

## ACCORD RSG SUR L'AIDE A LA REALISATION DE PROJETS PERSONNELS

Entre les différentes entreprises appartenant au périmètre de la Représentation Syndicale de Groupe représentées par Madame Marine de Boucaud, agissant en qualité de mandataire unique des entreprises concernées,

d'une part,

et les organisations syndicales représentatives signataires,

d'autre part,

il est convenu des dispositions suivantes.

### PREAMBULE

Les entreprises du périmètre de la Représentation Syndicale de Groupe se déclarent attachées à prendre en compte le développement personnel de leurs salariés et reconnaissent, dans ce cadre, que les aspirations de certains collaborateurs peuvent les orienter vers des formes d'évolutions pouvant parfois les amener à construire leur projet au dehors du Groupe.

Les parties signataires entendent réitérer des dispositifs de même nature que ceux précédemment mis en place sur l'aide à la réalisation de projets personnels, 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 d'intérêt propre visant :
  - soit un changement d'orientation professionnelle,
  - soit la création ou reprise d'une entreprisegrâce 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 ménageant 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.

Le présent accord a pour objet de définir 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.

Au-delà d'une simple adhésion, le présent accord pourra être décliné par les sociétés qui l'estimeront nécessaire compte tenu de leur situation ou de leurs spécificités.

Dans ce cadre, les entreprises de la RSG s'attacheront tout particulièrement à faire connaître à leurs salariés les dispositifs mis en place en leur sein à ce sujet, en utilisant les moyens de communication les plus adaptés.

## SOMMAIRE

### TITRE I : PROJET PERSONNEL POUR INTERET PROPRE OU DE CREATION OU REPRISE D'ACTIVITE

Article 1 - Portée

### CHAPITRE I : DEFINITIONS DU PROJET PERSONNEL POUR INTERET PROPRE OU DE CREATION OU REPRISE D'ACTIVITE

Article 2 - Définitions

### CHAPITRE II : PRINCIPES D'ACCES AU DISPOSITIF

- Article 3 - Conditions d'accès
- Article 4 - Le double volontariat
- Article 5 - Formalisation de la demande
- Article 6 - Appréciation de la recevabilité de la demande
- Article 7 - Réponse de la DRH

### CHAPITRE III : AIDES A LA REALISATION D'UN PROJET PERSONNEL POUR INTERET PROPRE OU DE CREATION/REPRISE D'ENTREPRISE

- Article 8 - Appui de la formation professionnelle
- Article 8.1 - Utilisation du Compte Personnel de Formation (CPF) en substitution du DIF
- Article 8.2 - Validation des Acquis de l'Expérience
- Article 9 - Aménagement de l'emploi du temps du salarié
- Article 10 - Aides techniques : conseil et accompagnement
- Article 11 - Aide financière : allocation de départ
- Article 12 - Départ effectif du salarié

### TITRE II : PROJET PERSONNEL DANS LE CADRE D'UNE MISSION D'INTERET GENERAL

Article 13 - Portée

### CHAPITRE IV : DEFINITION DU PROJET PERSONNEL DANS LE CADRE D'UNE MISSION D'INTERET GENERAL

Article 14 - Définition

### CHAPITRE V : PRINCIPES D'ACCES AU DISPOSITIF

- Article 15 - Conditions tenant à la personne
- Article 16 - Caractéristiques tenant au dispositif
- Article 17 - Suspension du contrat de travail

### TITRE III : DISPOSITIONS GENERALES

- Article 18 - Déploiement de la communication sur ces dispositifs dans les entreprises
- Article 19 - Mise en œuvre
- Article 20 - Suivi des dispositions
- Article 21 - Durée de l'accord
- Article 22 - Publicité

## **TITRE I : PROJET PERSONNEL POUR INTERET PROPRE OU DE CREATION OU REPRISE D'ACTIVITE**

### **Article 1-- Portée**

Le présent titre concerne les différentes entreprises du périmètre de la Représentation Syndicale de Groupe comprises dans le champ d'application de l'accord du 15 février 2013.

Les dispositions définies dans le présent titre concernent l'ensemble des salariés relevant des différentes CCN de l'Assurance (CCN des sociétés d'assurances du 27 mai 1992, CCN de l'Inspection d'Assurance du 27 juillet 1992, CCT des Producteurs Salariés de Base des Services Extérieurs de Production des Sociétés d'Assurances, CT des Echelons Intermédiaires des Services Extérieurs de Production des Sociétés d'Assurances) et des Conventions Collectives de l'Assistance, du Courtage et de la Banque.

Il est convenu que ces dispositions s'appliquent aux Inspecteurs relevant de la CCNI du 27 juillet 1992, qui, à la date d'application dudit titre, 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.

