

**Accord égalité des chances entre Femmes et Hommes exerçant une activité commerciale :
traitement des congés en lien avec la parentalité et événements familiaux**

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

d'une part,

et les organisations syndicales représentatives signataires,

d'autre part,

il est convenu des dispositions suivantes.

Préambule

Les incidences des événements de la vie familiale ont souvent été mises en avant comme faisant obstacle à l'évolution professionnelle et à l'égalité des chances des hommes et des femmes au sein d'AXA Epargne et Protection.

Dans cet esprit, un engagement a été pris dans le cadre du plan d'action 2012/2014 de l'accord en vue de la dynamisation des principes essentiels de diversité et d'égalité professionnelle au sein d'AXA France conclu le 22/03/2006. L'engagement qui est pris vise à favoriser l'égalité des chances entre les femmes et les hommes exerçant une activité commerciale en facilitant l'articulation vie professionnelle/vie personnelle. En effet, les évolutions sociétales récentes ont largement développé la part des femmes dans l'emploi et développé la notion de parentalité, notamment avec la création du congé paternité et la reconnaissance de l'homoparentalité.

Or, les textes de référence applicables aux salariés commerciaux d'AXA France en ce qui concerne la parentalité sont des accords relativement anciens et décalés puisqu'il s'agit d'un accord du 25/03/1987 relatif aux « congé de maternité, congé d'adoption et congé parental d'éducation du personnel extérieur salarié féminin » et son avenant du 14/12/1988 ; ce dispositif, intégré dans le cadre conventionnel d'AXA France par l'accord d'adaptation du 05/03/2004 relatif aux congés exceptionnels, n'est plus en phase avec la réalité d'aujourd'hui.

La négociation qui a été conduite lors des séances des 5/12/2013, 15/01/2014 et 7/05/2014 entend donc ménager l'articulation vie professionnelle/vie personnelle des parents exerçant une activité commerciale au sein du réseau AEP d'AXA France, en révision des anciens dispositifs.

Les signataires du présent accord entendent ainsi, à la fois :

- améliorer le traitement des incidences des congés en lien avec la parentalité, notamment en permettant de prolonger la durée de reprise d'activité à temps partiel à l'issue du congé parental, et en précisant l'accompagnement de la reprise du travail, y compris dans des cas de retour d'absence pour raison médicale,
- réviser les congés pour événements familiaux,
- et clarifier l'ensemble de ces sujets par une meilleure communication.

*Accord du 24 juin 2014 Égalité des chances entre Femmes et Hommes exerçant une activité commerciale :
Traitement des congés en lien avec la parentalité et événements familiaux*

AR FB FR PLT MF

MJB GS AM
13 HNS Key
MUP EL B

SOMMAIRE

- TITRE 1**
 - Article 1 – Portée de l'accord
 - Champ d'application

- TITRE 2**
 - Article 2 – Congés en lien avec la parentalité : naissance/adoption
 - Bénéficiaires

- Chapitre 1**
 - Article 3 – Congé maternité
 - Article 4 – Durées de congé maternité
 - Incidences
 - 4.1 – Rémunération
 - 4.2 – Obligation minimale de production et seuil de commissionnement
 - 4.3 – Frais professionnels
 - 4.4 – Portefeuille
 - 4.5 – Reprise d'activité:

- Chapitre 2**
 - Article 5 – Congé d'adoption
 - Article 6 – Durées du congé d'adoption
 - Incidences
 - 6.1 – Rémunération
 - 6.2 – Obligation minimale de production et seuil de commissionnement
 - 6.3 – Frais professionnels
 - 6.4 – Portefeuille
 - 6.5 – Reprise d'activité

- Chapitre 3**
 - Article 7 – Congé paternité
 - Article 8 – Durée du congé paternité
 - Incidences
 - 8.1 – Rémunération
 - 8.2 – Obligation minimale de production et seuil de commissionnement
 - 8.3 – Frais professionnels
 - 8.4 – Portefeuille

- Chapitre 4**
 - Article 9 – Congé parental d'éducation
 - Article 10 – Durée du congé parental d'éducation
 - Le congé parental d'éducation (à temps complet)
 - 10.1 – Rémunération
 - 10.2 – Frais professionnels
 - 10.3 – Portefeuille
 - Article 11 – Le congé parental d'éducation avec passage à temps partiel :

