

Convention collective nationale de la bourse du 26 octobre 1990

IDCC : - N° de brochure :

Sommaire

- [Chapitre Ier : Champ d'application-Durée-Dénonciation-Révision](#)
- [Chapitre II : Embauche](#)
- [Chapitre III : Durée du travail-Congés-Absences exceptionnelles](#)
- [Chapitre IV : Classifications des emplois-Minima hiérarchiques-Rémunérations](#)
- [Chapitre V : Formation professionnelle.](#)
- [Chapitre VI : Médailles professionnelles.](#)
- [Chapitre VII : Prévoyance et retraite.](#)
- [Chapitre VIII : Rupture du contrat de travail](#)
- [Chapitre IX : Retraite](#)
- [Chapitre X : Représentation du personnel-Activités sociales et culturelles](#)
- [Chapitre XI : Droit syndical](#)
- [Chapitre XII : Observatoire des métiers et commission paritaire](#)

[Chapitre Ier : Champ d'application-Durée-Dénonciation-Révision](#)

Chapitre Ier : Champ d'application-Durée-Dénonciation-Révision

La présente convention règle sur le territoire national les rapports entre leur personnel et :

1. Les entreprises exerçant à titre principal l'une au moins des activités suivantes :

- négociations de valeurs mobilières ou de leurs produits dérivés dont les négociations sont placées sous l'égide du conseil des bourses de valeurs, y compris sous forme de contrepartie ;

- négociations des valeurs mobilières et leurs produits dérivés du marché hors cote dont la cotation est assurée par la société des bourses françaises, y compris sous forme de contrepartie ;

Durée - Dénonciation - Révision.

a) Durée :

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

b) Dénonciation :

Chacune des organisations signataires a la possibilité de dénoncer la présente convention avec un préavis de 3 mois.

L'avis de dénonciation adressé par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des

organisations signataires devra être accompagné d'un projet de texte. Les négociations devront s'engager au plus tard dans un délai de 2 mois à compter de l'avis de dénonciation.

Chapitre II : Embauche

Lorsqu'un membre du personnel est affecté à titre temporaire pendant plus de 2 mois à un emploi supérieur au sien, ses appointements effectifs mensuels sont provisoirement ajustés pour qu'il puisse percevoir une rémunération correspondant à son nouvel emploi.

Dans le cas où cette affectation aurait pour cause un remplacement, l'ajustement dont il est question sera tel que le salarié concerné reçoive une rémunération équivalente à celle effectivement perçue par le salarié remplacé, déduction faite des éléments personnels de la rémunération de ce dernier.

Pièces justificatives, examen médical.

Toute personne embauchée est tenue de présenter avant la fin de la période d'essai les pièces nécessaires, notamment justificatives de son identité et de ses diplômes ou toutes pièces équivalentes pour les salariés ressortissants d'Etats étrangers.

Tout salarié fait l'objet d'un examen médical conforme à la législation telle que définie par l'article R. 241-48 du code du travail et ce au plus tard avant l'expiration de la période d'essai.

Conditions d'engagement.

Les conditions d'engagement doivent être fixées par écrit et précisent :

- la date d'engagement ;
- le lieu de travail ;
- la durée de la période d'essai ;
- l'horaire de travail de l'entreprise et de l'intéressé ;
- éventuellement, la nécessité d'un agrément professionnel, au terme d'une formation assurée sous la responsabilité de l'employeur ;

Période d'essai.

La durée de la période d'essai est fixée :

- à 3 mois pour les employés ;

- à 6 mois pour les agents de maîtrise et les cadres.

Pour les cadres, cette période d'essai peut être renouvelée une fois par accord exprès conclu entre le cadre et son employeur 8 jours au moins avant le terme de la première période.

Affectation du personnel.

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

En cas de vacance ou de création de poste susceptible d'être pourvu par affectation interne, l'employeur en informe le personnel par note de service et examine en priorité les candidatures des personnes travaillant dans l'entreprise.

Changement d'affectation.

