

**Accord d'adhésion / déclinaison AXA France
à l'Accord RSG du 30 novembre 2015
sur l'Aide à la Réalisation de Projets Personnels**

Handwritten signatures and initials in blue ink:
JHE
M
I.A
B
S
CB
JH

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

d'une part,

et les organisations syndicales représentatives signataires

d'autre part,

Il a été convenu et arrêté le présent accord d'adhésion / déclinaison AXA France à l'accord RSG du 30 novembre 2015 sur l'Aide à la Réalisation de Projets Personnels

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "IP", "JMC", "CB", "GB", "CB", "JH", and "B".

PREAMBULE

Le 30 novembre 2015, un accord a été signé au sein de la Représentation Syndicale de Groupe au travers duquel les parties signataires ont entendu réitérer des dispositifs de même nature que ceux précédemment mis en place sur l'aide à la réalisation de projets personnels au sein du Groupe AXA en France, et poursuivant les objectifs suivants :

- Mettre en œuvre un accompagnement personnalisé de nature à aider les collaborateurs qui souhaitent s'engager dans une démarche de projet personnel visant :
 - soit la réalisation d'un intérêt propre,
 - soit la création ou reprise d'une entreprise
 grâce à un soutien technique et financier, en vue de concrétiser un tel projet ;
- Permettre des changements d'orientation qui, intervenant plus tardivement dans la vie professionnelle, visent un projet personnel dans le cadre d'une mission d'intérêt général, pour une durée déterminée, en préservant les droits à retraite supplémentaire ;
- Faire reposer ces dispositifs sur le principe du double volontariat « salarié – entreprise », AXA entendant en effet pouvoir conserver l'expertise et les compétences indispensables à son fonctionnement.

Cet accord RSG définit le cadre général des mesures relatives à la réalisation d'un projet personnel susceptible de s'appliquer aux entreprises appartenant au périmètre de la Représentation Syndicale de Groupe après conclusion de leur propre accord d'adhésion ; il prévoit aussi la possibilité d'une déclinaison, pour les entreprises qui l'estiment nécessaire, compte tenu de leur situation ou de leurs spécificités.

Les parties signataires du présent accord sont convenues :

- d'une part d'adhérer au dispositif de l'accord RSG sur l'aide à la réalisation de projets personnels pour les **salariés administratifs** visés au Titre I du présent accord, en l'assortissant de précisions,
- d'autre part de le décliner, en étendant son champ d'application à des **salariés de statut commercial** dans des conditions définies au Titre II.

Handwritten signatures and initials:
T.A. (with a large flourish), M.D., J.S., G.S., C.B., J.H.G.

Sommaire

Préambule

TITRE I - ADHESION d'AXA France à l'accord RSG du 30.11.2016 sur l'aide à la réalisation de projets personnels au sein du groupe AXA en France pour le personnel administratif

TITRE II – DECLINAISON d'AXA France à l'accord RSG du 30.11.2015 sur l'aide à la réalisation de projets personnels au sein du groupe AXA en France pour le personnel commercial salarié

CHAPITRE I : Salariés commerciaux concernés

CHAPITRE 2 : Projet Personnel pour Intérêt Propre ou Création ou Reprise d'Activité

SOUS CHAPITRE I : Principes d'accès au dispositif

- Article 1 : définitions
- Article 2 : conditions d'accès
- Article 3 : double volontariat
- Article 4 : formalisation de la demande
- Article 5 : appréciation de la recevabilité de la demande
- Article 6 : réponse de la DRH

SOUS CHAPITRE II : Aides

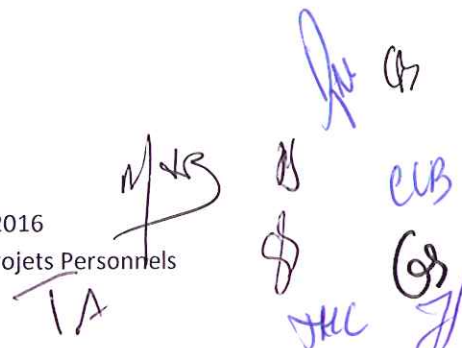
- Article 7 : appui de la formation professionnelle
 - Article 7.1 : utilisation du DIF
 - Article 7.2 : Validation des Acquis de l'Expérience
- Article 8 : périodes de suspension du contrat de travail
- Article 9 : utilisation du CET long terme
- Article 10 : aides techniques : conseil et accompagnement
 - Article 10.1 : présentation et analyse du projet : pré-validation
 - Article 10.2 : aide au changement d'orientation professionnelle
 - Article 10.3 : aide complémentaire pour la création/reprise d'entreprise
 - Article 10.4 : non aboutissement du projet création/reprise d'entreprise
- Article 11 : aide financière - allocation de départ
- Article 12 : départ effectif du salarié

CHAPITRE 3 : Projet Personnel dans le cadre d'une mission d'intérêt général

- Article 13 : définition
- Article 14 : conditions d'accès tenant à la personne
- Article 15 : caractéristiques tenant aux dispositifs
- Article 16 : suspension du contrat de travail
 - Article 16.1 : durée
 - Article 16.2 : garanties afférentes

TITRE III – DISPOSITIONS GENERALES

- Article 17 : communication sur dispositif de projet personnel
- Article 18 : principe d'application loyale
- Article 19 : suivi des dispositions
- Article 20 : durée et effet de l'accord
- Article 21 : publicité



TITRE I

Adhésion d'AXA France à l'accord RSG du 30.11.2015 sur l'aide à la réalisation de projets personnels au sein du Groupe AXA en France pour le Personnel Administratif.

