

Projet d'accord relatif à la structure de rémunération des Chargés de clientèle et Responsables de clientèle et Inspecteurs conseil d'AXA France embauchés à compter du

Entre les Sociétés AXA FranceVie et AXA France I.A.RD. ci-après dénommées "AXA France", représentées par..... en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines et Affaires Sociales

d'une part,

et les Organisations syndicales, représentées

- pour la C.F.D.T., par

- pour la C.F.E./C.G.C., par

- pour la C.G.T., par

- pour la C.G.T.-F.O., par

- pour l'U.D.P.A. U.N.S.A., par

d'autre part,

Il est conclu le présent accord qui a pour objet de définir les conditions de rémunération des salariés exerçant les fonctions de :

- Chargés de clientèle
- Responsables de Clientèle
- Inspecteurs Conseil

Définies comme suit :

Le Chargé de clientèle :

C'est un salarié titulaire relevant de la Convention Collective de travail des Producteurs Salariés de Base des services extérieurs de production des Sociétés d'Assurances du 27 mars 1972 à qui ont été confiés un portefeuille en assurances Vie, Capitalisation, collectives et IARD, d'un montant minimum de 1 M € (valeur au 1^{er} janvier 2014).

Il a pour fonction de prospecter en vue de nouvelles souscriptions dans les branches Vie, capitalisation et collective.

Pour les branches IARD il pourra recueillir seul les souscriptions ou en collaboration avec le Chargé de Mission IARD auquel il est rattaché.

Par ailleurs, il aura à assurer les tâches de gestion courantes en matière de production. En matière de sinistre il aura pour seule fonction de transmettre à la personne ou au service compétent les déclarations que lui auront adressées les assurés.

Il devra enfin s'assurer de l'encaissement des primes des contrats figurant dans " son portefeuille ".

Le Responsable de Clientèle :

C'est un salarié titulaire relevant de la Convention Collective des Échelons Intermédiaires des services extérieurs de production des sociétés d'assurances du 13 novembre 1967 à qui ont été confiés un portefeuille en assurances Vie, Capitalisation, collectives et IARD, d'un montant minimum de 2 M € (valeur au 1^{er} janvier 2014).

Il a pour fonction de prospecter en vue de nouvelles souscriptions dans les branches Vie, capitalisation et collective.

Pour les branches IARD il pourra recueillir seul les souscriptions ou en collaboration avec le Chargé de Mission IARD auquel il est rattaché.

L'inspecteur Conseil :

C'est un salarié titulaire relevant de la Convention Collective Nationale Collective de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992 à qui ont été confiés un portefeuille en assurances Vie, Capitalisation, collectives et IARD, d'un montant minimum de 3 M € (valeur au 1^{er} janvier 2014).

Il a pour fonction de prospecter en vue de nouvelles souscriptions dans les branches Vie, capitalisation et collective.

Pour les branches IARD il pourra recueillir seul les souscriptions ou en collaboration avec le Chargé de Mission IARD auquel il est rattaché.



CHAPITRE I – LES CHARGÉS DE CLIENTÈLE

Article 1 – Champ d’application

■ Article 1.1. Les nouveaux embauchés

Le présent accord s'applique aux Chargés de Clientèle embauchés après la date de signature du présent accord et dénommé “ salarié ” dans le présent texte.

À l’issue d’une période de stage de trois mois consacrée à sa formation, le Chargé de Clientèle stagiaire est titularisé.

■ Article 1.2. Les salariés en fonction à la signature du présent accord

Les salariés, Échelon de Base, déjà en fonction à la date de la signature du présent accord, pourront demander l’application des dispositions du présent accord. Un avenant au contrat de travail sera établi à cet effet.

L’application des dispositions du présent accord ne saurait avoir comme conséquence pour le salarié concerné de, notamment :

1. remettre en cause les conditions d’exercice de sa fonction.
2. réduire son salaire . A cet effet, AXA garanti à l’intéressé un salaire (hors frais professionnels) égal à celui qu’il a perçu durant les douze derniers mois d’activité. Cette garantie de salaire évoluera dans les mêmes proportions que le salaire minimum défini à l’article 2.1. du chapitre I du présent accord.
3. supprimer les indemnités de portefeuille et de fin de fonction éventuellement prévues au contrat de travail du salarié.