- Chapitre 5**
 - Article 12 – Accompagnement de la reprise du travail
 - Mesures d'accompagnement général :
 - 12.1 – Accompagnement RH
 - 12.2 – Rémunération
 - 12.2.1 – Retour de congé de maternité ou d'adoption ou parental d'éducation
 - Option A : garantie de gains
 - Option B : mesure de rémunération transitoire
 - 12.2.2 – Retour d'absence pour raison médicale excédant 6 mois
 - 12.3 – Frais professionnels
 - 12.4 – Portefeuille

AM
WJ
E
H
2
3
FR MF PB MUP. EFL

- Article 13 – Mesure d'accompagnement spécifique du congé parental d'éducation avec temps partiel :
 - 13.1 – Rémunération
 - Option A : garantie de gains
 - Option B : mesure de rémunération transitoire
 - 13.2 – Incidences sur les congés et Jours de Repos
 - 13.3 – Portefeuille

- Article 14 – Prolongement individuel dérogatoire de l'activité à Temps Partiel à l'issue du congé parental

- TITRE 3** – **Congés pour événements familiaux**

- Article 15 – Evolution des congés pour événements familiaux
 - 15.1 – Rappel des spécificités du temps de travail des commerciaux
 - 15.2 – Aménagement des congés pour événements familiaux
 - 15.3 – Rappel des dispositions sur le congé pour enfant malade

- Article 16 – Entrée en vigueur

- TITRE 4** – **Effort de communication**

- Article 17 – Information et connaissance des nouvelles dispositions

- TITRE 5** – **Administration générale de l'accord**

- Article 18 – Durée - effet - suivi
- Article 19 – Révision / dénonciation
- Article 20 – Publicité

Handwritten signatures and initials: *ay*, *MB*, *FR*, *PLT*, *MP*, *MUP*, *EL*, *PB*, *PB*, *HS*, *3*, *68*.

TITRE 1 – Portée de l'accord

Article 1 - Champ d'application :

Le présent accord concerne l'ensemble des collaborateurs d'AXA France relevant des conventions collectives nationales ci-après énumérées, ayant statut de « personnel commercial » :

- Les salariés relevant de la Convention Collective de travail des Producteurs Salariés de Base des services extérieurs de production du 27.03.72,
- les salariés relevant de la Convention Collective de travail des Echelons Intermédiaires des services extérieurs de production du 13.11.67.
- les salariés relevant de la Convention Collective Nationale de l'Inspection d'assurance du 27.07.92 qui perçoivent des commissions ou qui, bénéficiant d'une partie variable de rémunération, n'ont aucune activité principale auprès des agents généraux ou des courtiers,

En effet, sont réputés être de statut « administratif », les salariés relevant de la Convention Collective Nationale de l'Inspection d'assurance du 27.07.92 qui ne perçoivent pas de commissions et dont la rémunération est composée d'une partie fixe ou d'une partie fixe et d'une partie variable dont les missions confiées ont pour objectif principal de concourir à la mise en œuvre de la politique commerciale et technique de l'entreprise auprès des agents généraux ou des courtiers.

Ils ne relèvent donc pas du présent accord.

TITRE 2 – Congés en lien avec la parentalité : naissance/adoption

Le contrat de travail peut être suspendu pendant une certaine durée en cas de naissance ou d'adoption d'un enfant. Le bénéficiaire de ce droit à congé peut y renoncer ou l'abrèger sous réserve de l'interdiction d'emploi légale des salariées enceintes ou venant d'accoucher (8 semaines au total incluant obligatoirement les 6 semaines qui suivent l'accouchement).

Les signataires se sont déclarés soucieux d'éviter que l'interruption pour naissance/adoption ou congé parental ne représente un frein dans l'évolution professionnelle des salariés commerciaux et comporte des impacts trop importants sur leur rémunération.

C'est dans cette perspective que sont traités successivement dans le présent titre :

- Le congé maternité
- Le congé paternité
- Le congé d'adoption
- Le congé parental d'éducation
- L'accompagnement de la reprise du travail

Article 2 – Bénéficiaires :

Bénéficient des dispositions du présent Titre 2 les salariés ayant plus d'un an d'ancienneté au sein d'AXA France ou du Groupe AXA au 1^{er} jour du congé en lien avec la naissance/adoption ci-après visé.

Chapitre 1 – Congé maternité

Article 3 – Durées de congé maternité :

Le congé de maternité a une durée qui varie en fonction du nombre d'enfants vivant au foyer et est augmentée en cas de naissance multiple.