Les employés et agents de maîtrise auront, tous les 5 ans, un entretien avec le chef d'entreprise ou son représentant, afin de faire le bilan des formations suivies au cours des 5 dernières années. Au cours de cet entretien, les possibilités de changement d'affectation susceptibles d'entraîner - le cas échéant - une promotion, seront examinées en fonction des souhaits en matière de développement professionnel exprimés par l'intéressé et dans la mesure des postes disponibles dans l'entreprise.

Requête du salarié.

L'employeur ou son représentant doit recevoir tout salarié qui demande à lui présenter une requête ou une réclamation.

Le requérant peut se faire accompagner par tout membre du personnel de l'entreprise.

Procédure d'entretien annuel.

Il pourra être institué dans les entreprises relevant de la présente convention une procédure d'entretien annuel. Cette procédure a pour vocation de permettre aux salariés :

- d'obtenir toutes les précisions souhaitables sur le contenu de leur travail et les attentes de la hiérarchie ;
- de savoir comment est perçue la qualité de leur travail, et comment ils sont appréciés ;
- d'exprimer la façon dont ils vivent leurs relations de travail, notamment sous l'angle des relations hiérarchiques ;

Chapitre III : Durée du travail-Congés-Absences exceptionnelles

Durée du travail.

La durée de travail et la répartition de celle-ci sont décidées par l'employeur dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires.

Les horaires de travail sont définis par l'employeur et adaptés aux spécificités des emplois, en prenant en compte les travaux liés au cycle boursier.

Les heures supplémentaires sont effectuées dans les limites des dispositions législatives et réglementaires et donnent droit à un repos compensateur, dans les limites des dispositions législatives et réglementaires.

Fixation des congés.

Pour l'appréciation et l'application de l'article ci-dessous, il est précisé que :

1° La période des congés est fixée du 1^{er} juin au 30 septembre ; toutefois, les membres du personnel ont la possibilité, s'ils le désirent, de prendre leur congé en dehors de cette période.

2° Le congé de chaque année devra être pris au plus tard avant le 31 mai de l'année suivante.

Durée des congés.

Tout membre du personnel a droit à des congés annuels payés dont la durée est déterminée tel que suit, compte tenu de l'ancienneté et de la durée des services dans l'entreprise au 1^{er} juin de chaque année :

- régime légal, soit 2 jours et demi ouvrables par mois de service avec bonification d'un jour ouvrable si 9 à 11 jours de congés (y compris la cinquième semaine) sont pris hors saison ;

Absences exceptionnelles.

Le personnel a droit à des congés exceptionnels sans réduction de rémunération dans les cas suivants :

- pour un déménagement : 1 jour ouvré ;

- pour le mariage ou le décès d'un parent proche : 1 à 3 jours ouvrés en fonction du lien de parenté et du lieu de la cérémonie ;

- pour son mariage : 5 jours consécutifs ouvrés ;

- pour une naissance : 3 jours ouvrés pour les pères de famille ;

- pour une adoption : 3 jours ouvrés ;

Demi-journées.

Tout salarié a droit à des autorisations d'absence de 6 demi-journées par an pouvant être prises en nature ou rémunérées, au choix du salarié.

Les modalités d'exercice de ce droit à absence et en particulier le cumul de ces demi-journées sont conditionnés par les nécessités du service.

Chaque demi-journée non prise est indemnisée sur la base de 4/169 du salaire mensuel fixe. Le paiement des demi-journées non prises intervient à fin décembre.

Maternité et congé parental.

Au-delà des dispositions légales et réglementaires, seront appliquées les dispositions suivantes concernant la protection des salariées en état de grossesse, les femmes en couches et la maternité :

1° A partir du quatrième mois de grossesse, la salariée bénéficiera d'une réduction du temps de travail d'une demi-heure par demi-journée ou de 1 heure par jour.

Garantie d'emploi - Maladie - Congé sabbatique - Congé pour création d'entreprise.

En cas de suspension du contrat de travail, lors de la survenance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, le salarié aura son emploi conservé.

En cas d'absence pour maladie, après la période d'essai, le salarié verra son emploi conservé dans le même poste ou un poste équivalent pendant au moins 1 an.

