	Autonomie et initiatives requises	Technicité requise	Formation, adaptation et expérience	Niveau de responsabilité requis
A	Travaux simples, consignes précises	Contrôle constant, initiative limitée	Aucune	Simple initiation professionnelle	Respect des consignes
B	Travaux courants à exécuter à partir des consignes normalisées	Contrôle ponctuel, application de procédures définies	Connaissance générale liée à l'environnement. Connaissance technique de base	Formation professionnelle élémentaire ou expérience équivalente	Responsable de l'exécution de ses travaux avec devoir d'alerte
C	Travaux spécialisés (s'inscrivant dans un cadre élargi à l'environnement immédiat du poste)	Poste soumis à un contrôle périodique, initiatives dans le cadre de méthodes et usages bien définis	Bonne connaissance des techniques professionnelles du poste	Formation professionnelle confirmée ou expérience équivalente	Responsable du bon déroulement des modes opératoires, doit rendre compte des incidents
D	Travaux complexes (s'inscrivant dans un cadre plus large que la catégorie précédente)	Contrôle des résultats finaux, initiatives relatives à la réalisation technique des tâches à effectuer	Très bonne maîtrise des techniques de sa spécialité et connaissance des techniques des spécialités voisines	Connaissance générale ou diplôme professionnel reconnu ou formations spécifiques ou expérience équivalente	Responsable de la bonne fin des travaux avec maîtrise de leurs conséquences directes sur son environnement
E	Travaux complexes et animation d'une petite équipe à fonctions homogènes ou travaux requérant un premier niveau d'expertise	Autonomie dans sa spécialité ou dans son domaine d'expertise	Très bonne maîtrise des techniques nécessaires à sa spécialité	Niveau de formation supérieure ou large expérience acquise dans la profession	Responsable de la bonne fin des travaux réalisés par son équipe ou responsable de la qualité technique des travaux personnels
F	Fonction d'autorité, d'étude, de conseil ou de contrôle par délégation directe d'un cadre de catégorie plus élevée	Dans le cadre d'objectifs définis, le but à atteindre est indiqué et la façon de faire est seulement suggérée	Aptitude à réaliser ou superviser une ou plusieurs activités possédant un contenu et un objectif spécifiques ou aptitude à réaliser des projets impliquant l'assimilation de pratiques complexes ou de théories scientifiques	Niveau de formation supérieure ou large expérience acquise dans la profession	Responsable des résultats des équipes placées sous son autorité ou responsable du résultat des travaux personnels qu'il a engagés
G	Fonction de commandement, d'étude, de conseil ou de contrôle par délégation directe d'un cadre de niveau H ou de l'employeur	Propose les moyens à mettre en œuvre dans le cadre d'une politique précise et d'objectifs à atteindre	Aptitude à analyser et traiter les problèmes liés à son activité en tenant compte des effets produits sur les activités voisines	Large expérience professionnelle	Responsable des résultats liés à son champ d'activité et de l'utilisation des ressources mises à sa disposition
H	Assure la direction d'une ou plusieurs fonctions majeures de l'entreprise	Participe à l'élaboration de la politique de l'entreprise, choisit les moyens à mettre en œuvre, peut représenter l'entreprise sur délégation de l'employeur	Connaissances approfondies et pratiques dans plusieurs domaines professionnels et aptitude à proposer et à remettre en cause des concepts	Large expérience professionnelle	Responsable des résultats liés à son champ d'activité, en terme de communication, de coordination, de développement et d'efficacité

Sous-section 2 Nouvelle classification

20 Délai d'application et principe de classification ■

Les entreprises disposent d'un délai de 4 mois à compter de la signature de la CCN (soit jusqu'au 11-10-2010) pour mettre en place la nouvelle classification.

Les emplois sont classés en 8 catégories : 2 catégories employés (I-A et I-B) ; 2 catégories maîtrise (II-A et II-B) ; 3 catégories cadres et cadres supérieurs (III-A, III-B et III-C) ; 1 catégorie cadres dirigeants (IV).