La durée légale est actuellement prévue aux articles L1225-17 et 18 du Code du Travail : elle peut être de 16, 26, 34 ou 46 semaines.

Conventionnellement, les parties signataires confirment qu'en cas de maternité pour le 1^{er} et le 2^e enfant, le congé est de 20 semaines. A partir du 3^e enfant, la durée du congé maternité est de 28 semaines.

Article 4 – Incidences :

4.1 – Rémunération :

Pendant la durée du congé de maternité il sera versé à l'intéressée une allocation destinée à compléter les indemnités journalières prévues par la Sécurité Sociale afin de lui maintenir intégralement son salaire sur la base du salaire moyen mensuel, hors frais professionnels, des 12 derniers mois d'activité.

Le « salaire compensateur » versé a un caractère « fixe » et ne génère ni débit, ni crédit ; il ne pourra pas être imputé sur la rémunération d'une période ou d'un exercice suivant.

En plus du salaire compensateur, la salariée peut continuer à percevoir les commissions récurrentes ainsi que celles afférentes à son dernier mois de production.

4.2 – Obligation minimale de production et seuil de commissionnement :

L'obligation minimale de production et le seuil de commissionnement à atteindre en fonction des différents grades de rémunération sont proratisés en fonction du temps de présence.

4.3 – Frais professionnels :

La suspension du contrat de travail pendant le congé maternité suspend l'attribution de l'enveloppe de frais afférente à la fonction de l'intéressée.

Pendant ce congé, l'entreprise maintient à l'intéressée :

- la voiture de fonction et la carte essence,
- l'IPAD et le poste informatique.

4.4 – Portefeuille :

Durant le congé maternité, le portefeuille de la salariée est géré pour compte dans le cadre de la plateforme « PRIAM délégué ». Il est conservé tel quel en vue d'être restitué en l'état au retour de l'intéressée.

L'entreprise adresse systématiquement un courrier d'information aux clients, au départ comme au retour de l'intéressée.

4.5 – Reprise d'activité:

A l'issue de son congé maternité, la salariée peut soit reprendre son activité normale immédiatement, soit opter pour la prise d'un congé parental d'éducation (cf. infra chapitre 4).

Chapitre 2 – Congé d'adoption

Article 5 – Durées du congé d'adoption :

Le congé d'adoption a une durée qui varie en fonction du nombre d'enfants vivant au foyer et est augmentée en cas d'adoption multiple.

La durée légale est actuellement prévue à l'article L1225-37 du Code du Travail : elle peut être, si le congé est pris par un seul des 2 parents, de 10, 18 ou 22 semaines.

Handwritten signatures and initials: FG, PUT, FR, MF, MUP, EL, AM, MS, HS, S, B.

Il est précisé que, conventionnellement, le congé d'adoption est d'une durée de 14 semaines en cas de 1^{er} ou 2^e enfant arrivant au foyer, 20 semaines en cas d'adoption portant le nombre d'enfants du foyer à 3 ou plus et 24 semaines en cas d'adoption multiple et quel que soit le nombre d'enfants du foyer.

Article 6 – Incidences :

6.1 – Rémunération :

Pendant la durée du congé d'adoption il sera versé à l'intéressé une allocation destinée à compléter les indemnités journalières prévues par la sécurité Sociale afin de lui maintenir intégralement son salaire sur la base du salaire moyen mensuel, hors frais professionnels, des 12 derniers mois d'activité.

Le « salaire compensateur » versé a un caractère « fixe » et ne génère ni débit, ni crédit ; il ne pourra pas être imputé sur la rémunération d'une période ou d'un exercice suivant.

En plus du salaire compensateur, le salarié peut continuer à percevoir les commissions récurrentes ainsi que celles afférentes à son dernier mois de production.

6.2 – Obligation minimale de production et seuil de commissionnement:

L'obligation minimale de production et le seuil de commissionnement à atteindre en fonction des différents grades de rémunération sont proratisés en fonction du temps de présence.

6.3 – Frais professionnels :

La suspension du contrat de travail pendant le congé d'adoption suspend l'attribution de l'enveloppe de frais afférente à la fonction de l'intéressé.

Pendant ce congé, l'entreprise maintient à l'intéressé :

- la voiture de fonction et la carte essence
- l'IPAD et le poste informatique.

6.4 – Portefeuille :

Durant le congé d'adoption, le portefeuille du salarié est géré pour compte dans le cadre de la plateforme « PRIAM délégué ». Il est conservé tel quel en vue d'être restitué en l'état au retour de l'intéressé.