En outre, lors de leur négociation d'adhésion au présent titre, les entreprises pourront examiner si certaines populations ont lieu de faire l'objet de dispositions particulières dans le cadre d'une déclinaison spécifique.

## **CHAPITRE I : DEFINITIONS DU PROJET PERSONNEL POUR INTERET PROPRE OU DE CREATION OU REPRISE D'ACTIVITE**

### **Article 2-- Définitions**

Le « projet personnel », au sein du présent chapitre, 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.

- le projet personnel de création ou 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.

*MdB*  
*YMB*  
*W O J M J*  
*B*  
*J*  
3/15  
0.5

## CHAPITRE II – PRINCIPES D'ACCES AU DISPOSITIF

### Article 3 : Conditions d'accès

Pour prétendre aux aides prévues au présent accord dans le cadre d'un projet personnel pour intérêt propre ou de création/reprise d'entreprise, les salariés 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 RSG ou d'entreprise relatif à la Transition Activité Retraite *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 précédents leur demande.

### Article 4 - 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 pour intérêt propre 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 pour intérêt propre ou de création/reprise d'entreprise présenté.

### Article 5 – Formalisation de la demande

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

### Article 6 – Appréciation de la recevabilité de la demande

Il appartient à la DRH d'apprécier la recevabilité de la démarche en considération d'une part de la situation du demandeur au sein de l'entreprise et d'autre part de la viabilité estimée de son projet.

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

### Article 7 – 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 d'un mois, suivant la réception du dossier définitif estimé entièrement constitué, viable et finalisé lors d'une réunion entre le salarié et la DRH. Cette dernière 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.

## CHAPITRE III – AIDES A LA REALISATION D'UN PROJET PERSONNEL POUR INTERET PROPRE OU A LA CREATION/REPRISE D'ENTREPRISE

### Article 8 – Appui de la formation professionnelle

#### Article 8.1 : Utilisation du Compte Personnel de Formation (CPF) en substitution du DIF

La loi du 5 mars 2014 relative 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 4.2. de l'accord du 26 mars 2015 en vue de la dynamisation des parcours professionnels et de la formation professionnelle tout au long de la vie au sein du Groupe AXA en France, relatives au CPF, interviennent en substitution de l'article 4.5. de l'accord cadre du 8.12.2009 sur le développement des compétences et la formation professionnelle tout au long de la vie au sein du Groupe AXA en France, relatives au DIF.

Pour rappel, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, les heures de 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 1<sup>er</sup>.01.2021.

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

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 du 26 mars 2015 en vue de la dynamisation des parcours professionnels et de la formation professionnelle tout au long de la vie au sein du Groupe AXA en France :

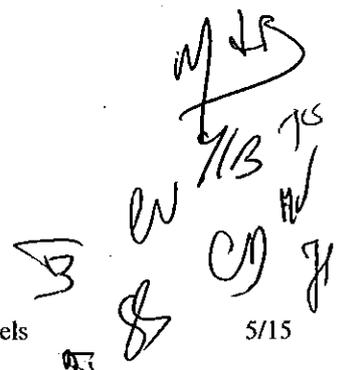
- Les formations financées dans le cadre du CPF ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail.
- Lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit recueillir l'accord préalable de l'employeur sur le contenu 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 socle 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, contrairement au DIF.

#### Article 8.2 : Validation des Acquis de l'Expérience

Dans le cadre de l'accord RSG du 8 décembre 2009 relatif au développement des compétences et la formation professionnelle tout au long de la vie et de l'accord du 26 mars 2015 en vue de la dynamisation des parcours professionnels et de la formation professionnelle tout au long de la vie au sein du Groupe AXA en France, le groupe AXA a entendu développer ce dispositif pour en faire un outil favorisant la mobilité et le développement professionnel sur l'ensemble des domaines métiers dont les entreprises du groupe AXA ont 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 9 – Aménagement temporaire de l'emploi du temps du salarié

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 d'aménagement du temps de travail, préalablement au départ souhaité, peuvent être étudiées et envisagées au cas par cas :

### - Le temps partiel/ forfait jours réduits :

Les modalités liées à ce type d'aménagement temporaire du temps de travail se font dans le cadre des accords d'adhésion à l'accord cadre du 18 avril 2001 sur le temps partiel ou les conventions de forfait jours réduit, et ce pour une période d'un an renouvelable une fois.

### - La suspension du contrat de travail :

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 salarié est dispensé d'exécuter son contrat de travail, le lien contractuel entre le salarié et l'entreprise subsiste.

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).

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 réglera 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.

Pendant la durée de son congé, le salarié bénéficie du maintien de l'accès au Plan d'Épargne d'Entreprise de Groupe et au PERCO.

