

**ACCORD d'ADHESION / DECLINAISON AXA France à l'accord RSG du 20 février 2014  
relatif à la TRANSITION entre ACTIVITE et RETRAITE**

Entre les sociétés AXA France IARD et AXA France Vie, ci-dessous dénommées l'entreprise AXA France, représentée par Madame Marine de BOUCAUD en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines

*d'une part,*

et les organisations syndicales représentatives signataires,

*d'autre part,*

il est convenu des dispositions suivantes.

**P R E A M B U L E**

Un accord est intervenu le 20 février 2014 au niveau de la Représentation Syndicale de Groupe concernant la Transition entre Activité et Retraite en relais de celui du 5 avril 2011 venant à échéance le 30.04.2014.

Les partenaires sociaux entendent dans cet accord :

- > valoriser l'intérêt pour tous de l'alliance entre salariés jeunes et salariés âgés à travers le développement d'une véritable coopération intergénérationnelle,
- > en tirant les enseignements de l'application du dispositif précédant,
- > définir des dispositions permettant, à travers une démarche structurée, d'intégrer les jeunes en leur apportant un soutien actif et les stabiliser dans l'emploi en leur transmettant les compétences-clés détenues par leurs aînés, tout en préparant le départ des salariés âgés en leur permettant une transition en douceur entre activité et retraite.

Cet accord est intervenu dans le prolongement de :

- La loi n° 2013-185 du 1<sup>er</sup> mars 2013 et son décret d'application du 15 mars 2013 relatifs au contrat de génération qui ont retranscrit l'Accord National Interprofessionnel du 19 octobre 2012 et créé une nouvelle obligation de négocier le contrat de génération dans les entreprises pour définir un dispositif de lutte contre le chômage et la précarité, en substitution de l'obligation de négocier sur l'emploi des seniors issue de la LFSS pour 2009 du 17.12.2008 ;
- Et à ce titre :
  - l'avenant du 18.06.2013 à l'accord GPEC RSG du 28.12.2012, qui a abrogé les dispositions relatives à l'emploi des seniors comme conséquence de la loi sur le contrat de génération,
  - l'accord RSG du 25 juin 2013 relatif au contrat de génération, qui a répondu à l'objectif global de la loi du 1<sup>er</sup> mars 2013 notamment en fixant des engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés en son article 6.A ce titre, il mentionnait le dispositif TAR conclu au niveau de la RSG le 5 avril 2011, et venant à échéance le 30.04.2014.

MD  
SA  
B TA  
UB  
CS PS

L'accord RSG du 20 février 2014 relatif à la Transition entre Activité et Retraite poursuit les objectifs suivants :

- organiser le contexte d'un choix de départ à la retraite par les salariés et préciser les conditions de leur activité durant les derniers mois de celle-ci, préalablement à leur retraite,
- en marquant un intérêt particulier pour les salariés handicapés ainsi que pour ceux ayant conduit une longue carrière,
- en introduisant une possibilité pour les salariés d'accéder au mécénat de compétences,
- en demandant aux entreprises de la RSG un effort particulier pour favoriser le recrutement en CDI de jeunes ayant des contrats en alternance, à l'issue de leur formation.

L'accord RSG définit le cadre général des mesures relatives au dispositif de Transition entre Activité et Retraite, harmonisé dans le groupe AXA, susceptible de s'appliquer aux entreprises appartenant au périmètre de la Représentation Syndicale de Groupe après conclusion de leur propre accord d'adhésion et, le cas échéant, d'une déclinaison adaptée concernant des catégories de personnels spécifiques.

C'est dans cette perspective que se sont placées les parties signataires qui, à l'issue des négociations des 13 et 20 février et 3 mars 2014, sont parvenues à un accord AXA France précisant :

- d'une part les modalités d'adhésion au dispositif de l'accord RSG du 20 février 2014 relatif à la Transition Activité / Retraite pour les salariés de statut administratif d'AXA France visés au Titre I du présent accord,
- d'autre part les modalités de déclinaison de l'accord RSG du 20 février 2014 relatif à la Transition Activité / Retraite précisant les adaptations utiles pour les salariés de statut commercial d'AXA France entrant dans son champs d'application dans les conditions définies au Titre II.

Handwritten initials and signatures: AA, CN, TA, B, M, SA, J, YLB, AS, G, PD.

## SOMMAIRE

<b>TITRE I. ADHESION d'AXA France à l'accord RSG du 20 février 2014 relatif à la Transition Activité / Retraite pour le personnel administratif</b>	<b>5</b>
Article 1 : Personnel administratif	5
Article 2 : Inspecteurs relevant de la CCNI du 27 juillet 1992 de statut administratif	5
Article 3. Points d'attention	5
<b>TITRE II. DECLINAISON d'AXA France à l'accord RSG du 20 février 2014 relatif à la Transition Activité / Retraite pour le personnel commercial salarié</b>	<b>7</b>
<b>Sous - Titre I. Champ d'application et portée du Titre II</b>	<b>7</b>
Article 4. Une portée ciblée	7
Article 5. Points d'attention	8
<b>Sous - Titre II. Dispositif de Transition entre l'Activité et la Retraite</b>	<b>8</b>
<b>Sous -Titre II-1. Principes et accès au dispositif</b>	<b>8</b>
Article 6. Principes	8
Article 6.1. Une transition entre l'activité et la retraite	8
Article 6.2. Un contexte propre à l'activité commerciale	8
Article 6.3. Un double volontariat	9
Article 7. Conditions d'accès	9
Article 8. Réversibilité	9
<b>Sous -Titre II.2. La Transition Activité / Retraite des salariés commerciaux</b>	<b>9</b>
<b>Chapitre 1. Dispositif accessible aux salariés de statut commercial se situant à plus de 6 mois de la date du bénéfice de la retraite du régime général à taux plein</b>	<b>10</b>
<b>Sous – Chapitre 1. Mesure de Transition Activité / Retraite par filière</b>	<b>10</b>
<b>Section 1. En filière Production</b>	<b>10</b>
Article 9. Les formules accessibles en filière Production	10
Article 10. Le délai de prévenance	10
Article 11. La période de transition et ses composantes	10
Article 11.1. Deux phases successives	10
Article 11.2. La Présentation Clients et Relais de Compétences (PCRC)	11
Article 11.3 Le Congé de Fin d'Activité (CFA)	11
Article 11.3.1. L'attribution de jours de fin d'activité (JFA)	11
Article 11.3.2. L'apurement du CET non indemnisable	12
Article 12. Modalités de garantie de rémunération durant la TAR pour la filière Production	12
Article 12.1. L'assiette de calcul de la garantie de rémunération durant les phases PCRC et JFA	12
Article 12.2. Garantie de rémunération associée à la PCRC et aux JFA	12
Article 12.3. La Prime d'Aboutissement Relais	12
Article 12.4. Rémunération pendant la période de CET	13
<b>Section 2. En filière Animation / Management</b>	<b>14</b>
Article 13. La formule accessible en filière Animation / Management	14
Article 14. La période de transition et ses composantes	14
Article 14.1. Deux phases successives	14
Article 14.2. La Transmission Progressive d'Animation d'Equipe et des Compétences (TPAEC)	14
Article 14.3 Le Congé de Fin d'Activité (CFA)	14
Article 14.3.1. L'attribution de jours de fin d'activité (JFA)	14
Article 14.3.2. L'apurement du CET non indemnisable	15