L'entreprise adresse systématiquement un courrier d'information aux clients, au départ comme au retour de l'intéressé.

6.5 – Reprise d'activité:

A l'issue de son congé d'adoption, le salarié peut soit reprendre son activité normale immédiatement, soit opter pour la prise d'un congé parental d'éducation (cf. infra chapitre 4).

Chapitre 3 - Congé paternité

Article 7 – Durée du congé paternité :

La durée légale du congé paternité est actuellement prévue à l'article L1225-35 du code du Travail : il a une durée de 11 jours consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de naissance multiple.

Handwritten signatures and initials:
M/B
AM
TG
G8
HWS
PS
62
R
FG
FA
out
MF
62

Article 8 – Incidences :

8.1 – Rémunération :

Pendant la durée du congé paternité, il sera versé à l'intéressé une allocation destinée à compléter les indemnités journalières prévues par la Sécurité Sociale afin de lui maintenir intégralement son salaire sur la base du salaire moyen mensuel, hors frais professionnels, des 12 derniers mois d'activité.

Le « salaire compensateur » versé a un caractère « fixe » et ne génère ni débit, ni crédit ; il ne pourra pas être imputé sur la rémunération d'une période ou d'un exercice suivant.

En plus du salaire compensateur, le salarié peut continuer à percevoir les commissions récurrentes ainsi que celles afférentes à son dernier mois de production.

8.2 – Obligation minimale de production et seuil de commissionnement :

L'obligation minimale de production et le seuil de commissionnement à atteindre en fonction des différents grades de rémunération sont proratisés en fonction du temps de présence.

8.3 – Frais professionnels :

La suspension du contrat de travail pendant le congé de paternité suspend l'attribution de l'enveloppe de frais afférente à la fonction de l'intéressé.

Pendant ce congé, l'intéressé se voit maintenus :

- la voiture de fonction et la carte essence
- l'IPAD et le poste informatique.

8.4 – Portefeuille :

Le congé de paternité entraînant une suspension du contrat de travail de faible durée, cela est sans incidence au regard de la gestion du portefeuille confié qui demeure en l'état.

Chapitre 4 – Congé parental d'éducation

Article 9 – Durée du congé parental d'éducation :

Le salarié peut décider de recourir au congé parental d'éducation ou de réduire sa durée de travail à n'importe quel moment pendant la période qui suit l'expiration d'un congé maternité ou d'adoption légal ou conventionnel.

Sous réserve de situations particulières tenant à l'adoption ou la maladie de l'enfant, le congé sous l'une de ces 2 formes a une durée initiale d'un an au plus, mais peut-être prolongé 2 fois pour prendre fin, au plus tard, au 3^e anniversaire de l'enfant (article 1225-48 du code du Travail).

Article 10 – Le congé parental d'éducation (à temps complet) :

10.1 – Rémunération :

Le congé parental d'éducation constitue une suspension totale du contrat de travail sans aucun versement de rémunération ; il n'y a donc pas lieu de traiter d'incidences en termes d'obligation minimale de production ou de seuil de commissionnement.

AM
vry
MJS
FB
FR
MP
MLP
S
AR
FG
PZ
GR

10.2 – Frais professionnels :

Pour les mêmes raisons, il n'y a pas d'attribution d'enveloppe de frais et il ne peut être procédé à aucun remboursement de frais.

Doivent être restitués à l'entreprise :

- la voiture de fonction et la carte essence
- l'IPAD et le poste informatique.

10.3 – Portefeuille :

L'Inspecteur Manager Commercial, dès l'annonce de la prise du congé parental d'éducation, pilotera la réaffectation du portefeuille, en totalité ou fractionné.

Article 11 – Le congé parental d'éducation avec passage à temps partiel :

Les incidences de la reprise de travail à temps partiel dans le cadre du congé parental d'éducation sont traitées ci-après au chapitre 5 relatif à l'accompagnement de la reprise du travail.

Il est toutefois rappelé que l'Article L. 1225-47 du Code du Travail prévoit que l'activité à temps partiel qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption ne peut être inférieure à 16 H hebdomadaires.

