

**ACCORD RELATIF A LA NEGOCIATION SALARIALE 2016
DU PERSONNEL COMMERCIAL SALARIÉ D'AXA FRANCE**

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

d'une part,

et les organisations syndicales représentatives signataires

d'autre part,

La présente négociation salariale 2016 du personnel commercial s'inscrit dans un contexte marqué par une stabilisation du nombre de commerciaux au sein d'AXA Epargne et Protection, une amélioration significative des taux d'atteinte des obligations minimales de production et de la productivité et une progression des rémunérations.

Parallèlement, malgré un meilleur positionnement sur plusieurs branches et sur les cibles stratégiques, les efforts doivent être poursuivis au regard des tendances baissières du marché sur les marges en épargne et le durcissement des orientations législatives et réglementaires.

Dans ce contexte, le dispositif salarial 2016 est axé sur les fondamentaux suivants :

- élargissement des offres pour développer de nouvelles opportunités de business tout en s'adaptant aux exigences réglementaires sans cesse accrues,
- développement de l'expertise et de la gamme de solutions à destination des clients stratégiques
- évolution du dispositif de commissionnement pour le rendre plus efficient

Il est ainsi convenu de ce qui suit, dans le cadre de la négociation salariale menée pour l'année 2016 au titre des articles L 2242-5 et suivants du Code du Travail, qui s'est tenue les 30 mai, 23 juin et 4 juillet 2016.

Handwritten initials:
LVA, JCB, LP, FB, MC, AP, P.S., ZH

Chapitre 1.	Personnel Commercial concerné.....	3
Chapitre 2.	Personnel du Réseau AXA Epargne et Protection (AEP).....	3
	Section 1 - Evolution des rémunérations (fixes, seuils, OMP).....	3
	Article 1 - Evolution des rémunérations au sein de « Phénix »	3
	1.1 Rémunération des Chargés de Clientèle Débutants (CCD),.....	3
	1.2 Rémunération des Chargés de Clientèle Confirmés (CCC)	3
	1.3 Rémunérations des Responsables de clientèle (RC).....	4
	1.4 Rémunération des Inspecteurs Conseil.....	4
	1.5 Rémunérations des :.....	4
	- Chargés de Mission Technico Commerciaux (CMTC),	4
	- Animateurs des Ventes relevant des accords du 30/12/02 (M6) et du 20/04/12 (W9).....	4
	- Attachés Principaux (ATP).....	4
	1.6 Rémunérations des :.....	5
	- Inspecteurs Manager de Circonscription (IMC).....	5
	- Inspecteurs Fonction Support (IFS).....	5
	Article 2 - Evolution des rémunérations des salariés des ex-réseaux, non optant « Phénix »	5
	2.1 Rémunération des salariés ex-réseau S (accord du 26 juin 1998).....	5
	2.2 Rémunération des salariés ex-réseau EP (accord du 12 juillet 1991).....	5
	Section 2 - Autres éléments de rémunérations.....	6
	Article 3 - Aménagement des dispositions relatives au commissionnement de la production en réemploi - Salariés Phenix, ex-réseau S (accord du 26 juin 1998) et ex-réseau EP (accord du 12 juillet 1991) Effet 1 ^{er} novembre 2016.....	6
	Article 4 – Pondération du support Euro croissance – Salariés Phénix et ex-réseaux – Effet 1 ^{er} novembre 2016	6
	4.1 Producteurs « Phenix »	6
	4.2 Salariés ex-réseau S (accord du 26 juin 1998).....	6
	4.3 Salariés ex-réseau EP (accord du 12 juillet 1991)	7
	4.4 Salariés ex-réseau S (S60)	7
	4.5 Salariés ex-réseau BS (BS60)	7
	Article 5 –Mesure exceptionnelle 2017 : Mise en place d'un complément de régularité - Salariés Phenix – Effet 1 ^{er} janvier 2017	7
	Article 6 – Adaptation des modalités de versement de l'abondement trimestriel des Chargés de Clientèle en 3eme et 4eme année (articles 3.3 et 4.3 de l'accord du 20 avril 2012 relatif à l'amélioration de la rétention des jeunes producteurs confirmés et l'évolution des ADV) – Salariés Phenix – Effet 1er janvier 2017	7
	Article 7 – Offre Drouot Estate – Salariés Phenix et ex-réseaux – Effet 1 ^{er} septembre 2016.....	8
	7.1 Modalités de commercialisation de l'offre Drouot Estate.....	8
	7.2 Rémunération de l'offre Drouot Estate.....	8
	7.2.1 Producteurs Phenix.....	8
	7.2.2 Salariés ex-réseau S (accord du 26 juin 1998).....	8
	7.2.3 Salariés ex-réseau EP (accord du 12 juillet 1991).....	8
	7.2.4 Salariés ex-réseau S (S60).....	9
	7.2.5 Salariés ex-réseau BS (BS60).....	9
	Article 7.3 – Mesure exceptionnelle 2017 – Effet 1er janvier 2017	9
	7.3.1 Producteurs Phenix, salariés ex-réseau S (accord du 26 juin 1998) et salariés ex- réseau EP.....	9
	7.3.2 Salariés ex-réseau S (S60).....	9
	7.3.3 Salariés ex-réseau BS (BS60).....	9
	Article 8 – Nouvelle offre Lifinity Europe – Salariés Phenix et ex-réseaux – Effet 1 ^{er} septembre 2016.....	10
	8.1 Producteurs Phenix	10
	8.2 Salariés ex-réseau S (accord du 26 juin 1998).....	10
	8.3 Salariés ex-réseau EP (accord du 12 juillet 1991)	10
	8.4 Salariés ex-réseau S (S60)	10
	8.5 Salariés ex-réseau BS (BS60)	10
Chapitre 3.	Personnel commercial commissionné ex-AXA Assurances travaillant auprès des Agences Générales ou exerçant leur activité à l'Ile de la Réunion (Accords du 22 décembre 1994, 6 janvier 2000, 8 janvier 1999 et son avenant du 29 octobre 1999).....	11
Chapitre 4.	Enveloppe de frais professionnels	11
Chapitre 5.	Dispositions Générales	12