MAB  
AN  
PS  
AN  
PS  
AN  
PS  
AN  
PS

Article 15. Modalités de la garantie de rémunération durant la TAR en filière Animation / Management	15
Article 15.1. L'assiette de calcul de la garantie de rémunération durant les phases TPAEC et JFA	15
Article 15.2. Garantie de rémunération associée à la TPAEC et aux JFA	16
Article 15.3. Rémunération pendant la période de CET	16
<b>Section 3. En filière Support / Expertise</b>	<b>17</b>
Article 16. Les formules accessibles en filière Support / Expertise	17
Article 17. La période de transition et ses composantes	17
Article 17.1. Deux phases successives	17
Article 17.2. La Durée Aménagée du Temps de Travail (DATT)	17
Article 17.3 Le Congé de Fin d'Activité (CFA)	17
Article 17.3.1. La période de fin d'activité (PFA)	17
Article 17.3.2. L'apurement du CET non indemnisable	18
Article 18. Modalités de rémunération pendant durant la TAR en filière Support / Expertise	18
Article 18.1. L'assiette de calcul de la garantie de rémunération durant les phases DATT et PFA	18
Article 18.2. Rémunération de la DATT avec part additive	18
Article 18.3. Rémunération pendant la période de CET	18
Article 18.4. Possibilité de lissage de la rémunération de la PFA compte-tenu de la majoration de l'Indemnité de Départ à la Retraite (IDR)	19
<b>Sous – Chapitre 2. Autres éléments communs aux trois filières</b>	<b>20</b>
Article 19. Majoration de l'Indemnité de Départ à la Retraite (IDR)	20
Article 20. Complément AXA (retraite/ prévoyance)	20
Article 21. Doublement de l'abondement PERCO	20
<b>Chapitre 2. Modalités communes de mise en œuvre des dispositifs de Transition entre l'Activité et la Retraite des salariés commerciaux</b>	<b>21</b>
Article 22. Délai de prévenance et durée	21
Article 23. Assouplissement transitoire de calendrier	21
Article 24. Information des salariés pour la préparation à la retraite	21
Article 25. Principe d'application loyale	21
<b>TITRE III. Dispositions générales relatives à l'accord</b>	<b>21</b>
Article 26. Suivi des dispositions	21
Article 27. Durée et effet de l'accord	22
Article 28. Publicité	22

Handwritten signatures and initials: TA, MDS, SH, GB, YCB, BB, CN, B, F, IS, 23

## **TITRE I. ADHESION d'AXA France à l'accord RSG du 20 février 2014 relatif à la Transition Activité / Retraite pour le personnel administratif**

L'entreprise AXA France, comprise dans le périmètre de l'accord du 15 février 2013 sur la Représentation Syndicale de Groupe, déclare adhérer au dispositif de l'accord RSG du 20 février 2014 relatif à la Transition entre Activité et Retraite.

Cette adhésion concerne l'ensemble des salariés de statut administratif.

### **Article 1 : Personnel administratif**

S'agissant du personnel administratif relevant de la CCN des sociétés d'assurances du 27 mai 1992, il s'agit d'une adhésion simple.

### **Article 2 : Inspecteurs relevant de la CCNI du 27 juillet 1992 de statut administratif**

Ceux des Inspecteurs relevant de la CCNI du 27 juillet 1992 de statut administratif qui, à la date d'application du présent accord, ne perçoivent pas de commissions et dont la rémunération n'est composée que d'une partie fixe ou qui, bénéficiant d'une partie variable de rémunération, ont une activité principale d'animation des agents généraux ou des courtiers, ont vocation à relever de l'adhésion au dispositif RSG de Transition Activité / Retraite (incluant les Inspecteurs A2P).

Toutefois, dans le seul cadre de la Transition Activité / Retraite, il est spécifié qu'en raison de la part importante de leur rémunération corrélée à leur activité d'animation et de management du réseau, cet élément entre dans l'assiette de calcul de la rémunération proprement dite au regard des articles 5.4.1. et 2 de l'accord RSG du 20.02.2014 relatif à la Transition Activité / Retraite.

Dans ce cadre, il est précisé que la rémunération du dispositif de Transition Activité / Retraite dans lequel le salarié aura choisi d'entrer sera calculée sur la moyenne annuelle brute des éléments de rémunération ci-dessus définis des trois derniers exercices.

En conséquence, dans le respect du principe de non-cumul, les salariés une fois entrés dans le dispositif de Transition Activité / Retraite percevront exclusivement la rémunération telle que déterminée aux articles 5.4.1. et 2 de l'accord RSG du 20.02.2014 relatif à la Transition Activité / Retraite dans les conditions aménagées ci-dessus ; les éléments variables ayant d'ores et déjà été pris en compte dans l'assiette de calcul de leur rémunération, ces inspecteurs ne sauraient prétendre au versement d'aucun autre élément variable durant la période d'activité du Temps Partiel Abondé (TPA).

### **Article 3. Points d'attention**

Les parties signataires entendent cependant souligner les points suivants :

#### **➤ Autres mesures de fin de carrière**

Il est rappelé que le choix par les salariés concernés du bénéfice d'anciens dispositifs de fin de carrière, de même nature, accessibles à ceux des salariés embauchés avant le 1<sup>er</sup> septembre 1990 au sein des entreprises Drouot, Nouvelle Mutuelle Assurance (N.M.A.), Mutuelles Unies et Mutuelle Parisienne de Garantie (M.P.G.), ne saurait se cumuler avec les mesures relevant du présent accord d'adhésion.

Mok TA GS SH B YOB  
W J AS PB  
DP

➤ Emploi des jeunes et relais intergénérationnel

Il est confirmé l'attachement des signataires à :

- préparer la transmission des compétences et savoir-faire de l'ensemble des métiers impactés par le choc démographique ainsi que mentionnée dans les accords AXA France relatifs à la GPEC du 04.04.2013, et au contrat de génération du 18.09.2013,
- veiller à la professionnalisation des jeunes collaborateurs en leur permettant de s'adapter aux évolutions de l'organisation des métiers par la transmission des expertises intergénérationnelles,
- favoriser l'emploi des jeunes, au travers notamment de la transformation des contrats en alternance en contrats à durée indéterminée.