Chapitre 5 – Accompagnement de la reprise du travail

Lors de sa reprise d'activité, il sera attribué au salarié(e) revenant :

- d'un congé de maternité ou d'adoption, les mêmes fonctions et conditions de travail que celles qu'il avait antérieurement,
- d'un congé parental d'éducation, des conditions de travail aussi proches que possible, notamment au niveau de la fonction, du lieu géographique de son exercice, de l'importance de la clientèle confiée et des en-cours gérés, de celles qu'il avait quitté.

L'entreprise sera attentive à restituer les outils et moyens de production dans les meilleurs délais lors de la reprise d'activité du salarié.

Article 12 - Mesures d'accompagnement général :

Les intéressés bénéficient d'un dispositif multi-facettes d'accompagnement de la reprise du travail.

12.1 – Accompagnement RH

L'intéressé bénéficiera d'un entretien avec son CRH pour examiner le contexte de sa reprise et en particulier les volets de formation éventuellement nécessaires.

En outre, les parties à l'accord confirment qu'un accompagnement de même nature sera apporté aux collaborateurs qui, à l'issue d'une absence pour raison médicale excédant 6 mois, reprennent leur activité.

Compte tenu de l'évolution des produits, des méthodes, des outils qui ont pu intervenir pendant la période de suspension du contrat de travail en lien avec le congé de parentalité, et en fonction du métier exercé, le salarié pourra bénéficier d'une formation d'actualisation. Ils peuvent ainsi, en tant que de besoin, éventuellement à leur demande, bénéficier d'une mise à jour de leurs connaissances professionnelles.

Par ailleurs, le salarié pourra demander à rencontrer son Inspecteur, afin de faire le point sur les conditions de sa reprise après trois mois d'activité.

Handwritten signatures and initials: W.R., FG, P2T, FR, MF, gl, MLP, HWS, CG, B.

12.2 – Rémunération

12.2.1 – Retour de congé de maternité ou d'adoption ou parental d'éducation

Les parties signataires entendent substituer les incidences ci-après au dispositif antérieur concernant la rémunération, d'une manière à la fois simplifiée et complétée, se traduisant par l'alternative suivante sur laquelle le salarié devra exprimer son choix, un mois au moins avant la date prévue de son retour auprès de son CRH :

→ **Option A** : soit le salarié opte pour une garantie de gains

En ce cas, la garantie de gains sera allouée pendant une durée de 12 mois à compter du 1^{er} jour du mois civil qui suit le début du congé maternité ou adoption.

Cette garantie de gains consiste à attribuer une rémunération au moins égale à celle que l'intéressé avait reçue avant le début de son congé et correspondant à la moyenne mensuelle résultant des 12 mois civils précédant le début dudit congé.

La vérification sera faite mensuellement pour s'assurer que la rémunération de l'intéressé est au moins égale au salaire de référence ainsi déterminé :

- Il est souligné que toute somme versée au titre de la rémunération (fixe plus éléments de salaire récurrent, primes, gratifications, indemnités de toute sorte y compris l'indemnité de congés payés) vient en amortissement de cette garantie,
 - Si la rémunération acquise est inférieure, un complément de rémunération sera attribué pour le mois considéré,
 - Si la rémunération acquise est supérieure, la partie excédant la rémunération mensuelle de référence peut se voir imputer la partie débitrice des mois précédents ;

Ceci sans préjudice de la règle propre à Phénix de l'apurement automatique trimestriel et annuel au regard de l'obligation minimale de production.

- En tout état de cause, à l'issue des 12 mois que couvre la garantie de gains, celle-ci ne saurait générer de solde débiteur et les OMP et Seuil seraient remis à zéro.

→ **Option B** : soit le salarié opte pour une neutralisation d'OMP et seuil (mesure de rémunération transitoire)

Afin de favoriser le retour de congés parentaux et une reprise progressive de l'activité commerciale, il est également proposé l'option B.

Cet accompagnement de la reprise consiste en une mesure de rémunération transitoire :

- Le versement opéré au titre du « salaire compensateur » durant le congé maternité ou d'adoption est poursuivi durant le mois au cours duquel a lieu la reprise et les 2 mois suivants,
- Une neutralisation par « mise à 0 » de l'obligation minimale de production et du seuil de commissionnement concernant cette période est opérée à titre exceptionnel.

Cet accompagnement permet donc en toute sérénité de reprendre une activité commerciale satisfaisante puisque outre le salaire compensateur, toutes les affaires faites sur cette période de reprise seront commissionnées suivant le barème du grade correspondant en même temps qu'une neutralisation de l'OMP pour la filière d'encadrement concernée par ce commercial de retour.