♦ *Nouvelle CCN du 11-6-2010, art. 48 ♦ Nouvelle CCN du 11-6-2010, annexe I, art. G*

21 Tableau des critères classants

Catégorie	Contenu de l'activité du poste	Autonomie et initiatives requises	Technicité requise	Formation, adaptation et expérience	Niveau de responsabilité requis
I-A	Travaux simples, répétitifs et peu diversifiés, consignes précises	Contrôle constant, initiative limitée	Aucune	Simple initiation professionnelle	Respect des consignes
I-B	Travaux spécialisés s'inscrivant dans un cadre élargi à l'environnement du poste	Contrôle périodique, initiatives dans le cadre de méthodes et usages bien définis	Bonne connaissance des techniques professionnelles du poste	Formation professionnelle confirmée ou expérience équivalente	Responsabilité du bon déroulement des modes opératoires du poste, doit rendre compte des incidents
II-A	Travaux complexes s'inscrivant dans un cadre plus large que la catégorie précédente, 1 ^{er} niveau d'expertise requis	Contrôle des résultats finaux, initiatives relatives à la réalisation technique des tâches à effectuer	Très bonne maîtrise des techniques de sa spécialité et connaissance des techniques des spécialités voisines	Connaissance générale ou diplôme professionnel reconnu ou formation spécifique ou expérience équivalente	Responsabilité de la bonne fin de ses travaux et maîtrise des conséquences directes de ceux-ci sur l'environnement
II-B	Travaux complexes avec animation d'une petite équipe à fonctions homogènes ou travaux nécessitant une compétence professionnelle éprouvée	Autonomie dans sa spécialité ou son domaine d'expertise	Très bonne maîtrise des techniques de sa spécialité et/ou capacité à faire partager sa technicité à d'autres collaborateurs	Niveau de formation supérieur ou large expérience acquise dans la profession	Responsabilité de la bonne fin des travaux de son équipe ou responsabilité de la qualité technique de ses travaux personnels
III-A	Exercice d'une fonction de management, d'étude, de conseil ou de contrôle par délégation directe d'un cadre de catégorie plus élevée	Dans le cadre d'objectifs définis, le but à atteindre est indiqué et la façon de faire suggérée	Aptitude à réaliser ou superviser une ou plusieurs activités possédant un contenu et un objectif spécifiques ou aptitude à réaliser des projets impliquant l'assimilation de pratiques complexes ou de théories scientifiques	Niveau de formation supérieur ou large expérience acquise dans la profession	Responsabilité des résultats des équipes placées sous son autorité ou responsabilité du résultat des travaux qu'il a engagés
III-B	Exercice d'une fonction de management importante, d'étude, de conseil ou de contrôle par délégation directe d'un cadre de niveau inférieur	Dans le cadre d'une politique précise et d'objectifs à atteindre, propose les moyens à mettre en œuvre	Aptitude à analyser et traiter les problèmes liés à son activité en tenant compte des effets produits sur les activités connexes	Large expérience professionnelle et réelle expertise sur une activité	Responsabilité des résultats liés à son champ d'activité et de l'utilisation des ressources mises à sa disposition
III-C	Management et contrôle de la stratégie d'une ou plusieurs fonctions ou activités de l'entreprise ou fonction d'expert confirmé	Assure la gestion opérationnelle au jour le jour dans le cadre d'une stratégie définie par le comité de Direction, peut représenter l'entreprise par délégation de l'employeur	Connaissances approfondies et pratiques dans plusieurs domaines professionnels	Large expérience professionnelle	Responsabilité des résultats liés à son champ d'activité et de l'utilisation des ressources mises à sa disposition
IV	Direction d'une ou plusieurs fonctions majeures de l'entreprise	Participe à l'élaboration de la stratégie et au développement de l'entreprise, choisit les moyens à mettre en œuvre, dirige et contrôle la stratégie de l'entreprise et l'exécution des activités, peut représenter l'entreprise par délégation de l'employeur	Connaissances approfondies et pratiques dans plusieurs domaines professionnels et aptitude à proposer et à remettre en cause des concepts	Large expérience professionnelle	Responsabilité des résultats liés à son champ d'activité en termes de communication, de coordination, de développement et d'efficacité