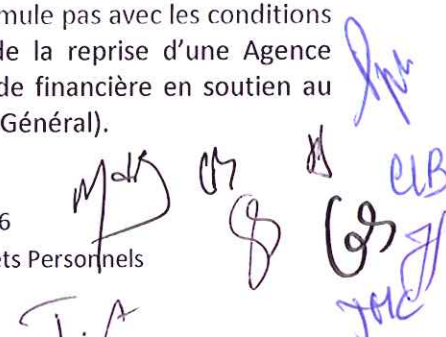
L'entreprise AXA France, comprise dans le périmètre de l'accord du 15 février 2013 sur la Représentation Syndicale de Groupe, déclare adhérer au dispositif de l'accord RSG du 30.11.2015 sur l'aide à la réalisation de projets personnels.

Cette adhésion concerne l'ensemble des salariés relevant de la CCN des sociétés d'assurances du 27 mai 1992 ainsi que les Inspecteurs relevant de la CCNI du 27 juillet 1992, qui, à la date d'application dudit 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.

Les parties signataires entendent cependant préciser les points suivants :

- Concernant le projet personnel pour intérêt propre ou la création/reprise d'entreprise
 - Concernant l'application du double volontariat :
 - Pour apprécier la recevabilité de la demande, la DRH se fonde notamment sur le métier exercé par le demandeur afin d'éviter de se démunir dans les activités dans lesquelles les besoins de recrutement de l'entreprise sont constants ou dans lesquelles la formation accordée représente des coûts spécialement importants.
 - La DRH fait connaître par écrit sa décision motivée d'acceptation ou de refus dans un délai de trois semaines suivant la réception du dossier définitif, estimé entièrement constitué, viable et finalisé lors d'une réunion entre le salarié et la DRH.
 - Dans le cadre de la présentation et de l'analyse du projet par le salarié et sa RH, la RH aura à sa disposition toutes les informations utiles lui permettant d'orienter de manière adaptée le salarié dans la préparation globale de son projet.
 - Dans l'hypothèse où l'entreprise créée ou reprise cesse son activité dans les deux ans, le salarié concerné bénéficiera, s'il le souhaite, de l'aide d'un cabinet extérieur pour l'assister dans sa recherche d'un nouvel emploi. L'accompagnement ordinairement d'une durée de 3 mois est porté à 4 mois.
 - Concernant l'allocation de départ, si en application de l'article 3 de l'accord RSG du 30 novembre 2015 sur l'Aide à la Réalisation de Projets Personnels, le salarié a une ancienneté comprise entre 8 et moins de 10 ans lors de sa demande de bénéficier d'un projet personnel pour Intérêt Propre ou Création ou Reprise d'Activité, le barème des 10 à 15 ans d'ancienneté lui sera applicable au prorata de son ancienneté. Ce prorata serait également calculé sur l'allocation minimum si celle-ci devait être appliquée.
- Si un salarié a les capacités de reprendre une Agence Générale AXA France et que sa demande est retenue par la Direction de la Distribution, il peut orienter sa création d'entreprise vers une Agence Générale AXA France.

Dans ce cadre, le dispositif d'aide à la réalisation d'un projet personnel ne se cumule pas avec les conditions actuellement en vigueur dans le Groupe pour ses collaborateurs au titre de la reprise d'une Agence Générale (conditions préférentielles pour racheter le portefeuille proposé, aide financière en soutien au plan de développement personnel, transition progressive vers le statut d'Agent Général).



TITRE II

Déclinaison d'AXA France à l'accord RSG du 30.11.2015 sur l'aide à la réalisation de projets personnels au sein du groupe AXA en France pour le Personnel Commercial salarié

L'accord RSG du 30.11.2015 sur l'aide à la réalisation de projets personnels prévoit que, lors de leur négociation d'adhésion, les entreprises pourront examiner si certaines populations ont lieu de faire l'objet de dispositions particulières dans le cadre d'une déclinaison spécifique.

Les parties signataires souhaitent que les personnels commerciaux salariés d'AXA France puissent bénéficier de mesures d'aides à la réalisation de projets personnels, tout en insistant sur la nécessité de prévoir un dispositif adapté et encadré, de nature à préserver les intérêts légitimes de l'entreprise, à l'égard de sa clientèle. Ce dernier principe est précisé ci-dessous à l'article 17.

Dès lors, elles conviennent du dispositif adapté suivant :

CHAPITRE 1

SALARIES COMMERCIAUX CONCERNES

Le présent titre II 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.

Les parties signataires rappellent que les dispositions du présent accord ont notamment vocation à s'appliquer aux Conseillers en épargne et prévoyance et Inspecteurs conseils visés par l'accord AXA France du 13 janvier 2004 relatif à leurs possibilités d'évolutions professionnelles et d'adaptation aux autres métiers commerciaux d'AXA France.

Il est précisé que les personnels commerciaux peuvent accéder au soutien d'un projet personnel dans le cadre de :

- La réalisation d'un intérêt propre
- La création ou reprise d'entreprise,
- La réalisation d'une mission d'intérêt général.