Au-delà de ce laps de temps, l'ensemble des éléments contractuels de rémunération reprennent leurs cours.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page: X.R., FB, FR, PLT, MF, ql, MUP, HWS, CM, Roy, 69, 5.

12.2.2 – Retour d'une absence pour raison médicale excédant 6 mois

Outre l'accompagnement RH visé en 2.1 ci-dessus et en concertation avec son CRH, lors de son retour d'une absence pour raison médicale excédant 6 mois, le salarié bénéficiera, à titre exceptionnel, de la neutralisation d'OMP et seuil à caractère transitoire décrite ci-dessus en option B afin de favoriser sa reprise d'activité commerciale.

12.3 – Frais professionnels

Le budget de frais professionnels de l'exercice suivant la reprise d'activité sera fixé en considération du temps de présence du dernier exercice dans lequel le salarié était en activité.

12.4 – Portefeuille

Le portefeuille qui sera confié au salarié à l'issue d'un congé en lien avec la parentalité, compte tenu de la durée dudit congé, sera traité de façon différenciée :

- à la suite d'un congé maternité ou adoption, il y aura directement restitution au salarié de son portefeuille* jusqu'à lors géré pour compte par la plateforme « PRIAM délégué »,
- à l'issue d'un congé parental d'éducation à temps complet, le salarié se verra remettre un portefeuille aussi proche que possible de celui qui lui avait été confié avant son départ en congé.

* Le descriptif du portefeuille confié, tel qu'il existe au moment du départ en congé, est accessible sous ADP Online et peut être édité par l'intéressé.

Article 13 - Mesure d'accompagnement spécifique du congé parental d'éducation avec temps partiel :

Le salarié reprenant son activité à temps partiel dans le cadre du congé parental d'éducation avec passage à temps partiel connaît un accompagnement RH et formation identique à celui de l'ensemble des congés en lien avec la parentalité (cf. § 12.1 ci-dessus).

13.1 – Rémunération :

Le salarié dispose des mêmes éléments de choix (option A ou B) que ceux exposés en 12.2 ci-dessus, la rémunération de référence étant naturellement calculée au prorata du temps de présence en activité de l'intéressé. Il devra exercer ce choix en respectant les trois mois de prévenance de sa reprise d'activité, propres au congé parental. Le choix est irrévocable.

13.2 – Incidences sur les congés et Jours de Repos :

L'exercice à temps partiel est sans incidence sur les droits à congés, mais occasionne un abattement des JRI ou JRA, lesquels seront calculés au prorata du temps de présence.

13.3 - Portefeuille :

Lorsque la reprise d'activité s'établit à 80% et plus du temps de travail du personnel commercial, tel qu'établi par l'accord AXA France du 08/04/2005 sur l'organisation et l'aménagement du temps de travail, il n'y a pas d'incidence sur la taille du portefeuille qui est confié.

Lorsque la reprise d'activité s'opère en proportion moindre des 80% (dans le respect des 16h hebdomadaires minimales), l'entreprise veille à respecter une proportionnalité du portefeuille confié par rapport au temps d'activité du salarié considéré.

Handwritten signatures and initials: W.R, FG, RR, PLT, MK, ql, B, MLP, 10, AM, 609, 15, 10.

Article 14 – Prolongement individuel dérogatoire de l'activité à Temps Partiel à l'issue du congé parental

Les parties signataires, conscientes de l'articulation nécessaire entre la vie professionnelle et la vie parentale des producteurs ont tenu à permettre à celles/ceux d'entre elles/eux qui ont démontré leur maîtrise dans la conduite de leur activité à temps partiel dans le cadre d'un congé parental porté au maximum de sa durée légale de 3 ans, de proroger cette situation pour une année supplémentaire.

L'accès à cette prorogation est conditionné par l'atteinte par l'intéressé d'un niveau de production au moins égal à celui de l'OMP réduite qui lui était applicable en considération de son temps partiel durant le congé parental légal.

L'intéressé devra adresser sa demande de prorogation conventionnelle d'un an au moins 3 mois avant l'échéance de sa troisième année de congé parental légal à Temps Partiel ; il adressera celle-ci à son Inspecteur Manager Commercial et au DAG de la région qui apporteront une réponse.

Le prolongement individuel dérogatoire de l'activité à temps partiel s'opère dans les mêmes conditions que celles du temps partiel du congé parental légal précédemment exercé par l'intéressé, visées ci-dessous à l'Art.13.