➤ Handicapés

Il est souligné que des réponses spécifiques ont été apportées par l'accord RSG du 20.02.2014 relatif au TAR, dont le chapitre 2 est tout entier consacré aux collaborateurs handicapés qui, tout en élargissant l'accès au dispositif, leur donne l'avantage de conditions de rémunération bonifiées durant le TPA.

Handwritten initials and signatures in the bottom right corner, including "WLB TA", "CS SH", "B YCB", "PB", "AN", and "F".

**TITRE II. DECLINAISON d'AXA France à l'accord RSG du 20 février 2014 relatif à la Transition Activité / Retraite pour le personnel commercial salarié**

**Sous - Titre I. Champ d'application et portée du Titre II**

**Article 4. Une portée ciblée**

L'accord RSG du 20 février 2014 prévoit que, lors de leur négociation d'adhésion, les entreprises examineront les spécificités éventuelles des populations ayant à faire l'objet de dispositions particulières dans le cadre d'une déclinaison spécifique du dispositif de Transition Activité / Retraite.

Les parties signataires souhaitent que les personnels commerciaux salariés d'AXA France puissent bénéficier de mesures de Transition Activité / Retraite adaptées, tout en insistant sur la nécessité de prévoir un dispositif encadré, de nature à préserver les intérêts légitimes de l'entreprise à l'égard de sa clientèle (Cf. infra article 25).

Dès lors, elles conviennent que le dispositif adapté suivant est applicable aux salariés désireux et admis à bénéficier du présent dispositif et relevant des conventions collectives suivantes :

- Convention Collective de travail des Producteurs Salariés de Base des services extérieurs de production du 27/03/1972,
- Convention Collective de travail des Echelons Intermédiaires des services extérieurs de production du 13/11/1967,
- Convention Collective Nationale de l'Inspection d'assurance du 27/07/1992, à l'exclusion des collaborateurs qui, à la date d'application du présent accord, ne perçoivent pas de commissions et dont la rémunération n'est composée que d'une partie fixe, ou qui, bénéficiant d'une partie variable de rémunération, ont une activité principale d'animation ou d'assistance des Agents généraux ou des Courtiers (ces derniers faisant l'objet de l'article 2 ci-dessus).

Les parties signataires rappellent que les dispositions du présent Titre :

- recouvrent dans chacune des filières les fonctions ci-après :
  - Filière Production : Chargé de Clientèle (CC), Responsable de Clientèle (RC), Inspecteur Conseil (IC)
  - Filière Animation / Management : Attaché Principal (ATP), animateur de Ventes (ADV), Directeur de Ventes Réseau Salarié (DVRS), Inspecteur Manager Commercial (IMC)
  - Filière Expertise / Support : Chargé de Mission Technico-Commercial (CMTC), Chargé de Mission Régleur (CMR), Inspecteur Fonction Support (IFS)
- ont vocation à s'appliquer aux Conseillers en Epargne et Prévoyance (CEP), aux Chargés de Mission de l'île de la Réunion, aux salariés des ex réseaux non-optant au RCS et aux Inspecteurs Commerciaux ex AXA Assurances (Grande Branche).

Handwritten notes and signatures:   
MJS   
CGS SH   
B 945   
PS   
PS

## Article 5. Points d'attention

Les parties signataires entendent souligner les points suivants :

### ➤ Emploi des jeunes et Relais Intergénérationnel

Il est confirmé l'attachement des signataires à :

- préparer la transmission des compétences et savoir-faire de l'ensemble des métiers impactés par le choc démographique ainsi que mentionnée dans les accords AXA France relatifs à la GPEC du 04.04.2013, et au contrat de génération du 18.09.2013,
- veiller à la professionnalisation des collaborateurs prenant le relais en leur permettant de s'adapter aux évolutions de l'organisation des métiers par la transmission des expertises intergénérationnelles,
- favoriser l'emploi des jeunes, au travers notamment de la transformation des contrats en alternance en contrats à durée indéterminée.

### ➤ Handicapés / Carrières Longues

Une attention particulière sera apportée aux salariés handicapés ainsi qu'aux salariés qui ont démarré leur carrière tôt, dits « carrières longues », pour lesquels les décrets des 30.12.10 a précisé, du fait du relèvement de l'âge de départ à la retraite, les modalités spécifiques de départ à la retraite, pour faciliter leur passage de l'activité à la retraite dans le cadre des dispositions légales et réglementaires. D'éventuelles situations particulières seront examinées au cas par cas.

## Sous - Titre II. Dispositif de Transition entre l'Activité et la Retraite

### Sous -Titre II-1. Principes et accès au dispositif

#### Article 6. Principes

##### Article 6.1. Une transition entre l'activité et la retraite

Le présent Titre II a pour finalité de proposer aux salariés commerciaux qui ont la volonté de faire valoir leurs droits à la retraite dès qu'ils peuvent bénéficier d'une retraite du régime général à taux plein, d'un accompagnement dans le cadre d'une période de transition entre l'activité et la retraite.

Il ne s'agit en aucun cas d'une proposition d'anticipation de la date de départ de l'entreprise et de la cessation du contrat de travail par rapport à la date d'atteinte des conditions requises par la loi pour bénéficier de la retraite du régime général à taux plein.

##### Article 6.2. Un contexte propre à l'activité commerciale

Les personnels commerciaux qui ont eu à conduire durant toute leur carrière une activité rythmée par les impératifs d'atteinte des objectifs commerciaux dans un contexte économique concurrentiel, peuvent souhaiter, dans les mois qui précèdent leur cessation d'activité, voir cet impératif allégé tout en passant le relais aux commerciaux du réseau prenant la suite tant dans le domaine de la production que de l'animation ou du support aux équipes commerciales, tout en préservant le portefeuille clients de l'entreprise.

A ce titre, l'entreprise sera particulièrement attentive à la transmission du portefeuille du salarié sortant, qui sera segmenté en fonction de la nature des clients et de leur localisation puis réparti parmi trois populations de commerciaux prenant le relais :

- o les débutants
- o les confirmés
- o les Exclusiv'.

MdB  
TA GB SH  
YIB  
05  
B  
PS  
PP CN



### Article 6.3. Un double volontariat

L'accès à ce dispositif d'accompagnement de fin de carrière relèvera du choix des salariés, lequel s'inscrira néanmoins dans le cadre d'un double volontariat salarié / entreprise quant aux dates de mise en œuvre, et en considération de la préservation des intérêts de l'entreprise et plus précisément du bon fonctionnement des équipes commerciales et de la préservation du portefeuille de l'entreprise:

La concrétisation de ce principe réside dans la double formalisation écrite de la demande faite par le salarié à son CRH commercial et de la réponse de ce dernier, concertée avec le manager, validant la mise en œuvre du dispositif, notamment quant aux dates retenues.

### Article 7. Conditions d'accès

Les dispositifs de transition entre activité et retraite définis par le présent accord sont accessibles aux salariés commerciaux qui :

- se sont assurés que leur situation au regard du régime général de retraite leur permet de pouvoir liquider leurs droits à la retraite dans les mois qui suivent leur entrée dans le dispositif du présent accord, en fonction de la formule choisie,
- fournissent à la DRH le relevé de trimestres validés par la sécurité sociale, justifiant de cette situation,
- s'engagent à faire valoir leurs droits à la retraite dès qu'ils remplissent les conditions leur permettant de bénéficier de la pension de retraite à taux plein du régime général,
- présentent les attestations requises (émanant des organismes compétents, notamment Sécurité Sociale) s'agissant des salariés handicapés et des longues carrières.

### Article 8. Réversibilité

Le salarié commercial engagé dans le dispositif prévu au présent titre, qui serait confronté à une situation grave non prévisible avant l'entrée dans le présent dispositif de Transition Activité / Retraite, pourrait soumettre sa situation à la DRH qui examinerait la possibilité et les modalités de son retour à sa situation antérieure de travail.

Cette possibilité de réversibilité vise en particulier :

- ceux des salariés qui se trouveraient confrontés à une situation familiale grave et/ou susceptible d'avoir des incidences financières importantes et non prévisibles avant l'entrée dans le dispositif (décès, perte d'emploi du conjoint ou du partenaire lié par un PACS, dépendance des ascendants...),
- les hypothèses de modification des dispositions légales, réglementaires, conventionnelles ou interprofessionnelles impactant le présent dispositif.

### Sous -Titre II.2. La Transition Activité / Retraite des salariés commerciaux

Afin d'accompagner les salariés commerciaux qui ont la capacité (au regard des conditions légales) de faire valoir leurs droits à la retraite à taux plein dans les prochains mois, et qui émettent le souhait de bénéficier du présent accompagnement de transition entre l'activité et la retraite, les parties signataires sont convenues :

- de proposer un dispositif accessible aux salariés qui se situent à plus de 6 mois du départ à la retraite du régime général à taux plein en considération de leur filière métier (sous-chapitre 1),
- Conviennent de mesures communes à ces filières (sous-chapitre 2).

MAS TA GS SH  
B Y B  
DD AN J PB

## Chapitre 1. Dispositif accessible aux salariés de statut commercial se situant à plus de 6 mois de la date du bénéfice de la retraite du régime général à taux plein

Compte-tenu des spécificités que recouvre chaque filière commerciale, il est prévu pour chacune d'entre elles un dispositif original de Transition Activité / Retraite.

### Sous – Chapitre 1. Mesure de Transition Activité / Retraite par filière

Ce dispositif recouvre, pour chaque filière (Production, Animation / Management, Support / Expertise), deux périodes :

- une phase de relais de l'activité exercée,
- un congé de fin d'activité.

La situation des salariés commerciaux qui auraient opéré, récemment, par la voie d'un avenant, un changement de filière métier, sera examinée en concertation avec la hiérarchie afin de trouver le traitement approprié en considération des durées d'exercice d'activité dans les 12 derniers mois.

Il est précisé que pour les salariés commerciaux potentiellement bénéficiaires, au regard de leur statut, d'une indemnité de fin de fonction, il sera procédé, pour le calcul de celle-ci à une photographie du portefeuille de clients au moment de l'entrée du salarié dans le dispositif de TAR du présent accord. Le versement de cette indemnité s'opérera suivant les règles habituelles, lors des cessations définitives de fonctions.

### Section 1. En filière Production

#### Article 9. Les formules accessibles en filière Production

Les formules disponibles sont les suivantes :

- formule 1 : 6 mois
- formule 2 : 12 mois

Une troisième formule d'une durée de 18 mois sera accessible à titre dérogatoire et exceptionnel, sur décision expresse du manager et de la DRH, au salarié producteur qui en ferait la demande, et justifierait alors d'un portefeuille comptant plus de 480 clients et particulièrement des clients Affluent Gestion Privée.

#### Article 10. Le délai de prévenance

Le salarié qui souhaite accéder au dispositif de Transition Activité / Retraite pour l'une des deux formules déterminées ci-dessus à l'article 9 s'engage à respecter un délai de prévenance de 3 mois auprès de sa Direction, aux fins de permettre l'organisation la plus appropriée du relais dans le cadre de son activité.

#### Article 11. La période de transition et ses composantes

##### Article 11.1. Deux phases successives

Le présent dispositif repose sur un choix d'articulation de deux phases successives réparties de la façon suivante sur le temps restant à courir avant le départ du salarié à la retraite du régime général à taux plein :

- d'une part, une période de Présentation Clients et Relais de Compétences (PCRC),
- 

Handwritten signatures and initials: TA, SPP, G2, YLB, B, DS, PB, DD, W, S.

- d'autre part, une période de Congé de Fin d'Activité (CFA), sans que l'ensemble de ces deux phases ne puisse excéder la durée globale de la formule choisie.

### Article 11.2. La Présentation Clients et Relais de Compétences (PCRC)

La phase de PCRC est caractérisée par :

- une sélection concertée des clients qui doit faire l'objet d'une présentation au(x) futur(s) commercial(aux) désigné(s) par l'entreprise prenant le relais.  
En particulier, les clients Affluent Gestion Privée devront nécessairement être présentés dans le cadre du présent dispositif.
- un écrit sur la programmation des sorties / prises de rendez-vous afférentes (senior / relais),
- la transmission du savoir auprès de(s) futur(s) commercial(aux) désigné(s) par l'entreprise, laquelle fera l'objet d'un rapport hebdomadaire partagé remis à un IMC chargé du suivi de la transmission.
- une garantie des éléments de sa rémunération assurée au senior en considération :
  - de l'absence des objectifs minimaux de production ou de maintien des objectifs d'animation ou de soutien habituel inhérents à sa fonction,
  - au profit d'une intervention qualifiée pour développer les compétences terrain des commerciaux intervenant en relais auprès des clients d'AXA France.
- une possibilité d'attribution d'une Prime d'Aboutissement Relais versée à l'issue de la phase de Présentation Clients et Relais des Compétences, dont le montant sera fonction de la réalité du relais exercé.  
Son attribution est conditionnée au fait que le salarié ait respecté, selon validation de son IMC, les indicateurs qualitatifs suivants :
  - bilan réalisé chez chaque client lors de la transmission,
  - fichier client à jour notamment numéro de téléphone, adresse à jour, dédoublement, etc.)

Les modalités de calcul de garantie de rémunération et de Prime d'Aboutissement Relais correspondantes sont précisées ci-après (cf. infra article 12).

### Article 11.3 Le Congé de Fin d'Activité (CFA)

Le CFA inclut :

- d'une part, l'attribution de jours de fin d'activité (JFA)
- d'autre part, l'apurement du CET.

Il s'accompagne d'une restitution des cartes professionnelles.

#### Article 11.3.1. L'attribution de jours de fin d'activité (JFA)

L'attribution de JFA sera réalisée sous forme d'allocation de jours de congés à prendre globalement, préalablement à l'apurement du CET, selon les modalités suivantes.

L'attribution de JFA sera fonction du nombre d'années (complètes) passées comme salarié au sein du groupe AXA à raison de 1 JFA attribué par année d'ancienneté, avec un minimum incompressible de 15 JFA.

Les JFA sont réputés présenter les caractéristiques d'une suspension du contrat de travail afin de favoriser la préparation de la retraite.

Ils ne sont pas assimilés à du temps de travail effectif et ne sauraient générer de droits à congés ni de jours de repos au sens de l'accord AXA France du 08.04.2005 sur l'organisation et l'aménagement du temps de travail.

Les modalités spécifiques de garantie de rémunération correspondantes sont précisées ci-après (cf. infra article 12).

Handwritten notes and signatures: TA, G9, SF, B7CB, PB, and other initials.

### Article 11.3.2. L'apurement du CET non indemnisable

Au titre de l'article 2 de l'accord AXA France du 23.05.2005 sur le Compte Epargne Temps des personnels commerciaux, le CET a notamment pour objet de permettre aux salariés de préparer un départ anticipé en retraite.

Le terme du congé pris au titre du CET doit correspondre à la date à laquelle le salarié atteint le plein des droits à retraite et procède à la liquidation de ses droits au titre de l'assurance vieillesse du Régime Général.

Les modalités d'utilisation en vue de l'apurement du CET dans le cadre du départ anticipé du salarié commercial à la retraite, déterminées par l'accord du 23.05.2005, sont rappelées ci-après :

- Situation du salarié pendant la prise de CET : il conserve son statut de salarié à part entière et tous les avantages qui y sont liés, le contrat de travail étant suspendu. Il reste inscrit à l'effectif et s'interdit d'exercer toute nouvelle activité professionnelle salariée ou non, rémunérée pendant la période de suspension de son contrat, non plus que des actes qui attenteraient à la loyauté contractuelle du salarié à l'égard de l'entreprise.
- Indemnisation des jours capitalisés : l'indemnisation des JRA ou des JRI épargnés et des congés payés portés dans le CET s'effectue sur la base de la rémunération brute annuelle moyenne des trois derniers exercices.
- Abondement de l'employeur : en cas d'utilisation du CET dans le cadre d'un départ anticipé en retraite, l'entreprise abonde de 20% (arrondi au jour supérieur) le nombre de jours épargnés par le salarié. La date de départ en congé au titre du CET tient compte de cet abondement qui n'est acquis qu'à compter du jour de la liquidation des droits.
- Il est précisé que pendant la période de CET dans le cadre de la TAR, il n'y a pas lieu à attribution de budget de frais professionnel.

### Article 12. Modalités de garantie de rémunération durant la TAR pour la filière Production

#### Article 12.1. L'assiette de calcul de la garantie de rémunération durant les phases PCRC et JFA

L'assiette de calcul est constituée de la rémunération brute annuelle moyenne des trois derniers exercices précédent l'entrée dans le dispositif de Transition Activité / Retraite, incluant toutes les commissions et éléments de salaire récurrents (fixe, primes, gratifications, congés, hors éléments exceptionnels tels que les opérations commerciales, et hors stimulations).

#### Article 12.2. Garantie de rémunération associée à la PCRC et aux JFA

La période de PCRC de chacune des deux formules de TAR accessibles bénéficie d'une garantie de rémunération à 100%.

Au titre des JFA accordés au regard de l'article 11.3.1 ci-dessus, le salarié commercial bénéficie d'une garantie de rémunération égale à 100%.

Pendant la période de JFA, le budget de frais est suspendu.

#### Article 12.3. La Prime d'Aboutissement Relais

Le montant cible de la Prime d'Aboutissement Relais telle que visée à l'article 11.2.2. ci-dessus est équivalente à 3% de la garantie de rémunération annuelle telle que déterminée supra à l'article 12.2 et servie au titre de la période de PCRC.

A l'issue de la Période de PCRC, l'IMC et le salarié bénéficiaire du présent dispositif établiront ensemble un bilan de la qualité de la transmission accomplie.

S'il est établi que la transmission a été correctement effectuée :

MJB  
OS  
SAP TA  
YIB  
05  
PB  
PB  
CW  
B  
J

- pour plus de 80% des clients déterminés lors de la mise en place du dispositif, le salarié aura droit à une Prime d'Aboutissement Relais à hauteur de 100% du montant cible ;
- pour au moins 50% et jusqu'à 80% des clients déterminés lors de la mise en place du dispositif, le salarié aura droit à une Prime d'Aboutissement Relais à hauteur de 50% du montant cible ;
- pour moins de 50% des clients déterminés lors de la mise en place du dispositif, le salarié ne pourra prétendre à aucune Prime d'Aboutissement Relais.

#### Article 12.4. Rémunération pendant la période de CET

Durant la période de CET, le salarié percevra une rémunération telle que définie supra article 11.3.2.

MAIS TA Cos SH  
B  
AN 03

## Section 2. En filière Animation / Management

### Article 13. La formule accessible en filière Animation / Management

La formule unique disponible est d'une durée de 12 mois.

### Article 14. La période de transition et ses composantes

#### Article 14.1. Deux phases successives

Le présent dispositif repose sur un choix d'articulation de deux phases successives réparties de la façon suivante sur le temps restant à courir avant le départ du salarié à la retraite du régime général à taux plein :

➤ d'une part, une période de Transmission Progressive d'Animation d'Equipe et des Compétences (TPAEC).

Cette phase sera couplée, pour les ATP et ADV titulaires d'un portefeuille, d'une phase de Transmission des Clients.

➤ d'autre part, une période de Congé de Fin d'Activité (CFA), sans que l'ensemble de ces deux phases ne puisse excéder la durée globale de la formule.