Handwritten signatures and initials:
T.A. [signature]
[signature]
[signature]
[signature]
[signature]
[signature]

PROJET PERSONNEL POUR INTERET PROPRE OU CREATION OU REPRISE D'ACTIVITE

Article 1 : Définitions

Le « projet personnel » recouvre deux notions distinctes qui, selon leur nature, déterminent un accompagnement adapté au niveau soit du soutien technique apporté, soit des aides financières allouées :

- Le Projet personnel pour intérêt propre :

Il peut s'agir d'un changement d'orientation professionnelle, d'une orientation vers des activités culturelles, artistiques, sportives, caritatives..., d'une activité de consultant dans son domaine d'expertise.

- La Création ou la reprise d'entreprise :

Par création d'entreprise, il faut entendre la création ou la reprise d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale, agricole ou libérale sous la forme personnelle ou en société à l'exclusion des activités entrant en concurrence avec celle du Groupe.

Cas particuliers de la reprise d'une Agence Générale AXA France : si le salarié en a les capacités et que sa demande est retenue par la Direction de la Distribution, il peut orienter sa création d'entreprise vers une Agence Générale AXA France. Dans ce cadre, le dispositif d'aide prévu au présent accord ne se cumule pas avec les conditions actuellement en vigueur dans le Groupe pour ses collaborateurs au titre de la reprise d'une Agence Générale (conditions préférentielles pour racheter le portefeuille proposé, aide financière en soutien au plan de développement personnel, transition progressive vers le statut d'Agent Général).

SOUS CHAPITRE 1

PRINCIPES D'ACCES AUX DISPOSITIFS

Article 2 : conditions d'accès

Pour prétendre aux aides prévues au Sous Chapitre II dans le cadre de la réalisation d'un projet personnel pour intérêt propre ou de création/reprise d'entreprise, les salariés commerciaux intéressés doivent répondre cumulativement à deux types de conditions.

➤ d'âge et d'ancienneté

- être âgé(e) de 35 ans au moins et
- avoir un âge situé à plus de deux ans de la date d'accès à la retraite du régime général à taux plein de l'intéressé avec la durée d'activité nécessaire, sans pouvoir cumuler avec le bénéfice de l'accord AXA France du 3 avril 2014 relatif à la Transition Activité Retraite (ou l'accord à intervenir en relais) et
- totaliser une ancienneté au sein du Groupe AXA d'au moins 8 ans.

- recueillir l'accord de la DRH dans le cadre du principe du double volontariat

La DRH privilégiera les demandes des collaborateurs qui auront été effectivement présents au sein de l'entreprise au cours des 24 mois précédant leur demande.

Article 3 : le double volontariat

Dans le respect du principe énoncé dans le préambule, le départ du salarié de l'entreprise pour la réalisation de son projet personnel ou de création/reprise d'entreprise repose sur le principe du double volontariat, c'est-à-dire, celui du salarié et celui de l'entreprise.

La concrétisation de ce principe réside dans la double formalisation écrite de la demande faite par le salarié à sa DRH et la réponse de cette dernière validant le projet personnel ou de création/reprise d'entreprise présenté.

Article 4 : formalisation de la demande

La demande d'accès au dispositif formulée par écrit doit être adressée à la DRH d'AXA France. Cette demande écrite doit définir dans ses grandes lignes le projet personnel envisagé et autant que possible contenir en annexe l'ensemble des éléments qui permettront de procéder à une première appréciation du dossier par la RH ou la DRH.

Article 5 : appréciation de la recevabilité de la demande

Il appartient à la DRH d'apprécier la recevabilité de la démarche en considération d'une part du métier exercé par le demandeur au sein de l'entreprise afin d'éviter de se démunir dans les activités dans lesquelles les besoins de recrutement de l'entreprise sont constants ou dans lesquelles la formation accordée représente des coûts spécialement importants et d'autre part de la viabilité estimée de son projet. Afin d'être en mesure de se prononcer en toute connaissance de cause, des pièces complémentaires de nature à justifier de la réalité du projet envisagé pourront être sollicitées par la DRH.

Notamment, la DRH sera tout spécialement attentive à ce que la création ou la reprise d'entreprise envisagée ne soit pas de nature à porter atteinte aux intérêts légitimes d'AXA France (article 17 ci-dessous).

Si nécessaire, et dans le cadre spécifique d'une création ou reprise d'entreprise, le collaborateur et/ou la DRH pourra recourir aux services d'un cabinet d'expertise externe rémunéré par l'entreprise afin de confirmer ou d'infirmer leur première analyse et leur appréciation sur la solidité du projet présenté.

Article 6 : réponse de la DRH

Dans le cadre du principe du double volontariat, la DRH fait connaître par écrit sa décision motivée d'acceptation ou de refus dans un délai de trois semaines suivant la réception du dossier définitif estimé entièrement constitué, viable et finalisé lors d'une réunion entre le salarié et la DRH. Elle peut être amenée dans ce cadre à demander au salarié de reporter la mise en œuvre de sa démarche, dans la limite maximale de 6 mois si elle estime que son départ aurait des conséquences préjudiciables à la marche de l'entreprise.

SOUS CHAPITRE 2

AIDES

Article 7 : Appui de la formation professionnelle

Article 7.1. : Utilisation du Compte Personnel de Formation (CPF) en substitution du DIF

La loi du 5 mars 2014 relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a abrogé l'ensemble de la législation et de la réglementation afférente au Droit Individuel à la Formation (DIF) issues de la loi n°2004-391 du 4 mai 2004.

En conséquence, les dispositions de l'article 4 de l'accord AXA France du 24.04.2015 en vue de la dynamisation des parcours professionnels et de la formation professionnelle tout au long de la vie, relatives au CPF, interviennent en substitution de l'article 4.5 de l'accord AXA France du 18.12.2009 sur le développement des compétences et la formation professionnelle tout au long de la vie au sein d'AXA France, relatif au DIF.

Pour rappel, depuis le 1^{er} février 2015, les heures DIF acquises et non utilisées au 31.12.2014 sont portées au crédit du CPF et obéissent au même régime. Ces heures pourront être mobilisées jusqu'au 01.01.2021.

Il est convenu que, comme le DIF, le CPF peut être utilisé dans le cadre d'un projet personnel.

Handwritten signatures and initials:
W/de, A, CH, S, JHC, T.A, G, J, CUB, G, J.

Dans ce cadre, et conformément à l'article L6323-17 du Code du travail et à l'article 4.2.5.2. de l'accord AXA France du 24.04.2015 en vue de la dynamisation des parcours professionnels et de la formation professionnelle tout au long de la vie :

- les formations financées dans le cadre du CPF ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail.
- Lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie pendant les temps de travail, le salarié doit recueillir l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation.
Par exception, dans le cas de formations suivies en tout ou partie pendant le temps de travail visant l'acquisition du solde de connaissances et de compétences ou l'accompagnement à la VAE, l'accord de l'employeur est nécessaire exclusivement sur le calendrier de la formation.

Le CPF ne peut pas être mobilisé pour permettre au salarié d'effectuer un bilan de compétences.

Article 7.2. : Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

Dans le cadre de l'accord du 18 décembre 2009 sur le développement des compétences et la formation professionnelle tout au long de la vie et de l'accord AXA France du 24.04.2015 en vue de la dynamisation des parcours professionnels et de la formation professionnelle tout au long de la vie, AXA France a entendu développer ce dispositif pour en faire un outil favorisant la mobilité et le développement professionnel sur l'ensemble des domaines métiers dont elle a besoin, et en particulier dans les métiers de l'assurance afin de renforcer la qualité du service aux clients, reconnaître l'expertise des collaborateurs et développer la mobilité pour élargir leur champ de compétences.

Les partenaires sociaux considèrent que ce dispositif peut également, dans certaines situations particulières, constituer un atout pour les salariés souhaitant s'engager dans une démarche de projet personnel.

Article 8 : périodes de suspension du contrat de travail

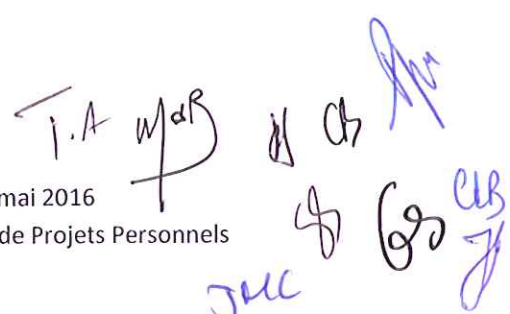
Afin d'accompagner le salarié et de faciliter, autant que faire se peut, la mise en œuvre de son projet personnel ou de création/reprise d'entreprise, des possibilités de suspension du contrat de travail, préalablement au départ souhaité, peuvent être étudiées et envisagées au cas par cas :

Ainsi, la prise d'un congé sans solde préalable à la fin du contrat de travail peut s'exercer dans l'un des cadres suivants :

- congé sabbatique, pour une durée de 6 à 11 mois, non renouvelable,
- congé création d'entreprise, pour une durée d'un an, renouvelable une fois,
- congé sans solde, sous réserve de l'accord du DRH, sa durée peut varier en fonction du projet,
- congé individuel de formation, dont la durée ne peut excéder un an,
- congé de solidarité internationale, pour une période de 6 mois maximum.

Pendant le congé :

- le contrat de travail du salarié est suspendu : le salarié est dispensé d'exécuter son contrat de travail mais le lien contractuel entre le salarié et l'entreprise subsiste,
- le portefeuille est transféré au service dédié à vocation nationale chargé de l'ensemble des activités transfert de portefeuille, localisé à PESSAC et rattaché à la Direction de la Distribution d'AXA Particuliers / Professionnels de la région Sud-Ouest,



- lorsque le salarié a en charge l'animation d'une équipe, celle-ci cesse de lui être rattachée,
- le salarié n'est pas rémunéré.
Suivant la nature du congé choisi par le salarié, la durée de celui-ci peut être assimilée ou non à un travail effectif pour l'acquisition de l'ancienneté et des congés payés (Cf. tableau en annexe pour mémoire).
- concernant les régimes sociaux :
 - le salarié en congé individuel de formation reste normalement assujéti à tous les régimes sociaux pendant la durée de ce congé.
 - le salarié bénéficiant d'un des autres congés visés ci-dessus peut accéder, pour la durée de ce congé, à des garanties de protection sociale en matière de prévoyance décès et de frais de santé : lors de son départ en congé, il précisera si, durant la suspension du contrat de travail, il souhaite maintenir ses droits ; en ce cas il règlera l'intégralité des cotisations applicables (part salariée et part employeur), sur appel des cotisations fait par l'administration du personnel au moment de la suspension du contrat de travail.
- le salarié bénéficie du maintien de l'accès au Plan d'Epargne d'Entreprise de Groupe et au PERCO.

Au terme du congé et dans les conditions que prévoit la réglementation, le salarié peut soit réintégrer un emploi commercial dans des fonctions similaires, soit démissionner dans le cadre de la réalisation de son projet (cf. article 12 du présent accord).