TITRE 3 – Congés pour événements familiaux

Article 15 – Evolution de la durée des congés pour événements familiaux :

Les congés pour événements familiaux sont prévus par l'article L3142-1 et 2 du Code du Travail. Ils ont été traités dans le cadre de l'accord AXA France du 05/03/2004 qui organise l'adaptation des dispositifs relatifs aux congés exceptionnels à la suite de la constitution d'AXA France :

- d'une part, par adhésion à l'accord RSG sur les congés exceptionnels, pour le Personnel Administratif ;
- d'autre part, en reconduction/substitution des dispositifs d'anciens accords spécifiques précédemment maintenus au bénéfice du Personnel Commercial.

Article 15.1 – Rappel des spécificités du temps de travail des commerciaux

En effet, s'agissant en particulier des salariés commerciaux, ce texte d'adaptation des dispositions d'anciens accords a confirmé leur maintien dans AXA France, en visant précisément l'accord du 03/07/1984 relatif à l'indemnisation des jours fériés autres que le 1^{er} mai et des congés exceptionnels pour événements familiaux. Ces dispositions étaient reconduites chacune dans leur propre champ d'application au profit des salariés relevant des Conventions Collectives Nationales de l'Inspection d'assurance (27/07/92), des Echelons Intermédiaires (13/11/67) et des Producteurs Salariés de Base (27/03/72).

Il y a lieu de rappeler les spécificités inhérentes à l'activité des personnels producteurs d'Assurance (EB et EI) dont le temps de travail est décompté en heures, telles que précisées dans l'accord OATT AXA France du 08/04/2005: Ceux-ci disposent en effet d'une large maîtrise de leur emploi du temps dans leur démarche commerciale et déterminent leurs horaires de travail en répartissant leur durée hebdomadaire de 36h25 du lundi au samedi ; ils peuvent cependant du lundi au vendredi participer à des réunions organisées par la hiérarchie ou à des stages de formation.

L'activité commerciale et la réalisation des affaires n'entrent pas dans une équation définie, ce qui a toujours déterminé la mise en place de dispositions conventionnelles spécifiques notamment au regard de l'incidence potentielle de certains événements par rapport à leur liberté d'organisation du temps de travail et de leur activité.

Il en va ainsi s'agissant de l'indemnisation des congés pour événements familiaux (Article L3142-1 et 2 du Code du Travail) ou de congés non rémunérés pour enfant malade (Article L1225-61 du Code du Travail).

AR FG

FR PLT NF

QL MLP

11
B

MLP
AM
LGP
G

Article 15.2 – Aménagement des congés pour événements familiaux

En considération de l'accord RSG du 12 octobre 2001 relatif aux congés exceptionnels concernant les événements familiaux du Personnel Administratif et sans méconnaître les spécificités d'exercice de l'activité du Personnel Commercial, il est convenu de procéder à un avenant des Articles 1 et 2 de l'accord AXA France du 5 juillet 2004 portant adhésion/adaptation à l'accord RSG précité, en majorant la durée des congés pour événements familiaux, précédemment attribués aux Personnels Commerciaux en application de l'Article L 3142-1 et 2 du Code du Travail, de la façon suivante :

Les congés pour événements familiaux sont portés respectivement :

- à 3 jours pour chaque naissance survenue ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, non cumulables avec le congé maternité,
- de 4 à 5 jours pour le mariage/remariage du salarié,
- de 1 à 2 jours pour le mariage d'un enfant,
- à 1 jour pour le PACS du salarié,
- de 2 à 5 jours pour le décès d'un enfant,
- de 2 à 5 jours pour le décès du conjoint ou PACS,
- de 1 à 2 jours pour le décès du frère ou de la sœur,
- de 1 à 3 jours pour le décès du père ou de la mère,
- de 1 à 3 jours pour le décès du beau-père ou de la belle-mère.

Les modalités d'indemnisation telles que prévues dans l'accord du 03/07/1984 relatif à l'indemnisation des jours fériés autres que le 1^{er} mai et des congés exceptionnels pour événements familiaux restent inchangées.

15.3 – Rappel des dispositions sur le congé pour enfant malade :

Dans le cadre de l'article L. 1225-61 du Code du travail, le salarié peut bénéficier d'un congé non indemnisé à concurrence de 3 jours par an au maximum en cas de maladie ou accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge au sens de la Sécurité Sociale, à prendre exclusivement au moment de l'événement considéré. Les éléments fixes de rémunération demeurent inchangés.