#### Article 14.2. La Transmission Progressive d'Animation d'Equipe et des Compétences (TPAEC)

La Transmission Progressive d'Animation d'Equipe et des Compétences s'exerce trimestre par trimestre de la manière suivante :

- 1<sup>er</sup> trimestre : le salarié conserve l'intégralité de son équipe et transmet ses compétences à la personne qui intervient en relais dans le poste ;
- 2<sup>ème</sup> trimestre : le salarié cède à son successeur la moitié de son équipe ;
- 3<sup>ème</sup> trimestre : le salarié cède la totalité de son équipe ;
- A partir du 3<sup>ème</sup> trimestre et avant la seconde phase (Cf. infra article 14.3.) : le salarié intervient en accompagnement, sur demande expresse de son successeur ou de sa hiérarchie.

Dans les cas où certains ATP et ADV seraient titulaires d'un portefeuille, ils auront naturellement à transmettre leurs clients en particulier les clients Affluent Gestion Privée qui devront obligatoirement être présentés dans l'esprit du dispositif évoqué ci-dessus à l'article 11.2. pour les producteurs, sans que cette phase ne soit susceptible d'ouvrir droit à la prime mentionnée à l'article 12 ci-dessus.

Une programmation des sorties / prises de rendez-vous afférentes sera établie à cet égard et intégrée dans le cadre de la Transmission Progressive d'animation d'Equipe et des Compétences.

Les modalités spécifiques de garantie de rémunération correspondantes sont précisées ci-après à l'article 15 sans aucune possibilité de cumul avec l'article 12 ci-dessus.

#### Article 14.3 Le Congé de Fin d'Activité (CFA)

Le CFA inclut :

- d'une part, l'attribution de jours de fin d'activité (JFA)
- d'autre part, l'apurement du CET.

Il s'accompagne d'une restitution des cartes professionnelles.

#### Article 14.3.1. L'attribution de jours de fin d'activité (JFA)

L'attribution de JFA sera réalisée sous forme d'allocation de jours de congés à prendre globalement, préalablement à l'apurement du CET, selon les modalités suivantes.

MJD TA SH GS  
PH AN B YB PB

L'attribution de JFA sera fonction du nombre d'années (complètes) passées comme salarié au sein du groupe AXA à raison de 1 JFA attribué par année d'ancienneté, avec un minimum incompressible de 15 JFA.

Les JFA sont réputés présenter les caractéristiques d'une suspension du contrat de travail afin de favoriser la préparation de la retraite.

Ils ne sont pas assimilés à du temps de travail effectif et ne sauraient générer de droits à congés ni de jours de repos au sens de l'accord AXA France du 08.04.2005 sur l'organisation et l'aménagement du temps de travail.

Les modalités spécifiques de garantie de rémunération correspondantes sont précisées ci-après (cf. infra article 15).

#### Article 14.3.2. L'apurement du CET non indemnisable

Au titre de l'article 2 de l'accord AXA France du 23.05.2005 sur le Compte Epargne Temps des personnels commerciaux, le CET a notamment pour objet de permettre aux salariés de préparer un départ anticipé en retraite.

Le terme du congé pris au titre du CET doit correspondre à la date à laquelle le salarié atteint le plein des droits à retraite et procède à la liquidation de ses droits au titre de l'assurance vieillesse du Régime Général.

Les modalités d'utilisation en vue de l'apurement du CET dans le cadre du départ anticipé du salarié commercial à la retraite, déterminées par l'accord du 23.05.2005, sont rappelées ci-après :

- Situation du salarié pendant la prise de CET : il conserve son statut de salarié à part entière et tous les avantages qui y sont liés, le contrat de travail étant suspendu. Il reste inscrit à l'effectif et s'interdit d'exercer toute nouvelle activité professionnelle salariée ou non, rémunérée pendant la période de suspension de son contrat, non plus que des actes qui attenteraient à la loyauté contractuelle du salarié à l'égard de l'entreprise.
- Indemnisation des jours capitalisés : l'indemnisation des JRA ou des JRI épargnés et des congés payés portés dans le CET s'effectue sur la base de la rémunération brute annuelle moyenne des trois derniers exercices.
- Abondement de l'employeur : en cas d'utilisation du CET dans le cadre d'un départ anticipé en retraite, l'entreprise abonde de 20% (arrondi au jour supérieur) le nombre de jours épargnés par le salarié. La date de départ en congé au titre du CET tient compte de cet abondement qui n'est acquis qu'à compter du jour de la liquidation des droits.
- Il est précisé que pendant la période CET dans le cadre de la TAR, il n'y a pas lieu à attribution de budget de frais professionnel.

#### Article 15. Modalités de la garantie de rémunération durant la TAR en filière Animation / Management

##### Article 15.1. L'assiette de calcul de la garantie de rémunération durant les phases TPAEC et JFA

L'assiette de calcul est constituée de la rémunération brute annuelle moyenne des trois derniers exercices précédent l'entrée dans le dispositif de Transition Activité / Retraite, incluant toutes les commissions et éléments de salaire récurrents (fixe, primes, gratifications, congés, hors éléments exceptionnels tels que les opérations commerciales, et hors stimulations).

MJB TA SA  
PB  
AN  
PS  
94B

**Article 15.2. Garantie de rémunération associée à la TPAEC et aux JFA**

La période de TPAEC bénéficie d'une garantie de rémunération à 100%.

Au titre des JFA accordés au regard de l'article 14.3.1 ci-dessus, le salarié commercial bénéficie d'une garantie de rémunération égale à 100%.

Pendant la période de JFA, le budget de frais est suspendu.

**Article 15.3. Rémunération pendant la période de CET**

Durant la période de CET, le salarié percevra une rémunération telle que définie supra article 14.3.2.

MKB  
GJ 2 LB  
PH  
aw \$ PB  
SB



## Section 3. En filière Support / Expertise

### Article 16. Les formules accessibles en filière Support / Expertise

Les différentes formules disponibles sont les suivantes :

- formule 1 : 6 mois dont 4 mois de Durée Aménagée du Temps de Travail (DATT) et 2 mois de Congé de Fin d'Activité (CFA)
- formule 2 : 12 mois dont 8 mois de DATT et 4 mois de CFA
- formule 3 : 18 mois dont 12 mois de DATT et 6 mois de CFA
- formule 4 : 24 mois dont 16 mois de DATT et 8 mois de CFA

### Article 17. La période de transition et ses composantes

#### Article 17.1. Deux phases successives

Le dispositif de Transition Activité / Retraite accessible aux salariés commerciaux de la Filière Support / Expertise repose sur un choix d'articulation de deux phases successives, réparties de la façon suivante sur le temps restant à couvrir avant le départ du salarié à la retraite du régime général, à taux plein :

- d'une part une période de Durée Aménagée du Temps de Travail (DATT),
  - d'autre part une période de Congé de Fin d'Activité (CFA),
- sans que l'ensemble de ces deux phases ne puisse excéder la durée globale de la formule choisie.