Article 2 – Structure de la rémunération

■

La rémunération des Chargés de Clientèle se compose, notamment, des éléments suivants :

- un salaire minimum garanti,
- un salaire de base,
- des commissions assises sur la production calculées conformément aux dispositions de l’article 2.3.1. du chapitre I ci-dessous,
- des commissions de gestion assises sur le portefeuille et calculées conformément aux dispositions de l’article 2.3.2. du chapitre I ci-dessous,
- une commission d’encaissement calculée conformément aux dispositions de l’article 2.3.3. du chapitre I ci-dessous,
- une prime d’ancienneté calculée conformément aux dispositions de l’article 2.4. du chapitre I ci-dessous,
- une prime de technicité calculée conformément aux dispositions de l’article 2.5. du chapitre I ci-dessous,
- un remboursement des frais professionnels défini à l’article 5 chapitre I ci-dessous.

Ces divers éléments de la rémunération sont servis conformément aux dispositions ci-après et s'entendent pour une durée hebdomadaire de travail de 35 heures.

■ Article 2.1. Le salaire minimum annuel garanti

Ce salaire minimum garanti, négocié chaque année dans le courant du mois de janvier, se substitue à celui prévu par l'article 14 de la Convention Collective de travail des Producteurs Salariés de Base des services extérieurs de production des Sociétés d'Assurances du 27 mars 1972.

Concours à la vérification du versement du salaire minimum garanti, l'ensemble des éléments de rémunération, à l'exclusion de la prime d'ancienneté, de la prime de technicité et autres allocations comme l'allocation de scolarité.

Son montant pour l'exercice civil 2014 figure en annexe I.

Dans le cas où le chargé de clientèle aurait une ancienneté dans le groupe AXA, en tant que salarié, inférieure à l'exercice civil, le salaire minimum garanti est réduit en proportion.

■ Article 2.2. Le salaire de base

Il s'agit d'un salaire fixe versé mensuellement. Son montant, négocié chaque année dans le courant du mois de janvier, ne saurait en aucun cas être inférieur à 2 000 €. Ce montant, à la date de l'application de l'accord, figure en annexe I.

■ Article 2.3. Les commissions

En plus du salaire de base le chargé de clientèle percevra les commissions suivantes :

Article 2.3.1. : Commission d'acquisition :

Le montant de la commission d'acquisition est le produit d'un taux de 1.60 % appliqué à la production réalisée y compris en cas de réemploi. La production réalisée, qui constitue l'assiette du commissionnement, résulte de la somme des primes pondérées. Elle est mesurée :

- Par un multiple de la prime versée et encaissée, nette de frais accessoires et de taxes, pour les contrats à prime unique, les produits à versements libres et les versements supplémentaires sur les contrats à prime périodique (assurances individuelle) ;
- Par un multiple de la première prime annuelle, nette de frais accessoires et de taxes dont le premier fractionnement est encaissé, pour les contrats à primes périodiques (assurances individuelle) ;
- Par un multiple de la prime encaissée, à chaque encaissement, nette de frais accessoires et de taxes, pour les risques santé, prévoyance, incendie-accident risques divers et pour les assurances collectives.

Ces coefficients de pondération, à la date d'application de l'accord, figurent en annexe II.

La pondération est définie par catégorie de produit. Elle ne pourra être modifiée que par accord négocié avec les syndicats représentatifs au sein de l'entreprise.

Ces commissions sont versées mensuellement et sont définitivement acquises.

Article 2.3.2. : Commissions de gestion :

Le montant des commissions de gestion est le produit d'un taux de :

- 0.2 % appliqué aux primes (nette de frais accessoires et de taxes) du portefeuille encaissées dans le mois dans les branches vie, capitalisation.

- 0.2 % appliqué aux primes (nette de frais accessoires et de taxes) du portefeuille encaissées dans le mois dans les branches IARD, Santé, Prévoyance et Collective.

Ces commissions sont versées mensuellement.

Article 2.3.3. : Commission d'encaissement :

Le montant de la commission d'encaissement est le produit d'un taux de 1 % appliqué aux primes (nette de frais accessoires et de taxes) du portefeuille géré et/ou confié au salarié et encaissées dans le mois dans l'ensemble des branches d'activité (vie, capitalisation, collective, Santé, Prévoyance, IARD,).

Cette commission est versée mensuellement.

■ **Article 2.4. La prime d'ancienneté**

Les salariés ayant trois ans de présence dans l'entreprise percevront mensuellement une prime dite " prime d'ancienneté " qui viendra en plus du salaire de base et des commissions prévues aux articles 2.2., 2.3.1., 2.3.2., 2.3.3. du chapitre I du présent accord..