Article 16 – Entrée en vigueur :

Compte tenu des aménagements de gestion informatique nécessaires à la mise en œuvre de ces dispositifs, l'indemnisation des nouveaux congés pour événements familiaux entrera en vigueur à effet du 01/01/2015.

TITRE 4 – Effort de communication

Article 17 – Information et connaissance des nouvelles dispositions :

AXA France apportera un soin particulier à faire connaître à l'ensemble des personnels commerciaux le contenu du présent accord, à la fois par un effort d'information à l'égard des salariés et de sensibilisation envers le management. Les congés en lien avec la parentalité y seront présentés dans toute leur dimension positive.

Le texte du présent accord sera intégré dans le portail Intranet ONE d'AXA France afin de permettre :

- d'accéder directement au texte du présent accord,
- de simplifier l'accès aux dispositifs à travers un résumé schématique.

TITRE 5 – Administration générale de l'accord

Article 18 – Durée - effet - suivi :

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il intervient en tant qu'avenant :

- En substitution des précédentes mesures relatives aux congés de maternité, d'adoption, congé parental d'éducation du personnel extérieur féminin, telles que déterminées par l'accord du 25/03/1987, et son avenant du 14/12/1988, intégrés par accord d'adhésion/adaptation AXA France du 05.03/2004 (Titre 2 ci-dessus) ;
- En modification des dispositions conventionnelles intégrées dans AXA France par accord d'adhésion du 05/03/2004 à l'accord RSG sur les congés exceptionnels concernant l'indemnisation des jours fériés autres que le 1^{er} mai et des congés exceptionnels pour événements familiaux, en améliorant les motifs et la durée des congés prévus à l'accord du 03/07/1984 (Articles 15.1 et 2 ci-dessus).

Leur prise d'effet respective est :

- Le 01/09/2014 pour les congés en lien avec la parentalité (naissance/adoption) et le retour d'une longue absence en lien avec une raison médicale (Titre 2),
- Le 01/01/2015 pour les congés pour événements familiaux (Titre 3).

Afin d'assurer une vision suivie de la mise en application du présent accord, un point sera réalisé lors d'une séance de Commission de Concertation des personnels commerciaux concernés dans les deux années à venir et ensuite en tant que de besoin.

Article 19 – Révision / dénonciation :

Dans le cas où des dispositions légales, réglementaires, conventionnelles ou interprofessionnelles analogues à celles du présent accord viendraient à s'appliquer dans l'entreprise postérieurement au présent accord, le contenu de celui-ci serait adapté en conséquence.

Le présent accord pourra être révisé par les parties signataires dans les conditions que prévoit la loi.

Le présent accord étant conclu pour une durée indéterminée, il pourra être dénoncé en tout ou partie dans les conditions que prévoit la loi.

Article 20 – Publicité :

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

- A 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 des Prud'hommes de Nanterre.

Fait à Nanterre, le 24 juin 2014

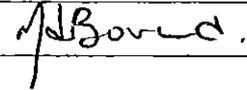
Handwritten signatures and initials: MB, FR, HAS, PB, 13, MF, PLT, MLP, and others.

SIGNATURES

Pour AXA France :

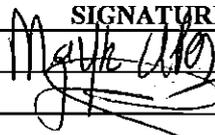
Marine de BOUCAUD

Directeur des Ressources Humaines d'AXA France

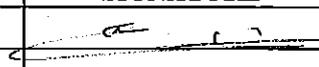


Pour les organisations syndicales :

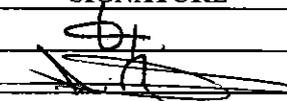
C. F. D. T.

NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
LE PEN LEFEBURE	Malyse Garcin	DS CSNPT	

CFE/CGC

NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
GARCINI	François	DCSE	

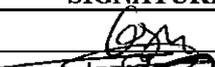
la C. G. T.

NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
BENOIT REDA	Patricia AZIZ	DSE DS	

F.O.

NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
MULLER SPHAL LE TIEC	Franck Hervé-Noël Philippe	DCSE DS DCSE	

UDPA/UNSA

NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
SCHUNACHER	GIULIA	DSC	
BLANCHECOTTE	François	CSN	
GONZALES	Nicolas	CSNPT	
MAGUSTE COURTOIS RENY	Claudine Rodolphe	DP CSNPT DA SO	