◆ Nouvelle CCN du 11-6-2010, art. 48

22 Correspondance entre l'ancienne et la nouvelle classification

Ancienne classification	Nouvelle classification
Catégories A et B	Catégorie I-A
Catégories C et D	Catégorie I-B
Catégorie E échelons 1 et 2	Catégorie II-A
Catégorie E échelons 3 et 4	Catégorie II-B
Catégorie F	Catégorie III-A
Catégorie G	Catégorie III-B
Catégorie H	Catégorie III-C

REMARQUE : l'affectation à la catégorie IV de la nouvelle classification relève de la seule appréciation de l'employeur.

◆ Nouvelle CCN du 11-6-2010, annexe I, art. G-1

23 Changement de catégorie à l'ancienneté

- Tout salarié relevant depuis au moins 5 ans :
 - de la catégorie I-A doit être classé en catégorie I-B ;
 - de la catégorie II-A doit être classé en catégorie II-B.

◆ Nouvelle CCN du 11-6-2010, art. 49

Section 9 Salaires, primes et indemnités

Sous-section 1 Salaires, primes et indemnités de l'ancienne CCN Bourse

24 Majoration pour ancienneté ■ Les salariés classés depuis plus de 1 an au 4^e échelon des catégories A et B bénéficieront chaque année au 1^{er} janvier, et pendant 12 ans au maximum, d'une augmentation de leurs appointements fixes mensuels au titre de l'ancienneté.

Pour le montant de cette majoration, voir n° 29 ci-après.

◆ Ancienne CCN Bourse du 26-10-90 étendue, art. 27

25 Médailles professionnelles ■ Versement d'une prime égale à :

- 1 mois d'appointement mensuel fixe pour la médaille d'argent (30 années de service) ;
- 2 mois d'appointements mensuels fixes pour la médaille d'or (40 années de service).

◆ *Ancienne CCN Bourse du 26-10-90 étendue, art. 33 et 35*

26 Mutation temporaire à un poste supérieur ■

1° Pour autre cause qu'un remplacement : ajustement des appointements mensuels si l'affectation dure plus de 2 mois, par versement d'une prime au moins égale à la différence entre le salaire de l'intéressé et le salaire minimum hiérarchique de l'emploi.

2° Pour cause de remplacement : ajustement des appointements mensuels si l'affectation dure plus de 2 mois, par versement du salaire du salarié remplacé, déduction faite des éléments personnels de la rémunération de ce dernier.

Dans les 2 cas ci-dessus, confirmation dans le nouvel emploi si le remplacement excède 1 an.

◆ *Ancienne CCN Bourse du 26-10-90 étendue, art. 11*

27 Garantie d'augmentation minimale ■ Les salariés dont les appointements fixes mensuels n'ont pas été modifiés pendant 3 années consécutives perçoivent une augmentation minimale de 40 % du cumul en francs des augmentations appliquées au salaire minimum hiérarchique correspondant à leur classification au cours des 3 dernières années.

REMARQUE : mesure transitoire ◆ *Ancienne CCN Bourse du 26-10-90 étendue, annexe I art. D*) : pour les salariés ayant plus de 7 ans d'ancienneté à la date de la signature de la CCN, le taux de 40 % est porté à 50 %.

Les salariés dont les appointements fixes mensuels ont été augmentés d'une somme inférieure à la garantie minimale ci-dessus perçoivent un complément à due concurrence.

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

La garantie cesse de s'appliquer lorsque les appointements fixes mensuels dépassent le salaire minimum hiérarchique correspondant à la catégorie de l'intéressé de :

- 35 % pour les catégories A à D ;
- 55 % à partir de la catégorie E.