JLB
LP
P.S
ZM DA

Chapitre 1. Personnel Commercial concerné

Les dispositions du présent accord, conclu dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, concernent les personnels commerciaux salariés qui exercent leur activité :

- soit dans le Réseau AXA Epargne et Protection (AEP) constitué de :
 - « Phénix »
 - des ex-réseaux S/BS/EP
- soit auprès des Agences Générales
- soit à l'Ile de la Réunion.

Chacune des mesures précise sa portée concernant ces personnels en considération des métiers dans les différentes filières (production, animation, support, management).

Chapitre 2. Personnel du Réseau AXA Epargne et Protection (AEP)

Section 1 - Evolution des rémunérations (fixes, seuils, OMP)

Article 1 - Evolution des rémunérations au sein de « Phénix »

1.1 Rémunération des Chargés de Clientèle Débutants (CCD),

- Le salaire de base est augmenté de 0,6 %.
- L'Obligation Minimale de Production (OMP) est revalorisée dans la même proportion (articles 3-1 et 7 du chapitre I de l'accord du 9 novembre 2001).
- Le seuil annuel de la gratification IARD est revalorisé de 0,6 %.
- Les primes trimestrielles correspondant au Complément de Rémunération sur Objectifs Trimestriels des CCD (M4) en 1^{ère} et 2^{ème} année sont revalorisées de 0,6 %.