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

### - L'utilisation du CET long terme :

Dans la limite du crédit disponible, le salarié peut prendre un congé exceptionnel d'une durée de 50 jours ou plus. A la date d'acceptation de la demande de congés, l'entreprise abonde de 20 % le nombre de jours capitalisés par le salarié.

Le CET Long Terme peut financer tout ou partie du temps partiel ou des congés sans solde mentionnés ci-dessus.

## 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 5 du présent accord). La première phase d'analyse du projet personnel se fait conjointement avec le salarié et son CRH et peut notamment comporter le listage des pièces estimées utiles.

Si nécessaire, en complément de cette analyse et soucieux d'accompagner le salarié dans la réalisation et la réussite de son projet, le CRH, 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,
- 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 le CRH et/ou avec le Cabinet externe, le dossier sera pré-validé par le CRH. 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 du 26 mars 2015 en vue de la dynamisation des parcours professionnels et de la formation professionnelle tout au long de la vie au sein du Groupe AXA en France).

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.

Handwritten signatures and initials: W/ds, Tc, G/B, M/V, L/V, G/S, S, G, 7/15, 25.

- 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 décrite à l'article 10.1 du présent accord, soit en soutien à la phase de pré-validation.

Il s'effectuera dans le cadre des dispositions de l'accord national interprofessionnel sur « le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels » du 7 janvier 2009, de l'accord RSG du 8 décembre 2009 et de l'accord du 26 mars 2015 en vue de la dynamisation des parcours professionnels et de la formation professionnelle tout au long de la vie au sein du Groupe AXA en France.

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).

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

Si l'entreprise créée ou reprise était amenée à cesser son activité dans les deux ans, le salarié concerné bénéficiera, s'il le souhaite, de l'aide du cabinet extérieur pour l'assister dans sa recherche d'un nouvel emploi. Cet accompagnement se fera sur une durée de 3 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 (rémunération annuelle brute correspondant à une activité normale, hors frais) en fonction de l'ancienneté du salarié dans le Groupe selon le barème ci-après :

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

Cette allocation ne saurait être inférieure à 38.000 € bruts.

Si en application de l'article 3 du présent accord, le salarié, dans le cadre d'un projet de création/reprise d'entreprise, a une ancienneté comprise entre 8 et 9 ans au moment de son départ, 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 :

Le versement de l'allocation s'exerce lors du départ effectif du salarié de l'entreprise.

Toutefois, pour la création/reprise d'entreprise, soit dans le cadre d'un temps partiel, soit au cours du congé pour création d'entreprise, et afin de permettre au salarié 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.

Cet acompte est subordonné à la production d'un justificatif significatif (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.

## Article 12 – Départ effectif du salarié

Le salarié adresse sa démission par écrit à sa DRH soit par lettre recommandée soit par lettre remise en main propre contre décharge. 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 9 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 à la date de la démission.

MJE  
TC 9/15  
W  
CD  
9/15  
15

## TITRE II : PROJET PERSONNEL DANS LE CADRE D'UNE MISSION D'INTERET GENERAL

### Article 13 – Portée

Le présent titre concerne les différentes entreprises du périmètre de la Représentation Syndicale de Groupe comprises dans le champ d'application de l'accord du 15 février 2013.

Les dispositions définies dans le présent titre concernent l'ensemble des salariés relevant des différentes CCN de l'Assurance (CCN des sociétés d'assurances du 27 mai 1992, CCN de l'Inspection d'Assurance du 27 juillet 1992, CCT des Producteurs Salariés de Base des Services Extérieurs de Production des Sociétés d'Assurances, CT des Echelons Intermédiaires des Services Extérieurs de Production des Sociétés d'Assurances) et des Conventions Collectives de l'Assistance, du Courtage et de la Banque.

Concernant les Inspecteurs relevant de la CCNI du 27 juillet 1992, il est convenu que ces dispositions s'appliquent aux seuls Inspecteurs, qui, à la date d'application dudit titre, 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, ainsi qu'aux Cadres de Direction.

En outre, lors de leur négociation d'adhésion au présent titre, les entreprises pourront examiner si certaines populations ont lieu de faire l'objet de dispositions particulières dans le cadre d'une déclinaison spécifique.

## CHAPITRE IV : DEFINITION DU PROJET PERSONNEL DANS LE CADRE D'UNE MISSION D'INTERET GENERAL

### Article 14 – Définition

Le concept de projet personnel peut porter sur une suspension à temps complet 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 au chapitre V ci-après.

La mission d'intérêt général peut avoir 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 L 2123-9, L 3123, L 4135-7 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.