Article 9 : utilisation du CET long terme :

Il est rappelé qu'en application de l'article 4.2 de l'accord d'adaptation AXA France du 23 mai 2005 sur le CET des personnels commerciaux, les salariés peuvent prendre, dans la limite du crédit disponible, un congé exceptionnel d'une durée de 24 jours ouvrables ou 20 jours ouvrés maximum, étant précisé que les jours utilisés au titre du CET peuvent être accolés aux congés payés.

Article 10 : aides techniques : conseil et accompagnement

Les aides à la réalisation d'un projet peuvent prendre différentes formes selon le type de projet présenté.

Article 10.1 : présentation et analyse du projet : pré-validation

Le collaborateur porteur d'un projet présente son dossier à sa DRH (cf. article 4 du présent accord). La première phase d'analyse du projet personnel se fait conjointement avec le salarié et sa RH et peut notamment comporter le listage des pièces estimées utiles.

La RH aura à sa disposition toutes les informations utiles lui permettant d'orienter de manière adaptée le salarié dans la préparation globale de son projet ; il remettra notamment au salarié l'accord RSG du 30 novembre 2015 sur l'aide à la réalisation de projets personnels, ainsi que le présent accord AXA France intervenant en adhésion / déclinaison.

Si nécessaire, en complément de cette analyse et soucieux d'accompagner le salarié dans la réalisation et la réussite de son projet, la RH, en accord avec lui, peut missionner un consultant externe pour l'aider à formaliser son projet personnel ou de création/reprise d'entreprise.

Sans se substituer au salarié dans ses investigations et dans ses prises de décision, le cabinet externe aide, conseille et accompagne le salarié pour toutes les phases de préparation du projet :

- approche du marché, de la concurrence et de la clientèle potentielle,
- conseil sur la conduite pour la recherche d'affaires, de locaux, de partenaires,
- assistance à la définition des besoins,

Handwritten signatures and initials:
 JMC, CH, S, CB, J, T.A, M.K.

- aide à l'évaluation de fonds de commerce, de parts de société....
- participation à l'élaboration du montage juridique, à la recherche de partenaires, à la confection des statuts, à la constitution des dossiers administratifs, d'immatriculation, d'agrément...
- aide à l'élaboration des prévisions : dispositif de financement, estimation des besoins de trésorerie, comptes de résultats prévisionnels,
- conseil pour la recherche de financements, mise en place des financements,
- élaboration des dossiers de demande d'aides de l'Etat ou des Collectivités.

A l'issue de cette phase d'analyse, soit avec la RH et/ou avec le Cabinet externe, le dossier sera pré-validé par la RH. Si le projet a été retenu, le salarié pourra envisager d'évoluer dans la réalisation de son projet personnel ou de création/reprise d'entreprise.

Article 10.2 : aide au changement d'orientation professionnelle dans le cadre d'un projet personnel

• Conseil en Orientation Professionnelle

Chaque salarié, et en particulier le salarié qui envisage un projet personnel, a la possibilité de bénéficier, sur l'ensemble du territoire, de l'appui d'un conseil en évolution professionnelle (CEP), afin de lui permettre d'élaborer et de concrétiser son projet d'évolution professionnelle et l'aider éventuellement à constituer un dossier (cf. article 7 de l'accord AXA France du 24.04.2015 en vue de la dynamisation des parcours professionnels et de la formation professionnelle tout au long de la vie).

Ce conseil, gratuit et confidentiel, est assuré par différents organismes (Pôle Emploi, Apec, missions locales, Cap emploi, Fongecif) dans le cadre du service public de l'orientation tout au long de la vie organisé par l'Etat et les régions.

Le CEP a notamment pour objectif de faciliter l'accès à la formation, en identifiant, en cohérence avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires, les qualifications et formations répondant aux attentes exprimés par le salarié et les financements disponibles.

• bilan de compétence

Un bilan de compétence, à l'initiative du salarié porteur d'un projet personnel peut être effectué pour lui permettre d'analyser ses compétences tant professionnelles que personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations afin de mieux définir son projet professionnel et éventuellement un projet de formation.

Ce bilan de compétences peut se dérouler soit en amont à la phase d'analyse du projet, soit en soutien à la phase de pré-validation.

Il s'effectuera dans le cadre des dispositions de l'accord d'entreprise du 18.12.2009 sur le développement des compétences et la formation professionnelle tout au long de la vie au sein d'AXA France et de l'accord AXA France du 24.04.2015 en vue de la dynamisation des parcours professionnels et de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Le salarié peut, s'il en remplit les conditions, demander à son employeur un congé de bilan de compétences dans les conditions de l'article L6322-42 du Code du travail. Dans ce cas, il réalise son bilan sur son temps de travail et sa rémunération et le coût du bilan peuvent être pris en charge par l'Opacif.

Le salarié peut également décider de réaliser son bilan de compétences hors temps de travail sans en informer son employeur. Il peut alors financer son bilan tout seul ou demander à être financé par l'Opacif s'il remplit les conditions requises pour bénéficier d'un congé de bilan de compétences. Cet organisme peut assurer la prise en charge de tout ou partie des frais liés à la réalisation du bilan (coût du bilan, frais de déplacement et d'hébergement).

Handwritten signatures and initials:
M. A. S.
CH
J. H.
G. S.
E. B.
J. H.

Dans le cas où l'organisme agréé ne prendrait pas en charge l'intégralité des frais du bilan de compétences, ceux-ci pourront être déduits de l'allocation de départ visée à l'article 11 du présent accord.

Article 10.3 : aide complémentaire pour la création/reprise d'entreprise :

- Accompagnement par un cabinet externe

En complément des dispositions évoquées à l'article 10.1, le salarié peut demander à bénéficier de l'accompagnement du cabinet externe pour la finalisation, le montage et le suivi de sa création/reprise d'entreprise.

Ce cabinet, après la validation du projet, assiste le salarié dans la mise en œuvre de son projet. Cette assistance peut porter, par exemple, sur :

- les démarches marketing,
- la mise en place des financements,
- des avis sur les engagements (investissements, projets d'actes...),
- les procédures administratives,
- le calendrier des opérations.

Cet accompagnement s'effectue soit pendant la période de suspension du contrat de travail du salarié, soit après la rupture de son contrat de travail. Il s'exerce sur une période de 15 mois, à compter de la date où le cabinet est missionné.

Article 10.4 : non aboutissement du projet création/reprise d'entreprise

Dans l'hypothèse où l'entreprise créée ou reprise cesse son activité dans les deux ans, le salarié concerné bénéficiera, s'il le souhaite, de l'aide d'un cabinet extérieur pour l'assister dans sa recherche d'un nouvel emploi. Cet accompagnement se fera sur une durée de 4 mois.

Article 11 : aide financière - allocation de départ

Une allocation de départ est versée lorsque le collaborateur quitte définitivement l'entreprise dont le montant varie en considération des éléments suivants.

L'ancienneté du salarié :

Le montant de cette allocation varie de 12 à 20 mois de salaire brut.

Le salaire brut pris en compte correspond à la moyenne des rémunérations brutes (hors éléments exceptionnels, et hors frais et éléments ne rémunérant pas l'activité, tel notamment l'allocation de scolarité..) des deux meilleures années des trois derniers exercices civils précédents la date d'effet de la démission du salarié.

En fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise selon le barème ci-après :

- 10 à 15 ans : 12 mois
- de 16 à 20 ans : 14 mois
- de 21 à 25 ans : 18 mois
- + de 26 ans : 20 mois

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'J.A.', 'J.M.', 'G.', 'E.B.', and others.]

Cette allocation ne saurait être inférieure à 38 000 bruts.

Si, en application de l'article 2 du présent accord, le salarié a une ancienneté comprise entre 8 et moins de 10 ans lors de sa demande, le barème des 10 à 15 ans d'ancienneté lui sera applicable au prorata de son ancienneté. Ce prorata serait également calculé sur l'allocation minimum si celle-ci devait être appliquée. L'allocation revêtant un caractère salarial, elle est cotisable et imposable socialement et fiscalement.

Modalités de versement :

- Pour le collaborateur qui bénéficie d'un congé pour création d'entreprise, et afin de lui permettre de se former, d'apporter les éléments du capital social ou encore d'acheter l'équipement de base nécessaire au lancement de sa société, le salarié peut solliciter de l'entreprise le versement d'un acompte d'un montant maximum de 10 000 € à valoir sur son allocation de départ.
Le versement de cet acompte est subordonné à la production d'un justificatif significatif, de nature à démontrer la réalité des démarches engagées :
 - dépôt des statuts,
 - devis achat de matériels,
 - bail commercial.
 En cas de non réalisation de la création/reprise d'entreprise, cet acompte devra être remboursé selon les modalités définies par la législation.
- Lors du départ effectif du salarié de l'entreprise, le versement de l'allocation intervient en deux temps :
 - versement systématique d'un acompte d'un montant de 10.000 €uros au jour du départ du salarié suite à sa démission
 - versement du solde de l'allocation de départ à l'issue de l'établissement du solde de tout compte, dans un délai de 2 mois maximum suivant le dernier jour de travail du salarié.

De ce montant pourra être déduit le solde de l'avance permanente au titre des frais professionnels. Pour les salariés concernés, l'indemnité de fin de fonctions, qui ne se cumule pas avec l'indemnité de reprise de bordereau éventuellement versée sur le bordereau déjà restitué, sera versée en une seule fois à la rupture du contrat de travail.

Article 12 : départ effectif du salarié

Le salarié qui a obtenu une réponse favorable de la DRH, adresse sa démission par écrit à sa DRH soit par lettre recommandée soit par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre doit viser expressément l'engagement du salarié de n'engager aucune démarche ou action de caractère déloyal à l'égard d'AXA France.

Le délai de préavis est établi par l'application des dispositions de la convention collective dont relève le salarié.

Dans le cadre d'un congé création d'entreprise, le salarié avertit sa DRH trois mois au moins avant la fin du congé. Le salarié est alors libéré de ses obligations en matière de préavis.

Si le départ effectif du salarié fait suite à l'un des congés visés à l'article 8 du présent accord, il est également libéré de ses obligations en matière de préavis. Il en est de même lorsque la DRH a sollicité un report de la mise en œuvre du projet personnel, dans les conditions visées à l'article 6 du présent accord.

A la suite de son départ définitif de l'entreprise dans le cadre de sa démission, le salarié se voit proposé, au titre de la loi Evin du 31.12.1989, le maintien optionnel d'une couverture « frais de santé ». La documentation relative aux conditions d'accès au maintien des garanties est adressée au salarié au moment de sa démission.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "TA", "JL", "AB", and "71".

CHAPITRE 3

PROJET PERSONNEL DANS LE CADRE D'UNE MISSION D'INTERET GENERAL

Article 13 : Définition

Le concept de projet personnel peut porter sur une suspension du contrat de travail non rémunérée afin de permettre au salarié qui le souhaite de mener un projet personnel dans le cadre d'une mission d'intérêt général, lorsque celui-ci répond aux conditions déterminées aux articles 14 à 16 ci-après.

La mission d'intérêt général peut avoir, notamment, pour objet :

- de participer à une ou des missions de solidarité internationale de longue durée, (excédant la durée légale du congé de solidarité internationale limitée à 6 mois de l'article L.3142-23 du code du travail).
- d'exercer un ou des mandats de portée locale, nationale ou internationale, qui peuvent être :
 - de nature élective (conseil municipal, conseil général, Assemblée nationale, Sénat, Assemblée européenne,...)
Il est précisé que la situation des salariés bénéficiant d'un mandat de portée locale et continuant à travailler dans leur entreprise, est régie par la loi du 31 mars 2015 (articles L2123-9, L3123, L4135-7 CGCT).
 - ou confiée par mandat ou nomination (commissions d'études auprès d'un ministère, conseil économique et social régional ou national, mission d'expertise auprès d'organismes dont la portée est d'intérêt général,...)
- de dispenser un enseignement au sein de l'appareil éducatif national ou international

Une telle énumération n'est pas en soi limitative et les demandes présentées dans ce cadre par un salarié feront l'objet d'un examen en vue de valider son admission au bénéfice du présent dispositif.

Article 14 : Conditions d'accès tenant à la personne

Les salariés commerciaux intéressés par le dispositif du projet personnel dans le cadre d'une mission d'intérêt général, doivent répondre cumulativement au moment du départ pour la réalisation de leur projet, aux conditions d'âge et d'ancienneté suivantes :

Age	Ancienneté minimale
45 ans à moins de 46 ans	17 ans
46 ans à moins de 47 ans	16 ans
47 ans à moins de 48 ans	15 ans
48 ans à moins de 49 ans	14 ans
49 ans à moins de 50 ans	13 ans
50 ans et plus	12 ans

Article 15 : Caractéristiques tenant au dispositif

Double volontariat : le départ du salarié pour la réalisation de son projet personnel dans le cadre d'une mission d'intérêt général repose sur le double volontariat, c'est-à-dire celui du salarié lui-même et celui de l'entreprise.

Ce double volontariat s'exprime par la double formalisation écrite :

- de la demande faite par le salarié à la DRH, décrivant son projet accompagné des éléments attestant du cadre d'intérêt général dans lequel il s'inscrit,
- de la réponse de la DRH qui validera, au titre du bénéfice du présent accord, le projet personnel de réalisation de cette mission d'intérêt général.

La DRH fera connaître sa décision motivée d'acceptation ou de refus dans un délai de trois semaines, elle pourra être amenée, suivant le cas, à demander au salarié de reporter le début de la mise en œuvre de son projet, dans la limite maximale de 6 mois, si elle estime que son départ aurait des conséquences préjudiciables à la marche de l'entreprise.

Article 16 : Suspension du contrat de travail

Durant l'exercice de la mission d'intérêt général, le salarié est dispensé d'exécuter son contrat de travail alors que le lien contractuel entre le salarié et l'entreprise subsiste ; le salarié n'est pas rémunéré par l'entreprise.

Les caractéristiques de cette suspension du contrat de travail pour une mission d'intérêt général sont les suivantes :

Article 16.1. : Durée

Le projet personnel dans le cadre d'une mission d'intérêt général porte :

- Sur une période de 2 ans, (excédant celle prévue par la loi pour le congé sabbatique, de 6 à 11 mois, dans le cadre de l'article L.3142-81 du Code du travail).
- Le laps de temps de 2 ans pourra en certains cas être aménagé par exception, notamment en cas :
 - de brusque changement du contexte dans lequel se situait la mission d'intérêt général ou
 - pour permettre un ajustement de calendrier de retour dans l'entreprise avant le départ à la retraite ; un tel aménagement sera concerté dans le cadre du double volontariat.

Cette période de 2 ans est renouvelable à concurrence de 10 ans maximum.

Toutefois, pour les salariés exerçant un mandat électif d'une durée de 6 ans, tel que sénateur ou conseiller municipal, dont le mandat serait renouvelé, pourrait être étudiée par la DRH la prorogation de deux ans de ladite mission d'intérêt général afin de la porter à une durée maximale de 12 ans pour permettre l'achèvement du mandat.

Article 16.2. : Garanties afférentes

Le salarié durant ce projet personnel dans le cadre d'une mission d'intérêt général se voit assuré :

- Une prise en compte partielle de l'**ancienneté** à raison de 50% pour les non cadres ou cadres.
- La possibilité de retour dans l'entreprise préalablement à son départ à la **retraite**, lui permettant de bénéficier des avantages relatifs aux régimes supplémentaires de retraite.
- L'accès possible à des garanties de protection sociale en matière de **prévoyance** et de frais de santé : dès son départ le salarié précisera si, durant la suspension du contrat de travail, il souhaite maintenir ses droits; en ce cas il règlera l'intégralité des cotisations applicables, sur appel des cotisations fait par l'administration du personnel.
- Le maintien de l'accès au Plan d'**Epargne** d'Entreprise de Groupe et au PERCO.