1.2 Rémunération des Chargés de Clientèle Confirmés (CCC)

- Le salaire de base est augmenté de 0,3 %.
- L'Obligation Minimale de Production (OMP) et le seuil de commissionnement annuel sont revalorisés dans la même proportion (articles 3-1 et 7 du chapitre I de l'accord du 9 novembre 2001).
- Les seuils annuels des gratifications IARD et Vie sont revalorisés de 0,3 %.
- La prime trimestrielle correspondant au Complément de Rémunération sur Objectifs Trimestriels des CCC (N3) durant leur 3^{ème} et 4^{ème} année d'embauche est revalorisée de 0,3 %.

Handwritten initials and signatures: WJ, JCB, LG, DF, CP, P.S., ZH, and a large signature.

- Les seuils de l'abondement trimestriel des CCC en 3^{ème} et 4^{ème} année d'activité au sein d'AEP sont revalorisés de 0,3 % (article 3-3 et 4-3 de l'accord du 20 avril 2012 relatif à l'amélioration de la rétention des jeunes producteurs confirmés et l'évolution des ADV).

1.3 Rémunérations des Responsables de clientèle (RC)

- Le salaire de base est augmenté de 0,3 %.
- L'Obligation Minimale de Production (OMP) et le seuil de commissionnement annuel sont revalorisés dans la même proportion (articles 3-1 et 7 du chapitre I de l'accord du 9 novembre 2001).
- Les seuils annuels des gratifications IARD et Vie sont revalorisés de 0,3 %.
- Les seuils de l'abondement trimestriel classe P sont revalorisés de 0,3 % (article 2.1 de l'accord Axa France du 17 février 2005, relatif à la structure de rémunération des collaborateurs « Classe P » du Réseau Commercial Salarié)

1.4 Rémunération des Inspecteurs Conseil

- Le salaire de base est augmenté de 0,3 %.
- L'Obligation Minimale de Production (OMP) et le seuil de commissionnement annuel sont revalorisés dans la même proportion (articles 3-1 et 7 du chapitre I de l'accord du 9 novembre 2001).
- Le seuil annuel de la gratification IARD est revalorisé de 0,3 %.
- Les seuils de l'abondement de taux de base du commissionnement des Inspecteurs Conseil sont revalorisés de 0,3 %.
- Les seuils de l'abondement trimestriel classe P sont revalorisés de 0,3 % (article 2.1 de l'accord Axa France du 17 février 2005, relatif à la structure de rémunération des collaborateurs « Classe P » du Réseau Commercial Salarié)

1.5 Rémunérations des :

- Chargés de Mission Technico Commerciaux (CMTC),
- Animateurs des Ventes relevant des accords du 30/12/02 (M6) et du 20/04/12 (W9)
- Attachés Principaux (ATP)

- Le salaire de base des CMTC, ADV (M6, W9) et des ATP est augmenté de 0,3 %.
- Les éléments de rémunération ci-après sont augmentés de 0,3 %, en conséquence :

CMTC :

- le montant trimestriel de chacune des deux gratifications, attribuées en fonction de l'atteinte de deux objectifs sur un critère permanent et un critère défini annuellement,
- l'allocation d'expertise

W9
JUB
M6 W9 CP
211 DF P.S

ADV (grade W9):

- allocation mensuelle d'intégration des jeunes confirmés
- allocation lié à l'évolution professionnelle des collaborateurs rattachés
- gratification sur objectifs

ATP :

- le complément mensuel d'intégration de base
- la prime de « bonne fin »
- l'abondement du complément d'intégration attribué aux ATP (article 3 chapitre II de l'accord du 9 novembre 2001),

1.6 Rémunérations des :

- Inspecteurs Manager de Circonscription (IMC)
- Inspecteurs Fonction Support (IFS)

- Le salaire de base des IMC et des IFS est augmenté de 0,3 %.
- Le montant servant de référence pour la gratification sur objectifs personnalisés est revalorisé en conséquence.
- Le Complément Individuel éventuel est revalorisé de 0,3 %.
- La gratification sur objectifs collectifs est revalorisée de 0,3 %.