## CHAPITRE V : PRINCIPES D'ACCES AU DISPOSITIF

### Article 15 – Conditions tenant à la personne

Les salariés 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	17 ans
46 ans	16 ans
47 ans	15 ans
48 ans	14 ans
49 ans	13 ans
50 ans	12 ans

### Article 16 – 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 17 – 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 :

- 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.

Handwritten signatures and initials: TU, EW, YIB, M, J, 11/15, 15, 13.

• 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 et 30% pour les cadres de Direction.
- 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.

• Echéances et choix :

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 similaire à celui qu'il occupait antérieurement à son entrée dans le dispositif ; en ce cas, le salarié pourra bénéficier, le cas échéant, de l'éventuelle formation s'avérant nécessaire et la rémunération, des seuls cadres ou non cadre, sera revalorisée du taux des augmentations générales attribuées aux salariés non cadre durant la période de suspension du contrat de travail pour projet personnel dans le cadre d'une mission d'intérêt général.

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.

### **TITRE III – DISPOSITIONS GENERALES**

#### **Article 18 – Déploiement de la communication sur ces dispositifs dans les entreprises**

Les signataires soulignent l'importance d'une bonne communication auprès des salariés des entreprises de la RSG, pour leur faire connaître l'intérêt de ces dispositifs.

Ils demandent que les entreprises prévoient des actions de communication de qualité, afin de contribuer à la bonne compréhension par les salariés des dispositifs de leur accord sur le projet personnel.

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 19 – Mise en œuvre**

Une négociation ayant pour objet l'adhésion aux principes et dispositifs du présent accord sur l'aide à la réalisation d'un projet personnel ou de création/reprise d'entreprise sera conduite dans chacune des entreprises relevant du périmètre de la RSG.

Toutefois, le présent accord pourra faire l'objet d'une déclinaison spécifique dans les entreprises relevant du périmètre de la RSG.

Cette négociation a vocation à être conclue afin de permettre une application de ces nouvelles dispositions au plus tard le 30 avril 2016.

Handwritten signatures and initials: TU, 713, MAB, EN, CMA, J, S, B, 12/15, 05.

## Article 20 – Suivi des dispositions

Le suivi des présentes dispositions relatives à l'aide à la réalisation de projets personnels relève logiquement du suivi de l'emploi dans le groupe AXA en France mis en place dans l'accord GPEC du 20.11.2015. C'est donc dans le cadre de la rencontre annuelle GPEC que s'effectuera le suivi de l'application globale du présent accord.

Chacune des entreprises du périmètre de la RSG ayant adhéré au présent accord sur l'aide à la réalisation de projets personnels procédera, dans le courant des derniers trimestres 2017 et, à un bilan sur l'application de son propre dispositif conventionnel, devant son Comité d'Entreprise ou CCE.

## Article 21 – Durée de l'accord

Le présent accord prend effet le 1<sup>er</sup> janvier 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 22 – 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 30 novembre 2015

Handwritten signatures and initials:

- Top right: MJD
- Middle right: TW, YLB, MF
- Bottom right: B, CY, SJS
- Bottom center: SJ

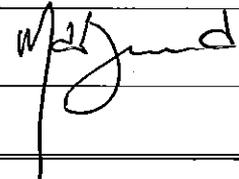
ANNEXE

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

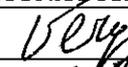
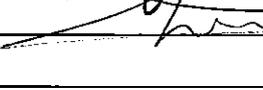
Types de congé	Assimilation de la durée du congé à un travail effectif pour l'acquisition de :	
	L'ancienneté	Les congés payés
Sabbatique	Non	Non
Création d'entreprise	Non	Non
Sans solde	Non	Non
Formation	Oui	Oui
Solidarité internationale	Oui	Non

*Handwritten notes:*  
 MFB  
 T & W  
 W  
 Y13  
 S  
 AJ  
 C  
 S  
 7

**SIGNATURES**

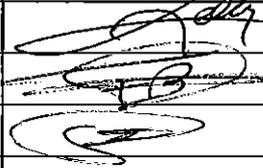
<u>Pour les différentes sociétés appartenant au périmètre du présent accord :</u>	Marine de BOUCAUD	
---	-------------------	---

**Pour les organisations syndicales :**

C. F. D. T.			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
VERGIN	Monique	DS	
SERAUNE	Sylvie	DS	
DEVALE	Corinne	DS	
VAPOUSASCHER	Silvia	DS	

CFE/CGC			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
STELART	JANUSZ	ACSE	
JOLLY	A LORON	CSMA	

la C. G. T.			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE

UDPA/UNSA			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
LE BELLER	YANN	DS	
BLANCHEOTTE	François	CSN	
GAYOT	THIERRY	DS	