De même, le personnel ayant l'ancienneté requise par la loi dans l'entreprise pourra demander :

1° Un congé sabbatique de 6 à 11 mois dans les conditions légales. Au terme de ce congé, il reprendra son emploi dans les mêmes conditions que ci-dessus.

Service national légal.

A l'issue de son service national légal, le salarié est réintégré de plein droit dans son emploi.

Pendant la durée du service national légal, tout salarié justifiant d'au moins 2 années de services dans l'entreprise et qui s'engagera par écrit à revenir travailler dans l'entreprise à l'expiration de son temps de service recevra une indemnité mensuelle égale au quart du traitement fixe auquel il avait droit au moment de son appel sous les drapeaux. Cette indemnité pourra être majorée pour les salariés pères de plusieurs enfants.

Chapitre IV : Classifications des emplois-Minima hiérarchiques-Rémunérations

Attribution de la classification.

Chaque salarié se voit attribuer une classification à laquelle correspond un salarié minimum hiérarchique fixé au niveau de la branche.

La classification résulte de l'affectation dans une catégorie définie en fonction de l'emploi occupé et complétée - pour les employés et les agents de maîtrise - d'un échelon défini en fonction de la durée ou de la qualité des services du salarié occupant ledit emploi.

Catégories.

Les emplois sont classés en 8 catégories :

- 4 catégories employés ;

- 1 catégorie maîtrise ;
 - 2 catégories cadres ;
 - 1 catégorie cadres dirigeants et cadres supérieurs,
- en fonction de critères objectifs et qualitatifs qui sont :
- contenu de l'activité du poste ;
 - autonomie et initiative requises par le poste ;
 - technicité requise par le poste ;
 - formation, adaptation et expérience requises par le poste ;
 - niveau de responsabilité requis par le poste.

Les échelons.

Chacune des catégories d'emploi du personnel " Employés " et " Agents de maîtrise " est divisée en quatre échelons.

Le personnel affecté à un emploi est classé au 1er échelon de la catégorie concernée ; il passe au 2e échelon après 4 ans dans la catégorie concernée, au 3e échelon après 8 ans dans cette catégorie et au 4e échelon après 12 ans à moins qu'il n'ait fait l'objet de décisions de promotion plus rapides de la part de son employeur en fonction de l'appréciation de la qualité de ses services.

Salaires minima hiérarchiques.

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

Rémunération effective.

En vertu de la présente convention la rémunération effective est déterminée dans le cadre de chaque entreprise.

Elle est constituée par des appointements fixes mensuels et peut comporter des éléments variables dont la proportion est éventuellement différente selon les systèmes de rémunération existant dans l'entreprise. Ces éléments variables sont liés à la nature des métiers et aux niveaux de responsabilité.

Appointements fixes mensuels.

Les appointements fixes mensuels sont payables 12 fois dans l'année et sont fixés dans l'entreprise ; ils ne peuvent en aucun cas être inférieurs aux salaires minima hiérarchiques définis à l'article 23.

Ils peuvent être majorés individuellement en fonction de l'application de la qualité des services des différents collaborateurs.

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

Garantie d'augmentation minimale des appointements fixes mensuels.

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

Majorations d'ancienneté.

Les salariés classés depuis plus de 1 an au quatrième échelon des catégories A et B voient chaque année au 1er janvier, pendant 12 ans maximum, leurs appointements fixes mensuels augmentés au titre de l'ancienneté, d'un montant fixé par accord de branche. L'augmentation des appointements fixes mensuels qui en résulte est indépendante des autres causes d'augmentation telles que les augmentations collectives ou individuelles au choix.

Éléments variables.

Les éléments variables de la rémunération sont fixés par chaque entreprise.

Ils peuvent faire l'objet de contrats spécifiques avec tel ou tel collaborateur ou groupe de collaborateurs ou de dispositions générales applicables à l'ensemble du personnel.

Chapitre V : Formation professionnelle.

Les salariés devant se soumettre au contrôle des connaissances en vue de l'obtention d'une carte

professionnelle bénéficieront de la possibilité de prendre une journée de congé de révision pour se préparer à ce contrôle.

Chapitre VI : Médailles professionnelles.

L'Association française des sociétés de bourse décerne des médailles destinée à récompenser l'ancienneté des services effectués au sein des entreprises adhérentes.

Les médailles sont de deux sortes :

- la médaille d'argent accordée après trente années de service ;

- la médaille d'or accordée après quarante années de service.

Conditions d'attribution.

Les médailles sont attribuées aux salariés qui comptent le nombre d'années de service requises (trente ou quarante ans), en pleine activité.

Toutefois, les salariés titulaires de la carte " ancien combattant " bénéficient à ce titre d'une bonification de deux années.

Demande d'attribution.

Les médailles sont attribuées par l'Association française des sociétés de bourse au vu d'une demande de l'employeur, accompagnée d'une attestation de carrière établie par ses soins. L'Association française des sociétés de bourse examine les états de service de l'intéressé et se prononce sur l'attribution de la médaille.

Un diplôme délivré par l'Association française des sociétés de bourse est envoyé à l'employeur qui le remet à l'intéressé avec la médaille.

Prime.

Lorsque le salarié reçoit la médaille professionnelle, une prime s'élevant à :

- 1 mois de ses appointements fixes mensuels pour la médaille d'argent et
 - 2 mois de ses appointements fixes mensuels pour la médaille d'or,
- lui est versée par son employeur.

Chapitre VII : Prévoyance et retraite.

Il appartient aux entreprises de souscrire obligatoirement les contrats nécessaires pour garantir au personnel les prestations du présent chapitre.

Définition du salaire brut de référence

Le salaire brut de référence est le salaire brut fiscal (abattement éventuel de 20 % effectué sur variable) déclarable au titre des 12 derniers mois civils précédant l'arrêt de travail et dans la limite de 4 fois le plafond de la sécurité sociale.

1. MALADIE ET LONGUE MALADIE.

Les contestations d'ordre médical susceptibles d'être soulevées seront soumises s'il y a lieu à une expertise contradictoire, le médecin désigné par l'employeur et le médecin traitant choisissant au besoin un troisième médecin pour les départager. Les honoraires du troisième médecin seront à la charge de l'employeur.

2. INVALIDITÉ PERMANENTE

Invalidité permanente.

A partir de la date à laquelle la sécurité sociale admet un salarié au bénéfice de la rente d'invalidité catégorie 2 ou 3 (salarié incapable d'exercer aucune activité salariée), le régime de prévoyance complète ladite rente à concurrence de 90 % du montant du salaire de référence de l'intéressé aussi longtemps que dure le versement de la rente d'invalidité de la sécurité sociale et au plus tard jusqu'à la date de liquidation de retraite de l'intéressé.

Revalorisation.

L'assurance décès et les autres garanties du régime de prévoyance sont maintenues pendant le versement des indemnités complémentaires de maladie et d'invalidité. De même l'intéressé continue à recevoir des points de retraite des régimes complémentaires dans le cadre de la réglementation du

régime général des cadres et des employés non cadres (AGIRC et UNIRS).

3. MATERNITÉ

Maternité.

La salariée ayant accompli plus de neuf mois de service à la date de son accouchement bénéficie du versement par l'employeur d'une indemnité complétant celle de la sécurité sociale à concurrence de son salaire normal pendant la totalité du congé de maternité légal majoré d'une semaine.

4. DECES

Garantie en cas de décès du salarié.

1° Versement d'un capital.

1.1. En cas de décès quelle qu'en soit la cause :

Célibataire veuf ou divorcé sans enfants 120 % du salaire brut de référence défini ci-dessus ;

Marié sans enfant 180 % du salaire brut de référence défini ci-dessus ;

Marié, veuf, célibataire ou divorcé avec un enfant à charge 240 % du salaire brut de référence défini ci-dessus ;

Par enfant supplémentaire à charge 60 % du salaire brut de référence défini ci-dessus.

Exemple : marié avec deux enfants (240 + 60) = 300 % du salaire.

5. RETRAITES - 6. COTISATIONS

Retraites complémentaires.

Les entreprises sont tenues d'adhérer à un régime de retraite pour l'ensemble de leur personnel compte tenu des conventions collectives nationales interprofessionnelles du 14 mars 1947 et de ses avenants pour les cadres (AGIRC) et du 8 décembre 1961 et ses avenants pour les salariés non cadres (UNIRS).

6. Cotisations

Les cotisations du régime de prévoyance calculées :

- sur le salaire fiscal tranche A, sont partagées entre employeurs et salariés à raison de 70 % et de 30 % ;

Chapitre VIII : Rupture du contrat de travail

Préavis.

Pendant la période de préavis, le salarié licencié ou démissionnaire est autorisé à s'absenter 2 heures par jour, en vue de la recherche d'un nouvel emploi, sans retenue de salaire pour le salarié licencié.

La détermination de ces heures et leur regroupement éventuel seront précisés par arrangement à l'amiable.

En cas de désaccord, les 2 heures seront choisies 1 jour par le salarié, 1 jour par l'employeur.

Procédure de licenciement.

Les procédures de licenciement sont définies par les textes législatifs et réglementaires.

L'employeur qui envisage de licencier un salarié pour faute grave ou lourde doit en informer un représentant du personnel en même temps qu'il convoque le salarié à l'entretien préalable. Le salarié a la faculté de se faire assister de 2 personnes de son choix appartenant à l'entreprise : en l'absence de représentants syndicaux dans l'entreprise, le salarié peut se faire assister d'un représentant d'une des organisations syndicales représentatives dans la profession.

Mesures d'accompagnement.

En cas de licenciement rendu nécessaire par des difficultés d'exploitation ou de restructuration, les sociétés adhérentes s'efforcent de faciliter les reclassements (1).

En outre, une bourse des emplois est mise à la disposition de la profession par l'Association française des sociétés de bourse :

peuvent y figurer les candidatures du personnel licencié pour motif économique ainsi que les offres d'emploi des entreprises adhérentes.

Les employeurs sont tenus d'examiner les candidatures y figurant avant de procéder à toute embauche.

Indemnité de licenciement.

Tout salarié licencié ayant plus de 1 an d'ancienneté a droit, sauf faute grave ou lourde, à une

indemnité de licenciement calculée en fonction de son ancienneté.

L'ancienneté s'apprécie au sein d'une même entreprise, sauf stipulation contraire du contrat d'embauche.

L'indemnité de licenciement est égale à un demi-mois par année d'ancienneté décomptées jusqu'à 60 ans. Elle est plafonnée à 10 mois.

Chapitre IX : Retraite

Droits à pension de retraite.

Les droits à pension de retraite sont déterminés par les règlements de la sécurité sociale et des caisses de retraite complémentaire auxquelles le personnel est affilié.

Mise à la retraite.

L'employeur peut mettre à la retraite un de ses collaborateurs de plus de 60 ans dès lors que ce dernier peut bénéficier d'une pension de retraite à taux plein. Le salarié perçoit alors l'indemnité de mise à la retraite d'office définie à l'article 52. Le même régime est étendu aux salariés âgés de 65 ans.

Tout salarié a la faculté de faire valoir son droit à la retraite dès l'âge de 60 ans, s'il remplit les conditions d'ouverture à une pension de vieillesse. Il perçoit l'indemnité de départ à la retraite définie à l'article 53.

Indemnité de mise à la retraite d'office.

Lors de sa mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, tout salarié réunissant les conditions d'ouverture du droit à la pension de vieillesse sans abattement, a cependant droit à une indemnité de rupture. Celle-ci est égale à l'indemnité de départ à la retraite telle que définie à l'article 53 ci-après, majorée de 5 % de son montant par trimestre restant à courir jusqu'au 65ème anniversaire de l'intéressé et plafonnée à 10 mois, (cette indemnité obéit au même régime fiscal et social que l'indemnité de licenciement, art. L. 122-14-13 du code du travail).

Indemnité en cas de départ volontaire à la retraite avant 65 ans.

Lors de son départ volontaire à la retraite avant 65 ans, tout salarié a droit, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise, à une indemnité égale à :

- 10 % des appointements fixes mensuels par année de présence pour les 10 premières années ;
- plus 16,6 % des appointements fixes mensuels par année au-dessus de 10 ans d'ancienneté.

Les services pris en considération s'arrêtent en tout état de cause à l'âge de 65 ans ; ils peuvent être discontinus ; toute année commencée sera réputée entière.

Chapitre X : Représentation du personnel-Activités sociales et culturelles

Délégués du personnel.

Les dispositions relatives au nombre des délégués du personnel, à l'électorat et à l'éligibilité, aux conditions d'exercice du mandat de délégué sont réglées par les lois et décrets en vigueur.

En vue des élections, il sera fait appel aux organisations syndicales représentatives pour l'établissement d'un protocole préélectoral.

Comités d'entreprise.

La constitution et le fonctionnement des comités d'entreprise et les protocoles d'accord établis entre l'employeur et les organisations syndicales sont déterminés par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Comité interentreprises.

A. - Composition

Le comité interentreprises présidé par un représentant de l'Association française des sociétés de bourse, mandataire social, assisté de 2 suppléants se compose de 12 membres titulaires et de 12 membres suppléants, les sièges étant répartis entre les collègues, proportionnellement à leurs effectifs respectifs calculés au 31 décembre de l'année précédant les élections, et en fonction du protocole préélectoral qui fixe les conditions de l'élection.

B. - Electorat

Chapitre XI : Droit syndical

Liberté d'opinion.

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

Crédit d'heures.

a) Dans les entreprises comptant entre 11 et 25 salariés, le délégué du personnel qui sera désigné dans les conditions légales comme délégué syndical bénéficiera pour l'exercice de ses 2 mandats d'un crédit d'heures total de 15 heures par mois.

b) Dans les entreprises comptant entre 26 et 39 salariés, les 2 délégués du personnel qui seront désignés dans les conditions légales comme délégué syndical bénéficieront chacun pour l'exercice de leurs 2 mandats d'un crédit d'heures total de 15 heures par mois.

Section syndicale.

Conformément à la législation en vigueur, une section syndicale peut être constituée par tout syndicat représentatif dans toute entreprise quel que soit le nombre des salariés qu'elle emploie.

Les sections syndicales exercent leurs activités propres dans le cadre prévu par la loi pour ce qui est des locaux, de la collecte des cotisations, de l'affichage.

Crédit d'heures supplémentaires.

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

Fonction du délégué syndical.

Dans chaque société adhérente à la présente convention, l'exercice de la fonction de délégué syndical concerne l'ensemble de l'entreprise et du personnel. Les délégués syndicaux peuvent prendre tout contact nécessaire à l'accomplissement de leur mission, notamment près d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement de son travail.

Mandat.

Tout membre du personnel appelé à remplir un mandat législatif, un mandat dans le cadre d'une organisation syndicale représentative ou une fonction dans un service social de la branche, dans des conditions telles qu'il ne puisse plus occuper son emploi professionnel, verra - à sa demande - son contrat de travail suspendu.

Délégation de branche.

Chaque syndicat représentatif au sein de la profession a la faculté de désigner deux représentants syndicaux de branche. Ces représentants bénéficient de la protection prévue par l'article L. 412-18 du code du travail. Chaque syndicat de branche dispose d'un crédit mensuel de 30 heures de délégation qu'il peut répartir à sa convenance entre ses 2 représentants ou d'autres salariés spécifiquement désignés par lui pour une période donnée.

Chapitre XII : Observatoire des métiers et commission paritaire

Observatoire des métiers.

Il est constitué un observatoire des métiers, composé d'un représentant de chacune des organisations syndicales représentatives et de représentants de l'Association française des sociétés de bourse. Il se réunit en principe 1 fois par an pour examiner :

- a) Le compte rendu qui lui sera communiqué sur la bourse de l'emploi, à la promotion de laquelle il contribue ;
- b) Les informations données aux organisations syndicales en application de l'article L. 132-12 du code du travail et étudier :
 - l'évolution des métiers et des emplois ;

Commission paritaire.

Les heures de réunion de l'observatoire des métiers et de la commission paritaire ainsi que les heures consacrées à la préparation des commissions paritaires sont considérées de plein droit comme temps de travail et payées à l'échéance normale.