Article 2 - Evolution des rémunérations des salariés des ex-réseaux, non optant « Phénix »

2.1 Rémunération des salariés ex-réseau S (accord du 26 juin 1998)

- L'OMP est revalorisée de 0,3%.
- Les seuils annuels des gratifications IARD et Vie sont majorés de 0,3%

2.2 Rémunération des salariés ex-réseau EP (accord du 12 juillet 1991)

- Le salaire de base des salariés de l'ex-réseau EP est augmenté de 0,3%
- Les OMP sont revalorisées de 0,3%
- Le seuil du T2 est majoré de 0,7 %

W9
JLB
RG FB CP
PS
DF
ZH

Section 2 - Autres éléments de rémunérations

Article 3 - Aménagement des dispositions relatives au commissionnement de la production en réemploi - Salariés Phenix, ex-réseau S (accord du 26 juin 1998) et ex-réseau EP (accord du 12 juillet 1991) Effet 1^{er} novembre 2016

▪ Le contexte de baisse des taux de rendement du fonds euro et le risque accru de réclamation client dû à la perte de la garantie rend le réemploi de contrats comportant des taux garantis de plus en plus difficile et potentiellement inadapté aux intérêts des clients.

L'arrivée du fonds Euro-croissance ouvrira de nouvelles opportunités de transformation puisqu'il s'accompagne d'un élargissement du dispositif Fourgous dont les modalités techniques et de souscription seront précisées lors du lancement du produit.

Ainsi, il est apparu nécessaire d'aménager le dispositif du réemploi pour l'adapter à ce nouveau contexte et éviter les transferts faisant perdre des garanties importantes au client au profit de transferts de type Fourgous qui permettent la conservation de l'antériorité fiscale

En conséquence, à compter du 1^{er} novembre 2016, les contrats à taux garantis (hors TMGA) ne rentrent plus dans la liste des contrats éligibles au réemploi/transferts Fourgous ouvrant droit à une assiette de commissionnement.

▪ Par ailleurs, le bénéfice du dispositif Fourgous est étendu aux transferts de contrats multi-supports euros et unités de comptes vers des contrats avec Euro-croissance.

La liste des contrats éligibles (produits de départ et d'arrivée), ainsi que les dispositions applicables aux transferts Fourgous, et notamment les dispositions relatives à la bonification de l'assiette de commissionnement et à l'utilisation du quota de réemploi, seront précisées lors de la réactualisation de la circulaire n° 02-2016 du 7 janvier 2016.

Article 4 – Pondération du support Euro croissance – Salariés Phénix et ex-réseaux – Effet 1^{er} novembre 2016

4.1 Producteurs « Phenix »

La pondération applicable aux versements sur un contrat « Excelium » est de 0,95 sur la part investie sur le support Euro Croissance

Concernant l'abondement et les boosters, le support Euro Croissance bénéficiera des pondérations de la part Euro de la grille d'abondement définie au Chapitre 2.2.1 de l'accord NAO 2011

4.2 Salariés ex-réseau S (accord du 26 juin 1998)

La pondération applicable aux versements sur un contrat « Excelium » est de 0,95 sur la part investie sur le support Euro Croissance

Handwritten notes:
MVA
JLB
CP
PS
DF
EM

4.3 Salariés ex-réseau EP (accord du 12 juillet 1991)

La pondération applicable aux versements sur un contrat « Excelium » est de 0,95 sur la part investie sur le support Euro Croissance

4.4 Salariés ex-réseau S (S60)

La pondération applicable aux versements sur un contrat « Excelium » est de 1,8% sur la part investie sur le support Euro Croissance

4.5 Salariés ex-réseau BS (BS60)

La pondération applicable aux versements sur un contrat « Excelium » est de 1,9% sur la part investie sur le support Euro Croissance

Article 5 – Mesure exceptionnelle 2017 : Mise en place d'un complément de régularité - Salariés Phenix – Effet 1^{er} janvier 2017