#### Article 17.2. La Durée Aménagée du Temps de Travail (DATT)

La phase de DATT est caractérisée par :

- une durée équivalente à 2/3 de la formule choisie (Cf. supra article 16),
- un temps de travail égal à 80% de la durée à temps plein.

Les modalités spécifiques de rémunération correspondantes sont précisées ci-après (cf. infra article 18).

#### Article 17.3. Le Congé de Fin d'Activité (CFA)

Le CFA inclut :

- d'une part, une période de fin d'activité (PFA)
- d'autre part, l'apurement du CET.

Il s'accompagne d'une restitution des cartes professionnelles.

La durée de la PFA qui s'inscrit dans la période de CFA du 1/3 de la formule, s'établit une fois déduite la durée de CET non indemnisable capitalisée par le salarié.

#### Article 17.3.1. La période de fin d'activité (PFA)

La PFA est réputée présenter les caractéristiques d'une suspension du contrat de travail afin de favoriser la préparation de la retraite.

Elle n'est pas assimilée à du temps de travail effectif et ne saurait générer de droits à congés ni de jours de repos au sens de l'accord AXA France du 08.04.2005 sur l'organisation et l'aménagement du temps de travail.

Pendant la période de PFA, le budget de frais est suspendu.

Les modalités spécifiques de rémunération correspondantes sont précisées ci-après (cf. infra article 18).

MJS TA SH  
G 7 B  
AN B S PS

### Article 17.3.2. L'apurement du CET non indemnisable

Au titre de l'article 2 de l'accord AXA France du 23.05.2005 sur le Compte Epargne Temps des personnels commerciaux, le CET a notamment pour objet de permettre aux salariés de préparer un départ anticipé en retraite.

Le terme du congé pris au titre du CET doit correspondre à la date à laquelle le salarié atteint le plein des droits à retraite et procède à la liquidation de ses droits au titre de l'assurance vieillesse du Régime Général.

Les modalités d'utilisation en vue de l'apurement du CET dans le cadre du départ anticipé du salarié commercial à la retraite, déterminées par l'accord du 23.05.2005, sont rappelées ci-après :

- Situation du salarié pendant la prise de CET : il conserve son statut de salarié à part entière et tous les avantages qui y sont liés, le contrat de travail étant suspendu. Il reste inscrit à l'effectif et s'interdit d'exercer toute nouvelle activité professionnelle salariée ou non, rémunérée pendant la période de suspension de son contrat, non plus que des actes qui attenteraient à la loyauté contractuelle du salarié à l'égard de l'entreprise.
- Indemnisation des jours capitalisés : l'indemnisation des JRA ou des JRI épargnés et des congés payés portés dans le CET s'effectue sur la base de la rémunération brute annuelle moyenne des trois derniers exercices.
- Abondement de l'employeur : en cas d'utilisation du CET dans le cadre d'un départ anticipé en retraite, l'entreprise abonde de 20% (arrondi au jour supérieur) le nombre de jours épargnés par le salarié. La date de départ en congé au titre du CET tient compte de cet abondement qui n'est acquis qu'à compter du jour de la liquidation des droits.
- Il est précisé que pendant la période de CET dans le cadre de la TAR, il n'y a pas lieu à attribution de budget de frais professionnel.

### Article 18. Modalités de rémunération durant la TAR en filière Support / Expertise

#### Article 18.1. L'assiette de calcul de la garantie de rémunération durant les phases DATT et PFA

L'assiette de calcul est constituée de la rémunération brute annuelle moyenne des trois derniers exercices précédant l'entrée dans la TAR, incluant toutes les commissions et éléments de salaire récurrents (fixe, primes, gratifications, congés, hors éléments exceptionnels tels que les opérations commerciales, et hors stimulations).

#### Article 18.2. Rémunération de la DATT avec part additive

La période de Durée Aménagée du Temps de Travail de la formule de TAR accessible bénéficie d'une amélioration de la rémunération à hauteur de 86%.

Au titre de la PFA accordés au regard de l'article 17.3.1 ci-dessus, le salarié percevra une rémunération égale à 55%.

Pendant la période de PFA, le budget de frais est suspendu.

#### Article 18.3. Rémunération pendant la période de CET

Durant la période de CET, le salarié percevra une rémunération telle que définie supra article 17.3.2.

M/S TA GS JH  
PB AS YCB  
PB ANS PB

**Article 18.4. Possibilité de lissage de la rémunération de la PFA compte-tenu de la majoration de l'Indemnité de Départ à la Retraite (IDR)**

Le salarié pourra, s'il le souhaite, percevoir une avance mensuelle sur la majoration de l'Indemnité de Départ à la Retraite telle que définie ci-dessous à l'article 19, selon simulation établie au moment de son adhésion au dispositif de Transition Activité / Retraite.

Le versement de cette avance sur la majoration IDR ne devra pas avoir pour effet de porter la rémunération globale du salarié pendant la période de PFA, à un niveau supérieur à sa rémunération antérieure précédant son entrée dans la Transition Activité / Retraite.

L'avance mensuelle de la majoration sera soumise à cotisations sociales et fiscales, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur en matière salariale.

*MAR*      *09 SA*  
*AN*      *15 15*  
*Y/B*

## Sous – Chapitre 2. Autres éléments communs aux trois filières

### Article 19. Majoration de l'Indemnité de Départ à la Retraite (IDR)

Le salarié commercial ayant fait le choix du dispositif de Transition Activité / Retraite a droit à une IDR calculée selon les règles définies par la Convention Collective Nationale de rattachement, majorée de 30% à l'occasion de son départ à la retraite.

Les salariés qui, en raison de dispositifs conventionnels antérieurs applicable au titre de leur société d'origine, seraient potentiellement bénéficiaires d'une indemnité de fin de carrière calculée suivant des règles différentes plus avantageuses pour eux, verront leur indemnité de départ calculée en prenant en compte les deux éléments correspondants :

- d'une part, l'indemnité de départ à la retraite calculée suivant les règles du dispositif conventionnel antérieur applicable dans leur entreprise d'origine,
- d'autre part un complément correspondant à la majoration de 30% de l'indemnité de départ à la retraite calculée suivant les règles de la Convention Collective Nationale de rattachement ;

C'est la somme de ces deux éléments qui serait alors servie au salarié.