TA M/DR CH DS
JMC GAB GJ

Pendant la suspension du contrat de travail :

- ⇒ le portefeuille est transféré au service dédié à vocation nationale chargé de l'ensemble des activités transfert de portefeuille, localisé à PESSAC et rattaché à la Direction de la Distribution d'AXA Particuliers / Professionnels de la région Sud-Ouest,
- ⇒ lorsque le salarié a en charge l'animation d'une équipe, celle-ci cesse de lui être rattachée.

Lors de l'arrivée à terme de la suspension du contrat de travail pour exercer une mission d'intérêt général, le salarié peut :

- ⇒ Soit demander le renouvellement de cette suspension dans le cadre d'un projet de même nature ; il sera normalement accordé lorsqu'il s'agira de la prolongation du même projet, en respectant toutefois le butoir d'une durée maximale de 10 ans (sauf exception dans le cas du renouvellement d'un mandat d'une durée de 6 ans, évoquée ci-dessus) ;

- ⇒ Soit faire le choix personnel de rompre son contrat de travail par démission

- ⇒ Soit, au terme de la période de suspension, réintégrer un emploi commercial dans des fonctions similaires (c'est-à-dire au sein de la même famille professionnelle) à celles exercées antérieurement à son entrée dans le dispositif ; une formation lui sera assurée, notamment sur les nouveaux produits, afin de lui permettre de reprendre son activité professionnelle dans les meilleures conditions possibles.

Le salarié se verra remettre un portefeuille aussi proche que possible de celui qui lui avait été confié avant la suspension du contrat de travail.

Le salarié devra avertir la DRH de son intention de renouvellement ou de retour, trois mois avant le terme de la période de suspension, sauf circonstance exceptionnelle visée ci-dessus.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "TA", "M/B", "G", "S", "UB", "G", "JMC", and "GJ".

TITRE III

DISPOSITIONS GENERALES

Article 17 : communication sur le dispositif de projet personnel

Les signataires soulignent l'importance d'une bonne communication auprès des salariés d'AXA France, pour leur faire connaître l'intérêt des présents dispositifs.

Ainsi, afin de contribuer à la bonne compréhension par les salariés des dispositifs de projets personnels, AXA France communiquera sur le contenu du présent accord :

- d'une part lors de sa signature,
- d'autre part tout au long de la durée d'application de l'accord, dans le cadre de rappels périodiques, notamment sur le site intranet Lézaktu d'AXA France.

De telles informations permettront aux salariés d'anticiper, d'orienter et construire une véritable réflexion sur leur projet d'évolution professionnelle et personnelle, et faciliteront la préparation du changement.

Article 18 : principe d'application loyale

L'entreprise se réserve le droit de saisir les juridictions compétentes dans l'hypothèse où le salarié commettrait tout acte ou démarche déloyal à l'égard d'AXA France, que ce soit dans le cadre de la réalisation d'un projet personnel pour intérêt propre, de création ou reprise d'activité ou de réalisation d'une mission d'intérêt général, ceci même dans une activité postérieure.

Article 19 : suivi des dispositions

Dans le courant des derniers trimestres 2017 et 2018, un bilan sur l'application des dispositions du présent accord sera présenté devant la Commission de la Formation Professionnelle et de l'Emploi du CCE d'AXA France qui en rendra compte au CCE.

Ce bilan portera notamment sur le nombre de demandes de projet personnel, d'adhésions effectives et de refus motivés.

Article 20 : durée et effet de l'accord

Le présent accord prend effet le 1^{er} juin 2016. Il est conclu pour une durée déterminée courant jusqu'au 31.12.2018, date à laquelle il cessera de produire tout effet, sans autre formalité.

Article 21 : publicité

Le présent accord 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 16 mai 2016

Accord d'adhésion / déclinaison AXA France du 16 mai 2016
à l'Accord RSG du 30 novembre 2015 sur l'Aide à la Réalisation de Projets Personnels

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including "MJB", "G", "S", "CH", "JA", "JHC", "J", "CB", "A"]

ANNEXE

Congés pouvant prélude au projet personnel pour intérêt propre ou
projet personnel de création ou reprise d'entreprise

Types de congé	Assimilation de la durée du congé à un travail effectif pour l'acquisition de :	
	L'ancienneté	Les congés payés
Sabbatique	Non	Non
Création d'entreprise	Non	Non
Sans solde	Non	Non
Formation	Oui	Oui
Solidarité internationale	Oui	Non

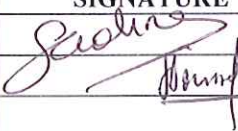
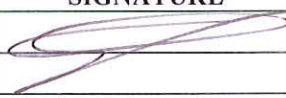
Handwritten signatures and initials in blue ink, including "TA", "M/B", "ch", "G", "clB", "JHC", and others.

Pour AXA France :

Directeur des Ressources Humaines d'AXA France

Margund

Pour les organisations syndicales :

C. F. D. T.			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
SERAUNE BOUSSEL	Sylvie Jean	DS DS	
CFE/CGC			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
BELLEVILLE STELART	CHRISTIAN JANUSZ	DSC DCSE	
la C. G. T.			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
TAAPARAT	ALDO Neh	DSC	
F.O.			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
WTECETTE BLANC CALVO PLUMASSEAU	Catherine JEAN-MAUEL JEAN-MARIE	DS DS	
UDPA/UNSA			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
SCHUMACHER	GIULIA	DSC	