Le dispositif de la prime de performance, mis en place par l'article 2.2.2 de l'accord du 13 juillet 2007 relatif à la négociation salariale 2007 du Personnel Commercial salarié d'AXA France est complété, pour l'année 2017, par un complément de régularité dont les modalités sont décrites ci-après :

Dès lors que la production cœur de gamme du collaborateur sur les 12 mois glissants écoulés atteint 130% de son OMP théorique annuelle, il bénéficie, pour le mois suivant, d'un complément de régularité égal à :

- 2% de son salaire de base du même mois si CCD
- 2,5% de son salaire de base du même mois si CC, RC ou IC

L'OMP est celle du collaborateur, pour autant qu'elle soit au moins égale à 80% de l'OMP théorique annuelle du grade.

Article 6 – Adaptation des modalités de versement de l'abondement trimestriel des Chargés de Clientèle en 3^{eme} et 4^{eme} année (articles 3.3 et 4.3 de l'accord du 20 avril 2012 relatif à l'amélioration de la rétention des jeunes producteurs confirmés et l'évolution des ADV) – Salariés Phenix – Effet 1^{er} janvier 2017

Si la production du CCC en 3^{eme} et 4^{eme} année atteint le seuil de déclenchement de l'abondement trimestriel lors des deux premiers mois du trimestre, l'abondement lui sera versé de façon anticipée, sur la paie du mois qui suit le mois au cours duquel le seuil trimestriel a été atteint.

Toutefois, si des annulations devaient intervenir au cours du trimestre concerné, il serait procédé à la reprise de l'abondement versé par anticipation.

Handwritten notes:
VLD JCB
G.A. fg L.P.
P.S.
DR

Article 7 – Offre Drouot Estate – Salariés Phenix et ex-réseaux – Effet 1^{er} septembre 2016

7.1 Modalités de commercialisation de l'offre Drouot Estate

La commercialisation de l'offre Drouot Estate est proposée à l'ensemble des collaborateurs dans les conditions détaillées ci-après :

Conseillers concernés

- Les conseillers de 6 ans et moins rattachés à un animateur des ventes (ADV) et les conseillers rattachés à un attaché principal (ATP) devront obligatoirement réaliser ces affaires en accompagnement avec leur animateur, avec ou sans partage de commissions.
- Les conseillers rattachés en direct à l'IMC et les conseillers de plus de 6 ans en équipe ADV, pourront commercialiser l'offre Drouot Estate, assistés, le cas échéant, par un IFS Ingénierie Financière.

Rôle des conseillers

Les conseillers assureront les missions suivantes :

- Détection des clients
- Recueil des informations auprès clients
- Etablissement des préconisations sur la situation patrimoniale des clients
- Réalisation de simulations et préconisation de produits
- Recueil des signatures

7.2 Rémunération de l'offre Drouot Estate

7.2.1 Producteurs Phenix

La pondération est la suivante :

- souscription de parts « pierre / papier » : 0,5
- souscription de parts « pierre/papier » accompagnée d'un crédit immobilier couvrant le financement d'au moins 80% de l'opération : 0,6

7.2.2 Salariés ex-réseau S (accord du 26 juin 1998)

La pondération est la suivante :

- souscription de parts « pierre / papier » : 0,5
- souscription de parts « pierre/papier » accompagnée d'un crédit immobilier couvrant le financement d'au moins 80% de l'opération : 0,6

7.2.3 Salariés ex-réseau EP (accord du 12 juillet 1991)

La pondération est la suivante :

- souscription de parts « pierre / papier » : 0,5
- souscription de parts « pierre/papier » accompagnée d'un crédit immobilier couvrant le financement d'au moins 80% de l'opération : 0,6

7.2.4 Salariés ex-réseau S (S60)

La pondération est la suivante :

- souscription de parts « pierre / papier » : 0,95%
- souscription de parts « pierre/papier » accompagnée d'un crédit immobilier couvrant le financement d'au moins 80% de l'opération : 1,14%

7.2.5 Salariés ex-réseau BS (BS60)

La pondération est la suivante :

- souscription de parts « pierre / papier » : 1%
- souscription de parts « pierre/papier » accompagnée d'un crédit immobilier couvrant le financement d'au moins 80% de l'opération : 1,2%



Les cas de partage habituels en cas de co-production sont applicables.