### Article 20. Complément AXA (retraite/ prévoyance)

Durant la période de Transition Activité / Retraite, le salarié commercial bénéficiera du maintien du calcul de ses cotisations alimentant le Plan de Retraite Supplémentaire (PRS) AXA et de ses droits à Garantie minimale sur son salaire reconstitué au taux de son activité antérieure précédent son entrée dans le dispositif.

Les droits en matière d'assurance décès obligatoire durant toute la durée du dispositif de Transition Activité / Retraite sont maintenus sur la base de son activité antérieure précédent son entrée dans le dispositif.

### Article 21. Doublement de l'abondement PERCO

Dans les limites légales et fiscales en vigueur, le salarié commercial bénéficiera, lors de son accès au dispositif de Transition Activité / Retraite, d'une possibilité de versement dans le Plan d'Épargne Retraite Collectif (PERCO) AXA abondé par l'entreprise à hauteur de 100 %, avec un maximum de 600 €, à exercer une seule fois durant la période de Transition Activité / Retraite choisie.

Ce droit à abondement est indépendant de l'abondement existant par ailleurs lors des opérations annuelles d'investissement de la participation et de l'intéressement, tel que défini dans l'accord relatif aux dispositifs de retraite au sein du groupe AXA en France et de ses avenants.

Dans l'hypothèse où le dispositif conventionnel PERCO correspondant serait aménagé, le doublement prendrait en compte les aménagements intervenus.

MdB TA CS SH  
PP CN B SS  
YLB  
13

## Chapitre 2. Modalités communes de mise en œuvre des dispositifs de Transition entre l'Activité et la Retraite des salariés commerciaux

### Article 22. Délai de prévenance et durée

L'entrée dans l'un des dispositifs prévus ci-dessus au chapitre 1 est soumis à un délai de prévenance de :

- 3 mois pour les salariés de la filière Production,

Et pour les filières Animation / Management et Support / Expertise :

- 1 mois pour les EB et les EI
- 3 mois pour les Inspecteurs.

La date de fin d'application du dispositif choisi par le salarié coïncidera nécessairement avec sa date de départ en retraite à taux plein au regard des démarches habituelles de départ à la retraite.

### Article 23. Assouplissement transitoire de calendrier

Il est mis en place une mesure transitoire permettant l'articulation entre la possibilité d'entrer dans les dispositifs du précédent chapitre pour les salariés remplissant les conditions de départ à la retraite à taux plein et s'inscrivant dans le process TAR dans un délai tel que le point de départ de la formule qu'ils choisissent se situe dans les trois mois de la signature du présent accord AXA France d'adhésion /déclinaison.

Pour ces salariés, il convient de respecter un délai de prévenance adapté et concerté avec la DRH d'AXA France.

### Article 24. Information des salariés pour la préparation à la retraite

Il est rappelé que l'accord AXA France du 18.09.2013 sur le Contrat de Génération prévoit en son article 5.4 la mise en place à l'attention des collaborateurs âgés, d'un programme d'information et de formation « retraite ».

Celui-ci pourra également viser le dispositif pris en application du présent accord.

En outre, les parties signataires soulignent l'importance d'une bonne communication auprès des salariés candidats au présent dispositif, pour leur faire mieux connaître les avantages du PERCO. Ainsi, un effort particulier sera fait afin que les CRH, qui reçoivent les salariés envisageant un accompagnement dans le cadre du TAR, aient à leur disposition l'ensemble des informations permettant d'informer les salariés et de leur expliquer le dispositif PERCO.

### Article 25. Principe d'application loyale

L'entreprise se réserve le droit de saisir les juridictions compétentes dans l'hypothèse où le salarié commercial commettrait tout acte ou démarche déloyal à l'égard d'AXA France, suite à l'accès à un dispositif de Transition Activité / Retraite prévu par le présent accord de déclinaison, ceci même dans une activité postérieure.

## TITRE 3. Dispositions générales relatives à l'accord

### Article 26. Suivi des dispositions

Il est constaté que le suivi des présentes dispositions de transition activité / retraite s'intègre logiquement dans le suivi de l'emploi global au sein d'AXA France, incluant le suivi de l'évolution de l'emploi des salariés âgés, tel qu'il relève de la commission de suivi sur le Contrat de Génération mise en place dans l'accord AXA France du 18.09.2013.

Handwritten signatures and initials: MdB, JA, RS, Y13, B.

Celui-ci a donc vocation à suivre l'application globale du présent accord sur le TAR.

#### Article 27. Durée et effet de l'accord

Le présent accord d'adhésion/déclinaison à l'accord RSG relatif à la Transition Activité / Retraite prend effet le 1<sup>er</sup> mai 2014.

Il est conclu pour une durée déterminée courant jusqu'au terme de l'accord RSG du 20 février 2014, soit jusqu'au 30.04.2017, date à laquelle il cessera, sans autre formalité, d'être accessible à l'entrée de tout nouveau salarié au bénéfice de ses dispositions.

Il pourra être révisé par les parties signataires dans les conditions légales, notamment dans l'hypothèse d'un aménagement de l'accord RSG du 20.02.2014.

#### Article 28. Publicité

Le présent accord d'adhésion fera l'objet, dans le respect des articles L 2231-5 et L 2231-6 du Code du travail, d'un dépôt :

- à l'Unité Territoriale des Hauts de Seine de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE),
- auprès du secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre.

Fait à Nanterre, le 3 avril 2014

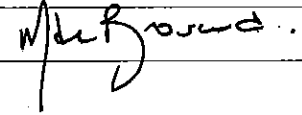
Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including "TA GS", "13", "15", "16", "PB", and "CN".

## SIGNATURES

Pour AXA France :

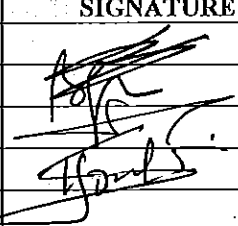
Marine de BOUCAUD

Directeur des Ressources Humaines d'AXA France

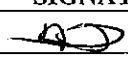


Pour les organisations syndicales :

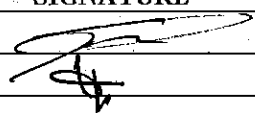
## C. F. D. T.

NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
BOISSE BOISSE VOGNE SOUHAY	Parhard Lila Christophe Kidani	DSC DSC DSE DSC	

## CFE/CGC

NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
JOLLY	ALAIN	DS	

## la C. G. T.

NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
TARABAT BENOIT	ARSEN Patricia	DSC DSE	

## F.O.

NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE

## UDPA/UNSA

NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
SCHUNACKER LEBELLER HARDY	GIULIA YANN SYLVAIN	DSC DSC DS	