◆ *Ancienne CCN Bourse du 26-10-90 étendue, art. 26*

28 Rémunération minimale annuelle garantie des cadres sous forfait annuel en jours ■ Pour les cadres soumis à un forfait annuel en jours (214 jours), la rémunération minimale garantie ne peut être inférieure sur l'année civile (prorata temporis en cas d'année civile incomplète) aux montants ci-après.

Catégorie	Catégorie F (1)	Catégorie G	Catégorie H
Rémunération garantie	270 000 F	370 000 F	470 000 F

(1) Pour les cadres débutants dans la catégorie F, rémunération minimale garantie applicable après 2 ans d'ancienneté.

◆ *Accord du 23-12-99 étendu par arrêté du 28-4-2000, JO 11-5-2000*

29 Salaires minima des employés

Catégories A et B

Catégorie	A			
	Échelon 1	2 (1)	3 (2)	4 (3)
Au 1-1-2005 (4)	1 217,47 €	1 278,34 €	1 339,22 €	1 400,09 €
Au 1-1-2006 (5)	1 243,04 €	1 305,19 €	1 367,34 €	1 429,49 €
Au 1-1-2007 (6)	1 293 €	1 358 €	1 423 €	1 487 €
Au 1-1-2008 (7)	1 345 €	1 412 €	1 480 €	1 546 €
Au 1-1-2009 (8)	1 385 €	1 455 €	1 524 €	1 593 €

Catégorie	A			
	Échelon 1	2 (1)	3 (2)	4 (3)
Au 1-1-2010 (9)	1 404 €	1 475 €	1 545 €	1 615 €

(1) Après 4 ans à l'échelon 1 avec salaire minimum de l'échelon 1 majoré de 5 %.
 (2) Après 8 ans à l'échelon 2 avec salaire minimum de l'échelon 1 majoré de 10 %.
 (3) Après 12 ans à l'échelon 3 avec salaire minimum de l'échelon 1 majoré de 15 %
 (4) Accord du 7-1-2005 non étendu.
 (5) Accord du 9-1-2006 non étendu.
 (6) Accord du 8-1-2007 non étendu.
 (7) Accord du 21-12-2007 non étendu.
 (8) Accord du 11-12-2008 non étendu.
 (9) Accord du 7-12-2009 non étendu.

Catégorie	B			
	Échelon 1	2 (1)	3 (2)	4 (3)
Au 1-1-2005 (4)	1 288,10 €	1 352,50 €	1 416,91 €	1 481,32 €
Au 1-1-2006 (5)	1 312,57 €	1 378,20 €	1 443,83 €	1 509,47 €
Au 1-1-2007 (6)	1 341 €	1 408 €	1 475 €	1 542 €
Au 1-1-2008 (7)	1 381 €	1 450 €	1 519 €	1 588 €
Au 1-1-2009 (8)	1 422 €	1 494 €	1 565 €	1 636 €
Au 1-1-2010 (9)	1 442 €	1 514 €	1 586 €	1 658 €

(1) Après 4 ans à l'échelon 1 avec salaire minimum de l'échelon 1 majoré de 5 %.
 (2) Après 8 ans à l'échelon 2 avec salaire minimum de l'échelon 1 majoré de 10 %.
 (3) Après 12 ans à l'échelon 3 avec salaire minimum de l'échelon 1 majoré de 15 %
 (4) Accord du 7-1-2005 non étendu.
 (5) Accord du 9-1-2006 non étendu.
 (6) Accord du 8-1-2007 non étendu.
 (7) Accord du 21-12-2007 non étendu.
 (8) Accord du 11-12-2008 non étendu.
 (9) Accord du 7-12-2009 non étendu.

Les salariés classés depuis plus de 1 an au 4^e échelon des catégories A et B bénéficient chaque année au 1^{er} janvier, et pendant 12 ans au maximum, d'une augmentation de leurs appointements fixes mensuels au titre de l'ancienneté.

Catégorie	A	B
Au 1-1-2005 (1)	12,30 €	
Au 1-1-2006 (2)	12,56 €	12,53 €
Au 1-1-2007 (3)	13,06 €	12,79 €
Au 1-1-2008 (4)	13,58 €	13,17 €
Au 1-1-2009 (5)	13,99 €	13,51 €
Au 1-1-2010 (6)	14,18 €	13,69 €

(1) Accord du 7-1-2005 non étendu.
 (2) Accord du 9-1-2006 non étendu.
 (3) Accord du 8-1-2007 non étendu.
 (4) Accord du 21-12-2007 non étendu.
 (5) Accord du 11-12-2008 non étendu.
 (6) Accord du 7-12-2009 non étendu.

Catégories C et D

Catégorie	C			
	Échelon 1	2 (1)	3 (2)	4 (3)
Au 1-1-2005 (4)	1 386,35 €	1 436,00 €	1 504,37 €	1 572,75 €
Au 1-1-2006 (5)	1 412,69 €	1 463,28 €	1 532,95 €	1 602,63 €
Au 1-1-2007 (6)	1 443 €	1 495 €	1 566 €	1 637 €
Au 1-1-2008 (7)	1 483 €	1 537 €	1 610 €	1 683 €
Au 1-1-2009 (8)	1 514 €	1 590 €	1 666 €	1 741 €
Au 1-1-2010 (9)	1 532 €	1 609 €	1 685 €	1 762 €

(1) Après 4 ans à l'échelon 1 avec salaire minimum de l'échelon 1 majoré de 5 %.
 (2) Après 8 ans à l'échelon 2 avec salaire minimum de l'échelon 1 majoré de 10 %.
 (3) Après 12 ans à l'échelon 3 avec salaire minimum de l'échelon 1 majoré de 15 %
 (4) Accord du 7-1-2005 non étendu.
 (5) Accord du 9-1-2006 non étendu.
 (6) Accord du 8-1-2007 non étendu.
 (7) Accord du 21-12-2007 non étendu.
 (8) Accord du 11-12-2008 non étendu.
 (9) Accord du 7-12-2009 non étendu.



Catégorie	D			
	1	2 (1)	3 (2)	4 (3)
Au 1-1-2005 (4)	1 717,46 €	1 803,34 €	1 889,22 €	1 975,08 €
Au 1-1-2006 (5)	1 750,09 €	1 837,60 €	1 925,12 €	2 012,61 €
Au 1-1-2007 (6)	1 787 €	1 877 €	1 966 €	2 055 €
Au 1-1-2008 (7)	1 833 €	1 926 €	2 017 €	2 108 €
Au 1-1-2009 (8)	1 871 €	1 965 €	2 059 €	2 152 €
Au 1-1-2010 (9)	1 893 €	1 988 €	2 083 €	2 177 €

(1) Après 4 ans à l'échelon 1 avec salaire minimum de l'échelon 1 majoré de 5 %.
 (2) Après 8 ans à l'échelon 2 avec salaire minimum de l'échelon 1 majoré de 10 %.
 (3) Après 12 ans à l'échelon 3 avec salaire minimum de l'échelon 1 majoré de 15 %
 (4) Accord du 7-1-2005 non étendu.
 (5) Accord du 9-1-2006 non étendu.
 (6) Accord du 8-1-2007 non étendu.
 (7) Accord du 21-12-2007 non étendu.
 (8) Accord du 11-12-2008 non étendu.
 (9) Accord du 7-12-2009 non étendu.

◆ Ancienne CCN Bourse du 26-10-90 étendue, annexe II

30 Salaires minima des agents de maîtrise et cadres

Catégorie	Agents de maîtrise			
	E			
Échelon	1	2 (1)	3 (2)	4 (3)
Au 1-1-2005 (4)	1 976,27 €	2 075,08 €	2 173,99 €	2 272,71 €
Au 1-1-2006 (5)	2 013,82 €	2 114,51 €	2 215,30 €	2 315,89 €
Au 1-1-2007 (6)	2 057 €	2 159 €	2 262 €	2 365 €
Au 1-1-2008 (7)	2 110 €	2 215 €	2 321 €	2 426 €
Au 1-1-2009 (8)	2 154 €	2 262 €	2 370 €	2 477 €
Au 1-1-2010 (9)	2 180 €	2 289 €	2 398 €	2 507 €

(1) Après 4 ans à l'échelon 1 avec salaire minimum de l'échelon 1 majoré de 5 %.
 (2) Après 8 ans à l'échelon 2 avec salaire minimum de l'échelon 1 majoré de 10 %.
 (3) Après 12 ans à l'échelon 3 avec salaire minimum de l'échelon 1 majoré de 15 %.
 (4) Accord du 7-1-2005 non étendu.
 (5) Accord du 9-1-2006 non étendu.
 (6) Accord du 8-1-2007 non étendu.
 (7) Accord du 21-12-2007 non étendu.
 (8) Accord du 11-12-2008 non étendu.
 (9) Accord du 7-12-2009 non étendu.

Catégorie	Cadres		Cadres supérieurs et dirigeants
	F	G	
Au 1-1-2005 (1)	2 423,73 €	3 107,70 €	3 900,49 €
Au 1-1-2006 (2)	2 469,78 €	3 154,32 €	3 959,00 €
Au 1-1-2007 (3)	2 522 €	3 208 €	4 027 €
Au 1-1-2008 (4)	2 588 €	3 256 €	4 087 €
Au 1-1-2009 (5)	2 642 €	3 256 €	4 087 €
Au 1-1-2010 (6)	2 668 €	3 256 €	4 087 €

(1) Accord du 7-1-2005 non étendu.
 (2) Accord du 9-1-2006 non étendu.
 (3) Accord du 8-1-2007 non étendu.
 (4) Accord du 21-12-2007 non étendu.
 (5) Accord du 11-12-2008 non étendu.
 (6) Accord du 7-12-2009 non étendu.

34 Salaires minima hiérarchiques

1° Grille des salaires minima hiérarchiques

Catégorie	Au 1-7-2010 (1)	Au 1-1-2011 (2)	Au 1-1-2013 (3)	Au 1-1-2014 (4)	Au 1-1-2015 (5)	Au 1-1-2016 (6)
I-A	1 531 €	1 550 €	1 550 €	1 566 €	1 566 €	1 580 €
I-B	1 855 €	1 878 €	1 916 €	1 935 €	1 949 €	1 967 €
II-A	2 234 €	2 268 €	2 313 €	2 336 €	2 352 €	2 373 €
II-B	2 452 €	2 489 €	2 539 €	2 564 €	2 582 €	2 605 €
III-A	2 668 €	2 695 €	2 749 €	2 776 €	2 790 €	2 812 €
III-B	3 256 €	3 256 €	3 282 €	3 315 €	3 315 €	3 315 €

REMARQUE : mesure transitoire ◆ Ancienne CCN Bourse du 26-10-90 étendue, annexe I, art. E) : le salaire minimum hiérarchique des cadres ayant plus de 7 ans d'ancienneté dans la profession à la date de signature de la CCN et plus de 4 ans d'ancienneté dans leur catégorie, est majoré de 10 % et de 10 % supplémentaires pour ceux ayant plus de 8 ans d'ancienneté dans leur catégorie.

◆ Ancienne CCN Bourse du 26-10-90 étendue, annexe II

Sous-section 2 Salaires, primes et indemnités de la nouvelle CCN des marchés financiers

31 Médailles du travail professionnelles ■ Versement d'une prime égale à :

- 1 mois d'appointement mensuel fixe pour la médaille d'argent (25 années de service) ;
- 2 mois d'appointements mensuels fixes pour la médaille d'or (35 années de service).

Prime majorée d'un demi-mois lorsque le salarié justifie d'une ancienneté propre dans l'entreprise qui attribue la médaille de :

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

REMARQUE : l'abaissement des seuils d'attribution des médailles réalisé par la nouvelle CCN des marchés financiers par rapport à l'ancienne CCN de la Bourse (v. n° 25) ne peut permettre à un salarié de prétendre 2 fois à l'attribution de la même médaille et de la prime correspondante.

◆ Nouvelle CCN du 11-6-2010, art. 17 et 20 et annexe I art. C

32 Affectation temporaire à un poste de qualification supérieure ■ En cas d'affectation > 3 mois, versement, de manière rétroactive, à partir du 4^e mois et jusqu'à la fin de l'affectation, d'une prime tenant compte des responsabilités complémentaires assumées.

◆ Nouvelle CCN du 11-6-2010, art. 38

33 Garantie d'augmentation minimale ■ Les salariés dont les appointements fixes mensuels n'ont pas été modifiés pendant 3 années rémunérées consécutives perçoivent une augmentation minimale de 40 % du cumul en euros des augmentations appliquées au salaire minimum hiérarchique correspondant à leur classification au cours des 3 dernières années.

Les salariés dont les appointements fixes mensuels ont été augmentés d'une somme inférieure à la garantie minimale ci-dessus perçoivent un complément à due concurrence.

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

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

◆ Nouvelle CCN du 11-6-2010, art. 52

Catégorie	Au 1-7-2010 (1)	Au 1-1-2011 (2)	Au 1-1-2013 (3)	Au 1-1-2014 (4)	Au 1-1-2015 (5)	Au 1-1-2016 (6)
III-C	4 087 €	4 087 €	4 120 €	4 161 €	4 161 €	4 161 €
IV	Non fixé					

(1) Au 4-3-2012 pour les non-adhérents Nouvelle CCN du 11-6-2010 étendue par arrêté du 27-2-2012, JO 3-3-2012.
 (2) Accord du 9-12-2010 non étendu.
 (3) Accord du 17-12-2012 non étendu.
 (4) Accord du 17-12-2013 non étendu.
 (5) Accord du 5-1-2015 non étendu.
 (6) Accord du 8-12-2015 non étendu.

2° Grille spécifique transitoire

a) *Maintien d'une grille spécifique jusqu'à fin 2014* : pour les salariés des catégories I-A, I-B, II-A et II-B qui, au 1-7-2010 (date d'entrée en vigueur de la nouvelle CCN des marchés financiers), sont classés dans un échelon dont le salaire minimum hiérarchique, tel que fixé par l'accord du 7-12-2009 (v. n° 29), est supérieur à celui résultant de la nouvelle grille ci-avant, la grille fixée par l'accord du 7-12-2009 est maintenue jusqu'au 31-12-2014. Chaque élément de la grille ainsi maintenue évolue de la même façon que l'élément de la nouvelle grille auquel il se rapporte conformément au tableau ci-après.

Grille nouvelle CCN	Grille ancienne CCN
Catégorie I-A	Catégories A (échelons 3 et 4) et B (échelons 1 à 4)
Catégorie I-B	Catégorie D (échelons 1 à 4)
Catégorie II-A	Catégorie E (échelon 2)
Catégorie II-B	Catégorie E (échelon 4)

Catégorie	Échelon	Au 1-1-2011 (1)	Au 1-1-2013 (2)	Au 1-1-2014 (3)
A	3	1 564 €	1 595 €	1 611 €
	4	1 635 €	1 668 €	1 685 €
B	3	1 606 €	1 638 €	1 654 €
	4	1 679 €	1 713 €	1 730 €
D	1	1 917 €	1 955 €	1 975 €
	2	2 013 €	2 053 €	2 074 €
	3	2 109 €	2 151 €	2 173 €
	4	2 204 €	2 248 €	2 270 €
E	2	2 323 €	2 369 €	2 393 €
	4	2 545 €	2 596 €	2 622 €

(1) Accord du 9-12-2010 non étendu.
 (2) Accord du 17-12-2012 non étendu.
 (3) Accord du 17-12-2013 non étendu.

b) *Barème*

♦ *Nouvelle CCN du 11-6-2010, annexe I, art. G-2*