Les modalités de souscription de l'offre seront précisées par circulaire.

Article 7.3 – Mesure exceptionnelle 2017 – Effet 1er janvier 2017

7.3.1 Producteurs Phenix, salariés ex-réseau S (accord du 26 juin 1998) et salariés ex-réseau EP

Les pondérations visées aux articles 7.2.1, 7.2.2 et 7.2.3 sont portées à :

- souscription de parts « pierre / papier » : 0,6
- souscription de parts « pierre/papier » accompagnée d'un crédit immobilier couvrant le financement d'au moins 80% de l'opération : 0,7

7.3.2 Salariés ex-réseau S (S60)

La pondération visée à l'article 7.2.4 est portée à :

- souscription de parts « pierre / papier » : 1,14%
- souscription de parts « pierre/papier » accompagnée d'un crédit immobilier couvrant le financement d'au moins 80% de l'opération : 1,33%

7.3.3 Salariés ex-réseau BS (BS60)

La pondération visée à l'article 7.2.5 est portée à :

- souscription de parts « pierre / papier » : 1,2%
- souscription de parts « pierre/papier » accompagnée d'un crédit immobilier couvrant le financement d'au moins 80% de l'opération : 1,4%

Wm
JLB
JK *FB* *LP*
P.S
DP
ZH

Article 8 – Nouvelle offre Lifinity Europe – Salariés Phenix et ex-réseaux – Effet 1^{er} septembre 2016

La commercialisation de l'offre Lifinity Europe, en remplacement de l'offre Borea Invest, est proposée à l'ensemble des collaborateurs du réseau AEP.

Sous condition d'un versement avec un minimum de 50% d'UC et des frais de gestion de 1%, la pondération applicable, quel que soit le niveau de droits d'entrée, au contrat Lifinity Europe (fr) est fixée de la façon suivante :

8.1 Producteurs Phenix

- 0,40 pour les Fonds Internes dédiés et Collectifs (si géré par Architas)
- 0,2 pour les UC Externes
- 0,05 pour le Fonds Euro et les Fonds Internes dédié et Collectifs (si non géré par Architas)

La souscription sur ce nouveau contrat ne bénéficie pas du dispositif d'Abondement et ne peut se voir appliquer de « Booster ».

8.2 Salariés ex-réseau S (accord du 26 juin 1998)

- 0,40 pour les Fonds Internes dédiés et Collectifs (si géré par Architas)
- 0,2 pour les UC Externes
- 0,05 pour le Fonds Euro et les Fonds Internes dédié et Collectifs (si non géré par Architas)

8.3 Salariés ex-réseau EP (accord du 12 juillet 1991)

- 0,40 pour les Fonds Internes dédiés et Collectifs (si géré par Architas)
- 0,2 pour les UC Externes
- 0,05 pour le Fonds Euro et les Fonds Internes dédié et Collectifs (si non géré par Architas)

8.4 Salariés ex-réseau S (S60)

- 0,76% pour les Fonds Internes dédiés et Collectifs (si géré par Architas)
- 0,38% pour les UC Externes
- 0,09% pour le Fonds Euro et les Fonds Internes dédié et Collectifs (si non géré par Architas)

8.5 Salariés ex-réseau BS (BS60)

- 0,8% pour les Fonds Internes dédiés et Collectifs (si géré par Architas)
- 0,4% pour les UC Externes
- 0,1% pour le Fonds Euro et les Fonds Internes dédié et Collectifs (si non géré par Architas)



En outre, une gratification est versée lorsqu'il y a perception de droits d'entrée. Cette gratification correspond à 33% du montant des frais d'entrée perçus après déduction d'un incompressible de 0,2% si le versement est inférieur à 1M€.