Cette prime est égale à 1 % du salaire minimum garanti tel que fixé à l'article 2.1. du chapitre I par année de présence dans l'entreprise avec un maximum de 25 ans.

Cette prime est versée mensuellement.

■ **Article 2.5. La prime de technicité**

Le Chargé de clientèle titulaire d'un diplôme ou certificats désignés ci-après percevra une prime mensuelle de technicité dont le montant est fixé comme suit, en pourcentage du douzième du salaire minimum garanti tel que défini à l'article 2.1. du chapitre I du présent accord :

- CAP d'assurances : 5 %
- brevet professionnel d'assurances : 12 %
- brevet de technicien supérieur d'assurances (BTS Ass.) : 20 %
- diplôme d'assurance supérieur au BTS Ass. : 50 %

Article 3 – Congés payés

Pendant la période de congés les éléments fixes (fixe, prime d'ancienneté, prime de technicité,...) du salaire continuent d'être versés, auxquels s'ajoute une indemnité égale au 1/10^{ème} de la part variable dudit salaire (commissions prévues à l'article 2.3. du chapitre I du présent accord) perçu pendant les douze derniers mois d'activité.

Le nombre de jour de congés sera majoré en fonction de l'ancienneté comme suit :

- 1 jour pour 5 ans d'ancienneté
- 2 jours pour 10 ans d'ancienneté
- 3 jours pour 15 ans d'ancienneté
- 4 jours pour 25 ans d'ancienneté

Pour chaque jour supplémentaire de congés pour ancienneté, en plus du maintien des éléments fixes du salaire (fixe, prime d'ancienneté, prime de technicité...), il sera versé, à titre de compensation de perte de salaire, une somme égale à 1/30^{ème} de 1/12^{ème} de la part variable dudit salaire (commissions prévues à l'article 2.3. du chapitre I du présent accord.) perçu pendant les douze derniers mois d'activité.

Article 4 – Paiement des journées de formation

Le temps passé, en formation (initiale, continue,...) et en déplacement pour se rendre sur le lieu de formation, est considéré comme temps de travail et payé comme tel.

Pour chaque journée de formation, y compris le temps de transport, en plus du maintien des éléments fixes du salaire (fixe, prime d'ancienneté, prime de technicité...), il sera versé, à titre de compensation de perte de salaire, une somme égale à 1/30^{ème} de 1/12^{ème} de la part variable dudit salaire (commissions prévues à l'article 2.3. du chapitre I du présent accord) perçu pendant les douze derniers mois d'activité.

Pour toutes les sessions de formation, l'employeur prend en charge l'ensemble des frais de déplacement (transport, hébergement, restauration....) engagé par le salarié.

Article 5 – Frais professionnels

Au titre du remboursement des frais professionnels supportés par les salariés ceux-ci auront le choix entre :

- Un remboursement mensuel sur la base des frais réels,
- Un remboursement forfaitaire qui se traduira par une majoration de 30 % du taux des commissions prévus à l'article figurant à l'article 2.3. du chapitre I. À ce remboursement forfaitaire, vient s'ajouter les frais (abonnement éventuel compris) de communication de quelque ordre que ce soit (ex : frais de timbres-poste, téléphone, internet, etc.).

CHAPITRE II – LES RESPONSABLES DE CLIENTÈLE

Article 1 – Champ d’application

■ Article 1.1. Les nouveaux embauchés

Le présent accord s'applique aux Responsables de Clientèle embauchés après la date de signature du présent accord et dénommé “ salarié ” dans le présent texte.

À l’issue d’une période de stage de trois mois consacrée à sa formation, le Responsable de Clientèle stagiaire est titularisé.

■ Article 1.2. Les salariés Échelons de Base nommés responsable de clientèle

Si le contrat de travail d’Échelon de base du salarié nommé responsable de clientèle prévoyait le versement d’une indemnité de fin de fonction et/ou de portefeuille et/ou de clientèle, cette ou ces indemnités seront versées, dans les trois mois maximum qui suivent la nomination en tant que responsable de clientèle.

■ Article 1.3. Les salariés en fonction à la signature du présent accord

Les salariés, échelon intermédiaire, déjà en fonction à la date de la signature du présent accord, pourront demander l’application des dispositions du présent accord. Un avenant au contrat de travail sera établi à cet effet.

L’application des dispositions du présent accord ne saurait avoir comme conséquence pour le salarié concerné de, notamment :

1. remettre en cause les conditions d’exercice de sa fonction.
2. réduire son salaire . À cet effet, AXA garantit à l’intéressé un salaire (hors frais professionnels) égal à celui qu’il a perçu durant les douze derniers mois d’activité. Cette garantie de salaire évoluera dans les mêmes proportions que le salaire minimum défini à l’article 2.1. du chapitre II du présent accord.

Article 2 – Structure de la rémunération

■ La rémunération des Responsables de Clientèle se compose, notamment, des éléments suivants :

- un salaire minimum garanti,
- un salaire de base,
- des commissions assises sur la production calculées conformément aux dispositions de l’article 2.3.1. du chapitre I ci-dessous,
- des commissions de gestion assises sur le portefeuille et calculées conformément aux dispositions de l’article 2.3.2. du chapitre I ci-dessous,
- une commission d’encaissement calculée conformément aux dispositions de l’article 2.3.4. du chapitre I ci-dessous,
- une prime d’ancienneté calculée conformément aux dispositions de l’article 2.4. du chapitre I ci-dessous,
- une prime de technicité calculée conformément aux dispositions de l’article 2.5. du chapitre I ci-dessous,
- un remboursement des frais professionnels défini à l’article 5 chapitre I ci-dessous.

Ces divers éléments de la rémunération sont servis conformément aux dispositions ci-après et s'entendent pour une durée hebdomadaire de travail de 35 heures.

■ Article 2.1. Le salaire minimum annuel garanti

Ce salaire minimum garanti, négocié chaque année dans le courant du mois de janvier, se substitue à celui prévu par l'article 14 de la Convention Collective des Échelons Intermédiaires des services extérieurs de production des sociétés d'assurances du 13 novembre 1967.

Concours à la vérification du versement du salaire minimum garanti, l'ensemble des éléments de rémunération, à l'exclusion de la prime d'ancienneté, de la prime de technicité et autres allocations comme l'allocation de scolarité. Son montant pour l'exercice civil 2014 figure en annexe III.

Dans le cas où le responsable de clientèle aurait une ancienneté dans le groupe AXA, en tant que salarié, inférieure à l'exercice civil, le salaire minimum garanti est réduit en proportion.

■ Article 2.2. Le salaire de base

Il s'agit d'un salaire fixe versé mensuellement. Son montant, négocié chaque année dans le courant du mois de janvier, ne saurait en aucun cas être inférieur à 2 200 €. Ce montant, à la date de l'application de l'accord, figure en annexe III.

■ Article 2.3. Les commissions

En plus du salaire de base le responsable de clientèle percevra les commissions suivantes :

Article 2.3.1. : Commission d'acquisition :

Le montant de la commission d'acquisition est le produit d'un taux de 1.60 % appliqué à la production réalisée y compris en cas de réemploi. La production réalisée, qui constitue l'assiette du commissionnement, résulte de la somme des primes pondérées. Elle est mesurée :

- Par un multiple de la prime versée et encaissée, nette de frais accessoires et de taxes, pour les contrats à prime unique, les produits à versements libres et les versements supplémentaires sur les contrats à prime périodique (assurances individuelle) ;
- Par un multiple de la première prime annuelle, nette de frais accessoires et de taxes dont le premier fractionnement est encaissé, pour les contrats à primes périodiques (assurances individuelle) ;
- Par un multiple de la prime encaissée, à chaque encaissement, nette de frais accessoires et de taxes, pour les risques santé, prévoyance, incendie-accident risques divers et pour les assurances collectives.

Ces coefficients de pondération, à la date d'application de l'accord, figurent en annexe II.

La pondération est définie par catégorie de produit. Elle ne pourra être modifiée que par accord négocié avec les syndicats représentatifs au sein de l'entreprise.

Ces commissions sont versées mensuellement et sont définitivement acquises.

Article 2.3.2. : Commissions de gestion :

Le montant des commissions de gestion est le produit d'un taux de :

- 0.3 % appliqué aux primes (nette de frais accessoires et de taxes) du portefeuille encaissées dans le mois dans les branches vie, capitalisation.
- 0.3 % appliqué aux primes (nette de frais accessoires et de taxes) du portefeuille encaissées dans le mois dans les branches IARD, Santé, Prévoyance et Collective.

Ces commissions sont versées mensuellement.

Article 2.3.3. : Commission d'encaissement :

Le montant de la commission d'encaissement est le produit d'un taux de 1 % appliqué aux primes (nette de frais accessoires et de taxes) du portefeuille géré et/ou confié au salarié et encaissées dans le mois dans l'ensemble des branches d'activité (vie, capitalisation, collective, Santé, Prévoyance, IARD,).

Cette commission est versée mensuellement.

■ Article 2.4. La prime d'ancienneté

Les salariés ayant trois ans de présence dans l'entreprise percevront mensuellement une prime dite " prime d'ancienneté " qui viendra en plus du salaire de base et des commissions prévues aux articles 2.2., 2.3.1., 2.3.2., du chapitre II du présent accord.

Cette prime est égale à 1 % du salaire minimum garanti tel que fixé à l'article 2.1. du chapitre II par année de présence dans l'entreprise avec un maximum de 25 ans.

Cette prime est versée mensuellement.

■ Article 2.5. La prime de technicité

Le Responsable de clientèle titulaire d'un diplôme ou certificats désignés ci-après percevra une prime mensuelle de technicité dont le montant est fixé comme suit, en pourcentage du douzième du salaire minimum garanti tel que défini à l'article 2.1. du chapitre II du présent accord :

- CAP d'assurances : 5 %
- brevet professionnel d'assurances : 12 %
- brevet de technicien supérieur d'assurances (BTS Ass.) : 20 %
- diplôme d'assurance supérieur au BTS Ass. : 50 %

Article 3 – Congés payés

Pendant la période de congés les éléments fixes (fixe, prime d'ancienneté, prime de technicité,...) du salaire continuent d'être versés, auxquels s'ajoute une indemnité égale au 1/10^{ème} de la part variable dudit salaire (commissions prévues à l'article 2.3. du chapitre II du présent accord) perçu pendant les douze derniers mois d'activité.

Le nombre de jour de congés sera majoré en fonction de l'ancienneté comme suit :

- 1 jour pour 5 ans d'ancienneté
- 2 jours pour 10 ans d'ancienneté
- 3 jours pour 15 ans d'ancienneté
- 4 jours pour 25 ans d'ancienneté

Pour chaque jour supplémentaire de congés pour ancienneté, en plus du maintien des éléments fixes du salaire (fixe, prime d'ancienneté, prime de technicité...), il sera versé, à titre de compensation de perte de salaire, une somme égale à $1/30^{\text{ème}}$ de $1/12^{\text{ème}}$ de la part variable dudit salaire (commissions prévues à l'article 2.3. du chapitre II du présent accord) perçu pendant les douze derniers mois d'activité.

Article 4 – Paiement des journées de formation

Le temps passé, en formation (initiale, continue,...) et en déplacement pour se rendre sur le lieu de formation, est considéré comme temps de travail et payé comme tel.

Pour chaque journée de formation, y compris le temps de transport, en plus du maintien des éléments fixes du salaire (fixe, prime d'ancienneté, prime de technicité...), il sera versé, à titre de compensation de perte de salaire, une somme égale à $1/30^{\text{ème}}$ de $1/12^{\text{ème}}$ de la part variable dudit salaire (commissions prévues à l'article 2.3. du chapitre II du présent accord) perçu pendant les douze derniers mois d'activité.

Pour toutes les sessions de formation, l'employeur prend en charge l'ensemble des frais de déplacement (transport, hébergement, restauration....) engagé par le salarié.

Article 5 – Frais professionnels

Au titre du remboursement des frais professionnels supportés par les salariés ceux-ci auront le choix entre :

- Un remboursement mensuel sur la base des frais réels.

- Un remboursement forfaitaire qui se traduira par une majoration de 30 % du taux des commissions prévus à l'article figurant à l'article 2.3. du chapitre II. A ce remboursement forfaitaire, vient s'ajouter les frais (abonnement éventuel compris) de communication de quelque ordre que ce soit (ex : frais de timbres-poste, téléphone, Internet, etc.),

CHAPITRE III – LES INSPECTEURS CONSEIL.

Article 1 – Champ d’application

■ Article 1.1. Les nouveaux embauchés

Le présent accord s'applique aux Inspecteurs Conseil embauchés après la date de signature du présent accord et dénommé “ salarié ” dans le présent texte.

À l’issue d’une période de stage de 6 mois consacrée à sa formation, l’inspecteur Conseil stagiaire est titularisé.

■ Article 1.2. Les responsables de clientèle nommés Inspecteur Conseil :

Si le contrat de travail du responsable de clientèle nommé Inspecteur Conseil prévoyait le versement d’une indemnité de fin de fonction et/ou de portefeuille et/ou de clientèle, cette ou ces indemnités seront versées, dans les trois mois maximum qui suivent la nomination en tant qu’inspecteur Conseil.

■ Article 1.3. Les salariés en fonction à la signature du présent accord

Les salariés, Inspecteurs Conseil, déjà en fonction à la date de la signature du présent accord, pourront demander l’application des dispositions du présent accord. Un avenant au contrat de travail sera établi à cet effet.

L’application des dispositions du présent accord ne saurait avoir comme conséquence pour le salarié concerné de, notamment :

1. remettre en cause les conditions d’exercice de sa fonction.
2. réduire son salaire . À cet effet, AXA garantit à l’intéressé un salaire (hors frais professionnels) égal à celui qu’il a perçu durant les douze derniers mois d’activité. Cette garantie de salaire évoluera dans les mêmes proportions que le salaire minimum défini à l’article 2.1. du chapitre II du présent accord.

Article 2 – Structure de la rémunération

■ La rémunération des Inspecteurs Conseil se compose, notamment, des éléments suivants :

- un salaire minimum garanti,
- un salaire de base,
- des commissions assises sur la production calculées conformément aux dispositions de l’article 2.3.1. du chapitre I ci-dessous,
- des commissions de gestion assises sur le portefeuille et calculées conformément aux dispositions de l’article 2.3.2. du chapitre I ci-dessous,
- une commission d’encaissement calculée conformément aux dispositions de l’article 2.3.4. du chapitre I ci-dessous,
- une prime d’ancienneté calculée conformément aux dispositions de l’article 2.4. du chapitre I ci-dessous,
- une prime de technicité calculée conformément aux dispositions de l’article 2.5. du chapitre I ci-dessous,
- un remboursement des frais professionnels défini à l’article 5 chapitre I ci-dessous.

Ces divers éléments de la rémunération sont servis conformément aux dispositions ci-après et s'entendent pour une durée hebdomadaire de travail de 35 heures.

■ Article 2.1. Le salaire minimum annuel garanti

Ce salaire minimum garanti, négocié chaque année dans le courant du mois de janvier, se substitue à celui prévu par l'annexe 2 de la Convention Collective Nationale Collective de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992, Concourt à la vérification du versement du salaire minimum garanti, l'ensemble des éléments de rémunération, à l'exclusion de la prime d'ancienneté, de la prime de technicité et autres allocations comme l'allocation de scolarité. Son montant pour l'exercice civil 2014 figure en annexe III.

Dans le cas où l'Inspecteur Conseil aurait une ancienneté dans le groupe AXA, en tant que salarié, inférieure à l'exercice civil, le salaire minimum garanti est réduit en proportion.

■ Article 2.2. Le salaire de base

Il s'agit d'un salaire fixe versé mensuellement. Son montant, négocié chaque année dans le courant du mois de janvier, ne saurait en aucun cas être inférieur à 2 400 €. Ce montant, à la date de l'application de l'accord, figure en annexe III.

■ Article 2.3. Les commissions

En plus du salaire de base le responsable de clientèle percevra les commissions suivantes :

Article 2.3.1. : Commission d'acquisition :

Le montant de la commission d'acquisition est le produit d'un taux de 1.60 % appliqué à la production réalisée y compris en cas de réemploi. La production réalisée, qui constitue l'assiette du commissionnement, résulte de la somme des primes pondérées. Elle est mesurée :

- Par un multiple de la prime versée et encaissée, nette de frais accessoires et de taxes, pour les contrats à prime unique, les produits à versements libres et les versements supplémentaires sur les contrats à prime périodique (assurances individuelle) ;
- Par un multiple de la première prime annuelle, nette de frais accessoires et de taxes dont le premier fractionnement est encaissé, pour les contrats à primes périodiques (assurances individuelle) ;
- Par un multiple de la prime encaissée, à chaque encaissement, nette de frais accessoires et de taxes, pour les risques santé, prévoyance, incendie-accident risques divers et pour les assurances collectives.

Ces coefficients de pondération, à la date d'application de l'accord, figurent en annexe II.

La pondération est définie par catégorie de produit. Elle ne pourra être modifiée que par accord négocié avec les syndicats représentatifs au sein de l'entreprise.

Ces commissions sont versées mensuellement et sont définitivement acquises.

Article 2.3.2. : Commissions de gestion :

Le montant des commissions de gestion est le produit d'un taux de :

- 0.5 % appliqué aux primes (nette de frais accessoires et de taxes) du portefeuille encaissées dans le mois dans les branches vie, capitalisation.
- 0.5 % appliqué aux primes (nette de frais accessoires et de taxes) du portefeuille encaissées dans le mois dans les branches IARD, Santé, Prévoyance et Collective.

Ces commissions sont versées mensuellement.

Article 2.3.3. : Commission d'encaissement :

Le montant de la commission d'encaissement est le produit d'un taux de 1 % appliqué aux primes (nette de frais accessoires et de taxes) du portefeuille géré et/ou confié au salarié et encaissées dans le mois dans l'ensemble des branches d'activité (vie, capitalisation, collective, Santé, Prévoyance, IARD,).

Cette commission est versée mensuellement.

■ Article 2.4. La prime d'ancienneté

Les salariés ayant trois ans de présence dans l'entreprise percevront mensuellement une prime dite " prime d'ancienneté " qui viendra en plus du salaire de base et des commissions prévues aux articles 2.2., 2.3.1., 2.3.2., du chapitre II du présent accord.

Cette prime est égale à 1 % du salaire minimum garanti tel que fixé à l'article 2.1. du chapitre II par année de présence dans l'entreprise avec un maximum de 25 ans.

Cette prime est versée mensuellement.

■ Article 2.5. La prime de technicité

L'inspecteur Conseil titulaire d'un diplôme ou certificats désignés ci-après percevra une prime mensuelle de technicité dont le montant est fixé comme suit, en pourcentage du douzième du salaire minimum garanti tel que défini à l'article 2.1. du chapitre II du présent accord :

- CAP d'assurances : 5 %
- brevet professionnel d'assurances : 12 %
- brevet de technicien supérieur d'assurances (BTS Ass.) : 20 %
- diplôme d'assurance supérieur au BTS Ass. : 50 %

Article 3 – Congés payés

Pendant la période de congés les éléments fixes (fixe, prime d'ancienneté, prime de technicité,...) du salaire continuent d'être versés, auxquels s'ajoute une indemnité égale au 1/10^{ème} de la part variable dudit salaire (commissions prévues à l'article 2.3. du chapitre II du présent accord) perçu pendant les douze derniers mois d'activité.

Le nombre de jour de congés sera majoré en fonction de l'ancienneté comme suit :

- 5 jours pour l'année du 10^{ème} anniversaire
- 10 jours pour l'année du 20^{ème} anniversaire
- 15 jours pour l'année du 30^{ème} anniversaire

Pour chaque jour supplémentaire de congés pour ancienneté, en plus du maintien des éléments fixes du salaire (fixe, prime d'ancienneté, prime de technicité...), il sera versé, à titre de compensation de perte de salaire, une somme égale à 1/30^{ème} de 1/12^{ème} de la part variable dudit salaire (commissions prévues à l'article 2.3. du chapitre II du présent accord) perçu pendant les douze derniers mois d'activité.

Article 4 – Paiement des journées de formation

Le temps passé, en formation (initiale, continue,...) et en déplacement pour se rendre sur le lieu de formation, est considéré comme temps de travail et payé comme tel.

Pour chaque journée de formation, y compris le temps de transport, en plus du maintien des éléments fixes du salaire (fixe, prime d'ancienneté, prime de technicité...), il sera versé, à titre de compensation de perte de salaire, une somme égale à 1/30^{ème} de 1/12^{ème} de la part variable dudit salaire (commissions prévues à l'article 2.3. du chapitre II du présent accord) perçu pendant les douze derniers mois d'activité.

Pour toutes les sessions de formation, l'employeur prend en charge l'ensemble des frais de déplacement (transport, hébergement, restauration...) engagé par le salarié.

Article 5 – Frais professionnels

Au titre du remboursement des frais professionnels supportés par les salariés ceux-ci auront le choix entre :

- Un remboursement mensuel sur la base des frais réels.

- Un remboursement forfaitaire qui se traduira par une majoration de 30 % du taux des commissions prévus à l'article figurant à l'article 2.3. du chapitre II. A ce remboursement forfaitaire, vient s'ajouter les frais (abonnement éventuel compris) de communication de quelque ordre que ce soit (ex : frais de timbres-poste, téléphone, Internet, etc.),

CHAPITRE IV – DISPOSITIONS DIVERSES

Article 1 – Dispositions actuellement en vigueur

Les dispositions actuellement en vigueur et non traitées dans le présent accord sont maintenues. Il en est ainsi par exemple : de l'allocation de scolarité, des indemnités de fin de fonction, des primes de départ à la retraite, des gratifications d'ancienneté, des indemnités de portefeuille, des indemnités de licenciement...

Article 2 – Durée - Dénonciation

Le présent accord est conclu pour un an. Il poursuivra ses effets d'année en année par tacite reconduction, sauf préavis de l'une ou l'autre des parties donné par lettre recommandée avec accusé de réception trois mois avant l'échéance.

En cas de dénonciation le présent accord poursuivra ses effets pendant une période de 5 ans ou jusqu'à la signature d'un nouvel accord.

Article 3 – Date d'effet

Le présent accord prendra effet le 1^{er} Juillet 2014



Dans le cadre du présent protocole :

- ① par portefeuille on entend l'ensemble des contrats, polices, titre de capitalisation... Réalisés par le salarié ou qui lui ont été confiés en gestion et/ou encaissement par AXA.
- ② par souscription ou production réalisée (le réemploi étant considéré comme une souscription), on entend tout acte qui a pour conséquence le paiement d'une prime, cotisation... Par le client. Sont considérées réalisées par le salarié les souscriptions ou la production recueillies directement ou indirectement par l'entreprise chez un client se trouvant dans le portefeuille dudit salarié, sauf si le producteur d'origine est toujours salarié dans un des réseaux de production d'AXA. Dans ce dernier cas c'est ce dernier qui est considéré comme réalisateur de la souscription.
- ③ par salaire on entend l'ensemble des sommes versées (partie fixe, commissions, primes diverses, etc.) à l'exclusion de celles représentatives de frais professionnels prévues aux articles 5 des chapitres I et II.
- ④ l'ancienneté s'apprécie à partir de la date d'entrée dans une entreprise du groupe AXA en tant que salarié.

ANNEXE I**Rémunération des chargés de clientèle****Valeur des éléments de la rémunération
à la date d'application de l'accord****1 – Montant du salaire minimum garanti annuel**

- | | |
|-----------------------------------|---------------------|
| ➤ CHARGÉ DE CLIENTÈLE TITULAIRE : | 24 000 EUROS |
| ➤ CHARGÉ DE CLIENTÈLE STAGIAIRE : | 21 600 EUROS |

2 – Montant du salaire de base mensuel (fixe)

- | | |
|-----------------------------------|--------------------|
| ➤ CHARGÉ DE CLIENTÈLE TITULAIRE : | 2 000 EUROS |
| ➤ CHARGÉ DE CLIENTÈLE STAGIAIRE : | 1 800 EUROS |

**ANNEXE II****Rémunération des chargés de clientèle, responsables de clientèle et Inspecteurs Conseil
Coefficient de pondération de l'assiette des commissions d'acquisition
à la date d'application de l'accord.**

<i>1. Assurances de personnes (individuelle)</i>	Coefficient
◆ Contrat à prime unique et versement libre :1.....
◆ Contrats à prime périodique :10.....
<i>2. Assurances IARD</i>	
◆ Tous produits :10.....
<i>3. Assurances Collectives</i>	
◆ Prévoyance : :	... 15...
◆ Retraite : :10...
◆ Santé : :	...15....

ANNEXE III

Rémunération des responsables de clientèle

Valeur des éléments de la rémunération

à la date d'application de l'accord

1 – Montant du salaire minimum garanti annuel

- | | |
|--|--------------|
| ➤ RESPONSABLE DE CLIENTÈLE TITULAIRE : | 26 400 EUROS |
| ➤ RESPONSABLE DE CLIENTÈLE STAGIAIRE : | 24 000 EUROS |

2 – Montant du salaire de base mensuel (fixe)

- | | |
|--|-------------|
| ➤ RESPONSABLE DE CLIENTÈLE TITULAIRE : | 2 200 EUROS |
| ➤ RESPONSABLE DE CLIENTÈLE STAGIAIRE : | 2 000 EUROS |

ANNEXE IV

Rémunération des Inspecteurs Conseil Valeur des éléments de la rémunération à la date d'application de l'accord

Montant du salaire minimum garanti annuel

- | | |
|----------------------------------|--------------|
| ➤ INSPECTEUR CONSEIL TITULAIRE : | 37 548 EUROS |
| ➤ INSPECTEUR CONSEIL STAGIAIRE : | 37 548 EUROS |

2 – Montant du salaire de base mensuel (fixe)

- | | |
|---------------------------------|-------------|
| ➤ INSPECTEUR CONSEIL TITULAIRE: | 2 400 EUROS |
| ➤ INSPECTEUR CONSEIL STAGIAIRE: | 2 200 EUROS |