Handwritten notes:
125/1
J.B.
CP
PS
DF
24

En cas de rachat total ou partiel dans l'année qui suit la souscription, une reprise d'unités totale ou partielle sera effectuée.

Les cas de partage habituels en cas de co-production sont applicables.

Les modalités de souscription de l'offre seront précisées par circulaire.

Chapitre 3. Personnel commercial commissionné ex-AXA Assurances travaillant auprès des Agences Générales ou exerçant leur activité à l'Ile de la Réunion (Accords du 22 décembre 1994, 6 janvier 2000, 8 janvier 1999 et son avenant du 29 octobre 1999)

▪ Le salaire de base :

- des Conseillers en Epargne et Prévoyance (CEP) est augmenté de 0,3 %
- des personnels commerciaux (CAP) de l'Ile de la Réunion (optant à l'accord du 6 janvier 2009) est augmenté de 0,3 %.

▪ Les seuils de commissionnement et les OMP sont revalorisés dans les mêmes proportions.

Chapitre 4. Enveloppe de frais professionnels

▪ **Salariés Phenix disposant d'un véhicule de fonction**

Par référence à l'évolution de l'indice des prix à la consommation hors tabac, le plafond des frais professionnels n'est pas revalorisé

▪ **Salariés utilisant leur véhicule personnel**

Par référence à l'évolution de l'indice des prix à la consommation hors tabac et du barème annuel fiscal « frais de déplacement », le plafond des frais professionnels n'est pas revalorisé

▪ **Mesure temporaire NAO 2016**

Par exception, le budget de frais professionnel des producteurs sans agents mandataires dont la production annuelle est inférieure à 915 000 UP est revalorisée, au titre de la présente NAO, de 0,6%

▪ **Evolution du plafond des frais professionnels**

Le plafond annuel de remboursement des frais professionnels des collaborateurs ayant opté pour la solution de téléphonie mobile proposée par l'entreprise à compter du 1er avril 2016, est ajusté en conséquence.

Il est réduit de 450 € par an, compte tenu du coût de l'appareil et du coût de l'abonnement pris en charge par l'entreprise.

RSN

*JLB CP
RG fb P.S
DP*

ZM

S'agissant particulièrement de l'année 2016, et d'une façon générale dans tous les cas de mise à disposition du téléphone pour une année incomplète, cette réduction sera appliquée au prorata temporis à compter de la date d'attribution du téléphone mis à disposition par l'entreprise.

Chapitre 5. Dispositions Générales

Le présent accord prend effet au 1^{er} juillet 2016, sauf dispositions particulières précisées ci-dessus.

Il est établi en six exemplaires et fera l'objet, dans le respect des articles L.2231-5 et 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 19 juillet 2016




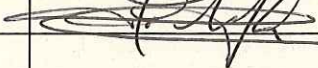
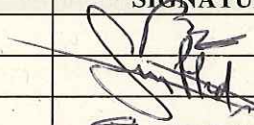

Handwritten initials and marks:
JLB
LP
P.S
DF
ZH
KJN

SIGNATURES

Article I. Pour AXA France :

Karima SILVENT	Directeur des Ressources Humaines d'AXA France	
----------------	--	---

Pour les organisations syndicales :

C. F. D. T.			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
LABBE	PHILIPPE	DCSU / CSNPT	
BABOIS	Jean-Luc	CSNPT	
CFE/CGC			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
FOMSAV	D. D. SR	DS	
SURBLED	Philippe	CNPT	
GARLINI	François	AP	
GROSGOENT	Clément	CSNPT	
HERLET	ZAKIA	DS	
la C. G. T.			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
F.O.			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
UDPA/UNSA			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE